

SKRIPSI

**STUDI KOMPARASI TERHADAP TENAGA KERJA ALIH DAYA
(OUTSOURCING)**

**DI DALAM UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG - UNDANG NOMOR 6
TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**



Oleh:

Nama : FAUZAN HENDRAWAN

NIM : 1911121048

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVESITAS BHAYANGKARA SURABAYA

2023

SKRIPSI

**STUDI KOMPARASI TERHADAP TENAGA KERJA ALIH DAYA
(OUTSOURCING)
DI DALAM UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG - UNDANG NOMOR 6
TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

Oleh:

Nama : FAUZAN HENDRAWAN

NIM : 1911121048

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2023

Lembar Pengesahan

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

PADA TANGGAL

Oleh

Pembimbing



Indi Nuroini, SHI., S.H., M.H.

Mengetahui:

Ketua Program Studi Ilmu Hukum



Siti Ngaisah, S.H., M.H.

HALAMAN PENETAPAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah diuji dan dinilai oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas
Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya

Pada Tanggal

TIM PENGUJI SKRIPSI:

Prof. Dr. Sadjijono., S.H., M. Hum. (.....)

Indi Nuroini., S.H.I., S.H., M.H (.....)

Wreda Danang S.H.I., S.H., M.H (.....)

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Karim., SH., MH

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fauzan Hendrawan
Tempat/Tgl. Lahir : 18 Mei 1998
NIM : 1911121048
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Semampir Selatan 5A No 6 Surabaya

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Penulisan Skripsi dengan judul "Studi Komparasi Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja" dalam memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya adalah benar-benar hasil karya cipta sendiri, yang saya buat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan bukan hasil jiplakan (*plagiat*).

Apabila di kemudian hari ternyata Skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia dituntut di depan pengadilan dan dicabut gelar Sarjana Ilmu Hukumnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya serta dengan penuntanggung jawa atas segala akibat hukumnya.

Surabaya, 18 , 7 , 2023

Materai



Fauzan Hendrawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Maha Besar Allah dengan keindahan, kesersian dan keteraturan kehidupan. Ia sumber inspirasi dan motivasi tanpa henti, sumber eksplorasi eksistensi diri, sumber dari segala sumber yang menciptakan hati dan nurani.

Allah memberikan kehidupan kepada kita dengan porsi yang sama, takaran dan kadar yang sama pula. Allah tidak pernah membeda-bedakan hidup seorang. Semuanya diberikan hak dan kewajiban yang sama, potensi diri yang berkeadilan. Karena dasar manusia adalah kefitrahan yang dibawanya sejak ia dilahirkan. Itulah muara dari skripsi ini.

Dengan tulus penulis sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat baik secara langsung atau tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini antara lain:

1. Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya Brigjen. Pol (Purn) Drs. Anton Setiadji, S.H., M.H., yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu di Universitas Bhayangkara Surabaya.
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya Dr. Karim, SH., MH, atas arahannya.
3. Ketua Program Studi Ilmu Hukum Siti Ngaisah, S.H., M.H.
4. Kepada Pembimbing Indi Nuroini., S.H.I., S.H., M.H yang dengan kebesaran jiwa membimbing selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Kepada semua dosen di Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah dengan ikhlas memberikan ilmu selama proses perkuliahan.

6. Staf Akademik di Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya, terima kasih atas pelayanan akademik yang nyaman.
7. Kepada Bapak,Ibuku dan seluruh keluargaku ,atas segala dukungan dan keikhlasannya terhadap saya selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Akhirnya saya menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu kritik dn saran yang bermanfaat, sangat diperlukan demi suatu perbaikan.

Penulis,

Fauzan Hendrawan

ABSTRAK

Di dalam prakteknya di Indonesia ini penggunaan tenaga kerja outsourcing ini sudah sangat lazim, hampir semua perusahaan menggunakan sistem outsourcing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui data deskriptif tentang pengaturan outsourcing Undang - Undang 13 Tahun 2003 dengan Undang - Undang 6 Tahun 2023 Cipta Kerja khususnya mengenai pengaturan alih daya atau outsourcing serta studi komparasi dari aturan outsourcing pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian pustaka, yaitu penelitian yang menekankan informasi dari buku-buku, jurnal, makalah, undang - undang, dan surat kabar. Sifat penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan Pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan terkait alih daya atau outsourcing terus mengalami perubahan khusus pada ketentuan pasal 64, 65 dan 66 yang mengatur spesifik tentang alih daya atau outsourcing. Namun hingga sampai saat ini aturan kebijakan yang diberlakukan pemerintah mengenai pengaturan outsourcing ini masih mengalami banyak penolakan dari kalangan pekerja/buruh.

Kata Kunci : Perbandingan Hukum, Tenaga Kerja, Outsourcing

ABSTRACT

In practice in Indonesia, the use of outsourced labor is very common, almost all companies use an outsourced system. This study aims to find out descriptive data about outsourcing arrangements, Law 13 of 2003 and Law 6 of 2023 on Job Creation, especially regarding outsourcing arrangements, as well as a comparative study of outsourcing regulations in Law Number 13 of 2003 concerning Employment and Law. - Law Number 6 of 2023.

This research is included in library research, namely research that emphasizes information from books, journals, papers, laws, and newspapers. The nature of this research is normative juridical, namely legal research conducted by examining library materials. The results of this study indicate that arrangements related to outsourcing continue to experience changes specifically in the provisions of articles 64, 65 and 66 which specifically regulate outsourcing or outsourcing. However, until now the policy regulations imposed by the government regarding outsourcing arrangements are still experiencing a lot of resistance from workers/laborers.

Keywords: Comparative Law, Labor, Outsourcing

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penulisan.....	5
1. Tujuan Umum.....	5
2. Tujuan Khusus.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	6
E. Kajian Pustaka.....	7
1. Alih Daya (Outsourcing).....	7
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	11
3. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).....	14
F. Metode Penelitian.....	16

1. Jenis Penelitian.....	16
2. Pendekatan Masalah.....	17
3. Sumber Bahan Hukum.....	17
a. Bahan Hukum Primer.....	17
b. Bahan Hukum Sekunder.....	18
4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum.....	18
5. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum.....	19
G. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II	PENGGUNAAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DI DALAM
	HUBUNGAN INDUSTRIAL.....
	22
A. Alih Daya (Outsourcing).....	22
B. Hubungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya.....	29
C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Tenaga Kerja Outsourcing.....	31
D. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	35
E. Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Outsourcing / Alih Daya.....	36
BAB III	PERBANDINGAN HUKUM DAN PENGATURAN TENAGA
	KERJA ALIH DAYA DI INDONESIA.....
	41
A. Pengaturan Tenaga Kerja Outsourcing Di Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	41

B. Pengaturan Tenaga Kerja Outsourcing Di Dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.....	46
C. Pengaturan Tenaga Kerja Outsourcing Di Dalam Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.....	55
D. Pengaturan Tenaga Kerja Outsourcing Di Dalam Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.....	58
E. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Sebagai Aturan Pelaksana Dari Ketentuan Hukum Mengenai Outsourcing / Alih Daya.....	60
F. Perbedaan Pengaturan Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) Sebelum dan Sesudah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.....	62
G. Badan Hukum Perusahaan Outsourcing / Alih Daya Pasca Berlakunya Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.....	64
H. Jenis Perusahaan Outsourcing.....	65
BAB IV PENUTUP	
A. KESIMPULAN.....	72
B. SARAN.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena dan praktik hubungan industrial merupakan realitas dan bahkan menjadi sebuah keniscayaan. Perkembangan suatu peradaban (termasuk dalam dunia ketenagakerjaan), cenderung selalu mengarah pada modernisasi. Hal tersebut sebagai reaksi terhadap tuntutan perubahan yang ditandai dengan pertumbuhan dan perkembangan industrialisasi barang maupun jasa, perkembangan demokratisasi, serta perkembangan kapitalisme yang mempengaruhi bentuk dan eksistensi hubungan kerja. Industrialisasi senantiasa mempengaruhi proses produksi serta bentuk dan pengembangan organisasi.

Oleh karena itu dalam sistem produksi senantiasa ditandai dengan meningkatnya eskalasi hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dimana satu sama lain memiliki hubungan saling ketergantungan dan saling pengaruh mempengaruhi yang sangat kuat. Mereka memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menjaga kelangsungan dan pengembangan perusahaan, tetapi juga dapat memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda. Itulah yang menyebabkan timbulnya dinamika dalam hubungan industrial. Seiring dalam perkembangan hubungan industrial terdapat sistem regulasi yang

dikeluarkan pemerintah melalui undang-undang ketenagakerjaan yang disebut dengan istilah alih daya atau outsourcing.¹

Peran pemerintah dalam hal ini salah satunya adalah sebagai fungsi dalam menetapkan regulasi dan melakukan pengawasan terhadap Undang-Undang di bidang Ketenagakerjaan. Salah satu regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah di bidang Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam aturan undang-undang ketenagakerjaan terdapat adanya aturan mengenai alih daya atau outsourcing. Istilah outsourcing dalam Bahasa Indonesia dikenal dengan istilah “alih daya”. Definisi tersebut dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Salah satu alasan strategis dilakukannya sistem outsourcing adalah menggunakan tenaga-tenaga yang ada untuk aktifitas yang lebih efektif dan efisien dengan mendekati produsen atau perusahaan dengan pasar atau konsumen.² Melalui metode delegasi atau outsourcing, pihak perusahaan hanya memikirkan bagaimana berjalannya bisnis, sedangkan untuk urusan pengadaan jasa outsourcing diserahkan pada pihak lain (perusahaan di bidang penyedia jasa outsourcing). Pihak penyedia jasa outsourcing mempunyai tanggung jawab hukum yang sangat luas, tidak hanya pada tahap pelaksanaan kontrak tetapi juga pada fase pra kontrak yaitu adanya kewajiban untuk

¹ Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif – Inter Disiplin Teori-Kebijakan-Praktik*, ALFABETA, cv, Bandung, 2018, hal.vii

² Suyoko, Ghufro AZ, M, “Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol 12, No. 01 (April, 2021), hal. 100.

melakukan penelitian yang mendalam terhadap para tenaga kerja yang akan dipekerjakan di luar. Praktek outsourcing pada saat ini semakin marak dilakukan baik dari kalangan pengusaha maupun penyedia jasa outsourcing itu sendiri. Seiring dengan berkembangnya hubungan industrial ketenagakerjaan dengan sistem outsourcing banyak menimbulkan suatu hal negatif bagi perkembangan pekerja atau buruh. Banyak hak-hak pekerja begitu diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa outsourcing.

Dalam dunia ketenagakerjaan, antara pekerja dan pengusaha harusnya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, selaras, dan seimbang. Pekerja memberikan tenaganya untuk produk dan jasa, sedangkan pengusaha membayar upah yang sesuai atas jasa pekerja dalam menciptakan produk, baik berupa barang atau jasa yang dijual pada konsumen. Akan tetapi, dalam perkembangannya permasalahan ketenagakerjaan salah satunya berkaitan dengan sistem outsourcing atau sering disebut juga dengan kerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dimana sistem kerja fleksibel jaminan sosial dan upah layak tidak selalu diperhatikan.

Masalah - masalah yang sering dihadapi pengguna tenaga outsourcing yaitu pertama beralihnya hubungan hukum dalam outsourcing yang merugikan pekerja, misalnya tidak terdapat adanya pemberian upah dan pesangon ketika pekerja di PHK (pemutusan Hubungan Kerja) dan juga tidak adanya keikutsertaan bagi pekerja dan keluarganya dalam jaminan sosial. kedua, rendahnya perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, berdasarkan perjanjian kerja yang bersifat waktu tertentu (PKWT) antara pemberi kerja

dan penerima pekerja pada umumnya dibatasi masa berlakunya, tidak ada kepastian kesinambungan dalam pekerjaan sehingga pekerja memiliki situasi yang tidak aman sebagai buruh.³

Aturan hukum di Indonesia pada bidang industrial terus mengalami perubahan khusus nya pada sektor regulasi terhadap tenaga alih daya atau outsourcing yang berjalan sangat dinamis. Perubahan itu ditunjukkan pada fakta terkait mulai dari undang - undang nomor 13 tahun 2003, undang – undang nomor 11 tahun 2020, perpu nomor 2 tahun 2022 sampai undang – undang nomor 6 Tahun 2023 yang baru saja disahkan dan digunakan sampai saat ini. Rumusan masalah pada penelitian skripsi ini adalah bagaimana penggunaan tenaga kerja didalam hubungan industrial dan bagaimana perbandingan hukum atau pengaturan tenaga kerja alih daya didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 dengan undang-undang nomor 6 tahun 2023.

Akan tetapi saat ini perpu dan undang – undang yang baru ini masih masih belum mempunyai aturan pelaksana didalam penelitian skripsi ini penulis mencoba untuk mengetahui dan membuat perbandingan atau studi komparasi terkait regulasi tentang tenaga alih daya pada undang undang nomor 13 tahun 2003 dengan undang - undang nomor 6 tahun 2023. Penelitian ini tergolong penelitian pustaka, yaitu penelitian yang menekankan informasi dari buku-buku, jurnal, makalah, surat kabar dan menelaah dari berbagai macam literatur-literatur yang mendapat hubungan relevan dengan

³ Ibid.

permasalahan yang diteliti. Sifat penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka.⁴

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan dan mengadakan penelitian guna melakukan perbandingan hukum dengan judul : **STUDI KOMPARASI TERHADAP TENAGA KERJA ALIH DAYA (OUTSOURCING) DI DALAM UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG - UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA.**

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penggunaan tenaga kerja alih daya (outsourcing) di dalam hubungan industrial ?
2. Bagaimana pengaturan hukum tenaga kerja alih daya di dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja ?

B. Tujuan Penulisan

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum yang ingin dicapai dalam penelitian skripsi ini yaitu untuk mengetahui secara jelas bagaimana penggunaan tenaga kerja

⁴ Annisa Amala, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”, (Tesis, UIN Raden Intan Lampung, 2018), hal. iii.

alih daya atau outsourcing didalam hubungan Industrial dan pelaksanaan hukum hubungan industrial bagi tenaga kerja alih daya atau outsourcing menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Cipta Kerja.

2. Tujuan Khusus

Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan pada aturan hukum hubungan industrial bagi tenaga kerja alih daya atau outsourcing didalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran ilmiah, uraian, pemahaman, dan sebagai bahan data akademis dalam usaha mengembangkan kajian dan pemikiran ilmiah mengenai hukum hubungan industrial khususnya tentang konsep perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu syarat memenuhi tugas penelitian proposal skripsi guna memperoleh gelar S.H pada Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya.

D. Kajian Pustaka

1. Alih Daya (Outsourcing)

Pengertian *outsourcing* terdapat dalam Pasal 1601 KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian perborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, pemborong, mengikat diri untuk suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu. *Outsourcing* berasal dari bahasa Inggris yang berarti “alih daya” *outsourcing* ini memiliki nama lain yaitu “*contracting out*” merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain. *Outsourcing* ini dilakukan biasanya untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian pada hal lain yang menjadi inti perusahaan." *Outsourcing* (alih daya) adalah suatu perjanjian dimana pemborong (pengguna jasa) mengikat diri dengan vendor (penyedia jasa) untuk memborongkan pekerjaan dengan sejumlah pembayaran tertentu.⁵

Perjanjian kerja alih daya merupakan hubungan kerja sama antara perusahaan alih daya (*vendor*) dengan perusahaan pengguna jasa yang diikat dalam suatu perjanjian tertulis. Perjanjian tersebut dapat berbentuk perjanjian perborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja. Pekerjaan yang dapat dialihkan (diperjanjikan) adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, atau pekerjaan

⁵ M. Fauzi, “Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*outsourcing*)”, *Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul*, Vol 05, No. 02 (Desember 2006), hal. 872

di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut dapat berupa, antara lain, usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi karyawan perusahaan, usaha tenaga keamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, ataupun usaha penyediaan tenaga pekerja dan sebagainya.⁶

Secara umum pengertian *outsourcing* adalah:

- A. Penyerahan tanggung jawab kegiatan perusahaan kepada pihak ketiga sebagai pengawas pelayanan yang telah disepakati.
- B. Penyerahan kegiatan, tugas atau pun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Undang-Undang Hukum Perdata buku ketiga Bab 7a bagian keenam tentang Pemborongan Kerja sebagai berikut:

1. Perjanjian Pemborongan Pekerja adalah suatu perjanjian di mana pemberi kerja (pemborong), mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan di mana lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerja kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

⁶ Iftida Yasar, *Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing*, Gramedia Digital, Jakarta, 2013, hal. 3.

2. Dalam perjanjian tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pembiring dan perusahaan yang memborongkan dan karena itu dalam perjanjian tersebut tidak ada unsur upah/gaji. Yang ada adalah harga borongan.

3. Dalam hal ini perusahaan pemborong menerima harga borongan bukan upah/gaji dari perusahaan yang memborongkan.

4. Hubungan antara pemborong dan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi perselisihan maka secara perdata di Pengadilan Negeri.

5. Perjanjian atau perikatan yang dibuat secara sah oleh pemborong dengan yang memborongkan pekerjaan tunduk pada KUH Perdata pasal 1338 jo pasal 1320 yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah akan mengikat bagi mereka yang membuatnya.

6. Agar sah, suatu perjanjian harus dipenuhi empat syarat, yaitu:

- a. Mereka yang mengikatkan diri sepakat;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu yang halal.

7. Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dapat diberlakukan:

- a. Pemborong hanya untuk melakukan pekerjaan;
- b. Pemborong juga menyediakan bahan dan peralatan.

8. Pemborong bertanggung jawab atas tindakan pekerja yang dipekerjakan
Pengertian *Outsourcing* Menurut Para Ahli.

Selain pengertian *outsourcing* ada pengertian menurut beberapa para ahli, sebagai berikut :

Menurut Lalu Husni (2003), *Outsourcing* adalah suatu pendelegasian operasi dan manajemen harian tentang proses bisnis kepada pihak-pihak yang berada di luar perusahaan yang menyediakan jasa *outsourcing* sebagai pihak ketiga dalam persoalan ketenaga kerjaan.

Menurut Libertus Jehani (2008) , Pengertian *outsourcing* adalah suatu bentuk penyerahan mengenai pekerjaan kepada pihak luar atau pihak ketiga yang dilakukan guna bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan, sederhannya saja *outsourcing* dalam arti ini ialah pegawai kontrak (bukan tetapi).

Menurut Brown dan Wilson (2005) , definisi *outsourcing* adalah tindakan memperoleh layanan atas suatu pekerjaan tertentu yang berasal dari pihak luar. Dengan kata lain, pemberi kerja menyerahkan pekerjaan tertentu tersebut untuk dikerjakan oleh pihak lain dengan suatu perjanjian tertentu.

Menurut Candra Suwondo (2004), Arti *outsourcing* adalah pendelegasian tentang operasi atau manajemen harian dari satu pihak kepada pihak luar

yang menyediakan jasa *outsourcing*, jasa ini disebut juga dengan pihak ketiga di dalam penerapan atau peraturan yang telah ditentukan.

Dari 4 pengertian *outsourcing* menurut para ahli diatas dapat dikatakan jikalau *outsourcing* pada dasarnya adalah pemindahan kekuasaan perusahaan, baik sebagian atau secara keseluruhan kepada pihak lain (penyediaan *outsourcing*) yang dilakukan guna mengurangi beban.⁷

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Dalam hal ini, PKWT umumnya diberlakukan oleh perusahaan terhadap karyawan kontrak atau pekerja lepas guna memenuhi suatu pekerjaan yang jenis, sifat, dan kegiatannya akan selesai dalam rentang waktu tertentu. Beberapa contoh pekerjaan yang dimaksud meliputi :

- A. Pekerjaan yang selesai dalam sekali waktu dengan maksimal masa penyelesaian tiga tahun;
- B. Pekerjaan musiman;

⁷ AS Lesmana, "Tinjauan Umum Mengenai Outsourcing"
<https://repository.uir.ac.id/3180/5/7.%20BAB%20II.pdf>, diakses pada tanggal 30 Januari 2023

- C. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk atau kegiatan baru, maupun tahap percobaan pembuatan produk tambahan.

PKWT sendiri telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1). PKWT umumnya memuat ketentuan umum yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, yakni berupa hak dan kewajiban kedua belah pihak, jabatan, hingga besaran gaji atau upah. Lebih lanjut, berikut ini beberapa ketentuan terkait PKWT.

- A. Perusahaan dapat memperbarui PKWT jika pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan terkait belum dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu dalam perjanjian.
- B. Pembaruan perjanjian dapat dilakukan setelah melebihi masa 30 hari setelah perjanjian kerja berakhir.
- C. PKWT dapat diberikan untuk pekerja musiman terkait satu jenis pekerjaan tertentu yang dikerjakan di musim tertentu.
- D. PKWT juga bisa diberikan kepada karyawan kontrak yang sedang menjalani proses masa percobaan (*probation*) sebelum diangkat menjadi karyawan tetap.
- E. Apabila karyawan sudah melewati masa percobaan selama 3 bulan, maka karyawan tersebut dapat diangkat menjadi karyawan tetap sesuai keputusan perusahaan dan berubah menjadi PKWTT.

- F. Dalam PKWT, upah karyawan biasanya dihitung berdasarkan jumlah kehadiran.⁸

Namun dalam kaitan dengan jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya, PKWT ini merupakan perjanjian kerja yang diperjanjikan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hubungan kerja guna melaksanakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu baik yang diperjanjikan untuk suatu jangka waktu tertentu, maupun untuk suatu paket pekerjaan tertentu

Maksud dari pekerjaan tertentu tersebut, adalah setiap pekerjaan yang telah ditentukan yang menurut jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatannya yang memang hanya sementara sifatnya (dalam artian PKWT per pekerjaan). Dengan kata lain, bukan akumulasi beberapa kali hubungan kerja (PKWT) per perusahaan. Bisa saja terjadi seseorang tenaga kerja dibuat (diperjanjikan) beberapa kali hubungan kerja melalui PKWT untuk beberapa pekerjaan / kegiatan di beberapa proyek pada suatu perusahaan. Sebaliknya bisa juga diperjanjikan dengan seseorang tenaga kerja melalui beberapa kali PKWT di beberapa proyek pada perusahaan yang berbeda.

Artinya, kalau suatu perusahaan mendapatkan (memenangkan) tender pekerjaan, seperti misalnya, pekerjaan jembatan, maka ikatan hubungan kerja bagi tenaga kerja yang direkrut untuk proyek dimaksud hanya untuk konteks

⁸ Anggi, “ Pengertian PKWT Dan PKWTT “, <https://accurate.id/marketing-manajemen/pkwtt/>, diakses pada tanggal 31 Januari 2023.

pekerjaan jembatan tersebut. Apabila perusahaan mendapat tender jembatan berikutnya di lokasi lain, maka untuk seorang tenaga kerja yang sama dan direkrut kembali untuk bekerja, maka dianggap sudah berbeda hubungan kerja PKWT nya, walau dengan perusahaan yang sama.⁹

3. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, serta PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Mengacu pada dasar hukum PKWTT yakni UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 60 ayat (1) yaitu ;

1. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
2. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.¹⁰

⁹ Umar Kasim, “ Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu “, https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_artikel/info_hukum_1_1.pdf, diakses pada tanggal 30 Januari 2023.

¹⁰ Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

PKWTT hanya akan berakhir apabila karyawan memasuki masa pensiun, meninggal dunia, atau mengajukan pengunduran diri atau resign. Karena itulah, karyawan yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini disebut sebagai karyawan tetap.

Adapun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tidak perlu didaftarkan pada dinas ketenagakerjaan setempat. Bahkan, PKWTT bisa disiapkan secara lisan maupun tertulis. Ketika perusahaan memilih membuat PKWTT secara lisan, perusahaan tetap wajib menyiapkan surat pengangkatan kerja karyawan yang umumnya memuat informasi sebagai berikut.

- A. Identitas karyawan, yaitu nama dan alamat domisili;
- B. Tanggal karyawan akan mulai bekerja;
- C. Jenis pekerjaan yang akan dijalani;
- D. Besar gaji yang akan diterima.¹¹

Perubahan PKWT menjadi PKWTT diatur berdasarkan pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu ;

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.

¹¹ Ibid.

2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.¹²

E. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian hukum yang digunakan ini merupakan studi komparatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk membandingkan dua variabel ataupun lebih untuk memperoleh jawaban ataupun fakta apakah ada perbandingan atau tidak pada objek yang sedang diteliti. Metode penelitian komparatif adalah bersifat analisis. Artinya data dikumpulkan setelah semua kejadian

¹² Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP100/MEN/VI/2004 Pasal 15 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

yang dikumpulkan telah selesai berlangsung. Peneliti dapat melihat akibat dari data – data yang tersedia.¹³

2. Pendekatan Masalah

Penelitian ini termasuk penelitian hukum yuridis normatif. Adapun bentuk penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka. Penelitian ini di analisis dengan menggunakan metode deskriptif analitis yaitu dengan cara mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori yang menjadi objek penelitian.

Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan dengan objek penelitian. data yang diteliti dengan memaparkan data-data tersebut, kemudian diperoleh kesimpulan.¹⁴

3. Sumber Bahan Hukum

A. Bahan Hukum Primer

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian hukum normatif bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoritas. Di mana dalam hal ini bahan hukum primer adalah terdiri atas peraturan perundang-undangan secara

¹³ ZR Pratudasari, “ Bab III Metode Penelitian “,http://etheses.uin-malang.ac.id/1974/6/09520074_Bab_3.pdf diakses pada tanggal 17 Januari 2023

¹⁴ Annisa Amala, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”, (Tesis, UIN Raden Intan Lampung, 2018), hal. 20.

hierarki dan putusan pengadilan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan bahan hukum primer terdiri dari:

- a. Undang – Undang 13 Tahun 2003
- b. Putusan Mk no.27/puu-ix/2011
- c. Undang – Undang 11 Tahun 2020
- d. PP 35 Tahun 2021
- e. Perpu 2 Tahun 2022

B. Bahan Hukum Sekunder

Sumber bahan hukum sekunder merupakan data yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat juga memperjelas isi didalamnya. Diantara bahan – bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah buku – buku, jurnal, tesis, dan dokumen – dokumen lainnya yang mengulas tentang studi komparasi terkait hubungan industrial di Indonesia khusus nya mengenai tenaga kerja alih daya dalam masing – masing prespektif undang – undang 13 Tahun 2003, Undang – Undang 11 Tahun 2020, dan Perpu 2 Tahun 2022, yang nantinya akan dibuat sebagai bahan analisis dalam penelitian ini.

4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Berdasarkan pemaparan sebelumnya penulis juga melakukan pendekatan studi kepustakaan, maka pengumpulan bahan hukum ini

penulis dalam penelitian ini memperoleh bahan hukum dalam penelitian normatif dengan cara melakukan pengumpulan bahan – bahan dari Undang – Undang dan literatur lainnya kemudian diolah dengan keperluan untuk dijadikan pembahasan dengan jalan menghimpun dan mengklarifikasinya secara bab dan sub bab yang telah disusun di tempat penelitian tersebut dan bahan – bahan hukum dari internet, dokumen, makalah artikel, dan bahan pustaka lainnya yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

5. Pengolahan Dan Analisis Bahan Hukum.

Karena data yang diperoleh dari studi dokumen atau bahan pustaka, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi dokumentasi dan melalui penelusuran literatur. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mengumpulkan sejumlah data pustaka yang bersumber dari buku – buku terhadap dokumen penelitian serta peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan proposal penelitian.

6. Sistematika Penulisan

Berdasarkan sistematika, proposal ini diuraikan dalam 4 (empat) bab, yaitu :

Bab I Merupakan bab yang berisi pendahuluan, sebagai pengantar dan pendahuluan dalam proposal penelitian ini, bab ini berisi latar belakang, permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian,

kerangka pustaka, metode penelitian, serta yang terakhir adalah sistematika penulisan.

Bab II Dalam bab II ini akan diuraikan tentang bagaimana penggunaan tenaga kerja alih daya (outsourcing) yang selama ini sudah lazim diberlakukan di Indonesia. Pengaturan outsourcing didalam hubungan industrial ini menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya, melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis baik itu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Bab III Dalam bab III ini akan dijelaskan mengenai tentang perbandingan hukum terhadap pengaturan tenaga kerja alih daya mulai dari masalah pengupahannya, perjanjian kerjanya dan juga hak hak lainnya yang diatur di dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020, Perpu Nomor 2 Tahun 2022 dan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Bab IV Berdasarkan hasil penelitian studi komparatif dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

Aturan hukum hubungan industrial khususnya pada regulasi tenaga kerja alih daya pada dasarnya memiliki persamaan dan perbedaan pada kebijakan yang disahkan oleh undang – undang mulai dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020, Perpu Nomor 2 Tahun 2022, dan Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang didalamnya mengatur tentang outsourcing, perjanjian kerja sampai pengupahan yang diberikan melalui perusahaan alih daya.

BAB II

Penggunaan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Dalam Hubungan Industrial

A. Alih Daya (Outsourcing)

Outsourcing dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “alih daya”.¹ Dalam praktik, pengertian dasar outsourcing adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa outsourcing baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.¹⁵

2. Jadi pengertian outsourcing untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa outsourcing, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut. Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger, mengartikan (Outsourcing adalah suatu proses yang mana seluruh barang diadakan dari pihak lain melalui kontrak-kontrak jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan (misalnya Packard mengadakan mesin-mesin lasernya dari Canon untuk printer laser Jet perusahaan Hewlett Packard itu sendiri). Selanjutnya Mason Carpenter dan Wm. Gerland Sanders, yang juga dikutip oleh Amin Widjaja Tunggal mengatakan:

- A. Outsourcing adalah pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan oleh orang-orang yang bukan pekerja full time perusahaan itu sendiri.

¹⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, Setara Press Kelompok Intrans Publishing, Malang, 2016, hal.72.

B. Outsourcing dilakukan melalui kerja sama dengan supplier-supplier dari luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu rangkaian rangkaian pekerjaan-pekerjaan yang biasanya dilakukan perusahaan. Rangkaian pekerjaan adalah keseluruhan pekerjaan utama dan penunjang yang dilakukan perusahaan untuk memproduksi, mendistribusikan, dan memasarkan sebuah produk.

Menurut Amin Widjaja Tunggal, yang dimaksud dengan alih daya (outsourcing) adalah: “Proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan didalam perusahaan ke pihak ketiga.”

Selanjutnya Amin Widjaja Tunggal juga mengatakan: Outsourcing adalah usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.¹⁶

Sedangkan menurut Chandra Suwondo, yang dimaksud dengan outsourcing adalah:

“Pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing), melalui pendegelasan, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan jasa outsourcing.”

¹⁶ Ibid

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan outsourcing). Dalam praktik, perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan outsourcing (perusahaan penerima pekerjaan) merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan tetapi dengan perusahaan penerima pekerjaan. Dalam kaitan ini, ada tiga pihak dalam sistem outsourcing, yaitu: perusahaan principal (pemberi pekerjaan), perusahaan jasa outsourcing (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja.

Dalam bidang ketenagakerjaan, outsourcing diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang memunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakan.

Dalam bidang manajemen, outsourcing diberikan pengertian pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada

pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing). Outsourcing awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. Outsourcing merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru dibidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisien bagi dunia usaha. Pengusaha tidak perlu disibukkan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan pikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak dibidang itu.

Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 dapat disebut sebagai suatu kodifikasi dari berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya terpisah-pisah. Sebelum UU ini berlaku, ada sekitar 15 peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk mengatur persoalan ketenagakerjaan. Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 ini, maka ke-15 peraturan tersebut telah dinyatakan tidak berlaku.

Dari pengertian outsourcing sebagaimana tersebut di atas, maka dalam bidang hukum ketenagakerjaan ketentuan yang mengatur outsourcing secara implisit ditentukan dalam Pasal 64 sampai Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 64 disebutkan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Ketentuan di dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 inilah yang sering disebut outsourcing. Ketentuan outsourcing sebagaimana Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tersebut di atas bukanlah merupakan sesuatu yang diwajibkan, melainkan ketentuan tersebut lebih merupakan pilihan bebas, karena itu dalam pelaksanaannya pemanfaatan outsourcing diserahkan pada perhitungan untung rugi dari perusahaan.

Sebelum berlakunya UU No. 13 Tahun 2003, pengaturan outsourcing dapat ditemukan dalam KUH.Perdata. Dalam Pasal 1601b disebutkan: Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Kemudian istilah outsourcing diterjemahkan sebagai “memborongkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain (pemborong)”, oleh Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-08/MEN/ 1990 tentang Tanggung jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborong.

Akhirnya melalui UU No. 13 Tahun 2003, outsourcing diperkenalkan sebagian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh. Sehingga dalam outsourcing meliputi penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja oleh suatu perusahaan dengan perjanjian pemborongan kepada perusahaan pemborong atau

penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan dengan perjanjian penyedia jasa pekerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹⁷

Penyerahan atau pelimpahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan outsourcing, terlebih dahulu diawali dengan negosiasi antara perusahaan pengguna pekerja outsourcing (perusahaan pemberi pekerjaan) dengan perusahaan outsourcing (perusahaan penerima pekerjaan) hingga tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak yang kemudian dituangkan dalam suatu perikatan atau perjanjian, yang dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang mencantumkan bagaimana prosedur kerjanya, pelaksanaannya, dan kemungkinan yang akan terjadi atau timbul perselisihan dalam praktik outsourcing tersebut. Dalam hal ini sudah tentu termasuk pekerja.

Dari paparan di atas dapat dikatakan outsourcing secara yuridis formal dari segi hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan.
2. Kepada perusahaan lainnya; dan
3. Melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

¹⁷ Ibid

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila ia melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak berada di dalam hubungan kerja seperti misalnya tukang semir sepatu, atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja atau buruh. Dari pengertian pekerja/buruh tersebut di atas, maka unsur-unsur pekerja/buruh adalah:

- 1) Orang yang melakukan pekerjaan, dalam hubungan kerja,
- 2) Di bawah perintah orang lain, dan 3) menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa pekerja outsourcing adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang diserahkan perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan dengan menerima upah berdasarkan perjanjian kerja. Dengan kata lain dapat dikatakan pekerja outsourcing yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain untuk pekerjaan yang diserahkan perusahaan pemberi pekerjaan kepada

perusahaan penerima pekerjaan berdasarkan hubungan kerja. Dari pengertian pekerja outsourcing tersebut, maka unsur-unsur pekerja outsourcing adalah:

- 1) Orang yang melakukan pekerjaan;
- 2) Pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang di serahkan perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan;
- 3) Di bawah perintah orang lain;
- 4) Dalam hubungan kerja;
- 5) Menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain¹⁸

B. Hubungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya

Hubungan hukum yang tercipta antara Tenaga Kerja dan Perusahaan outsourcing mulai sah ketika tercapainya kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja yang tentunya telah disetujui pula secara sadar oleh pihak-pihak yang mengikatkan dirinya. Perjanjian kerja pemborongan pekerjaan selain mengacu pada UU Ketenagakerjaan juga sesuai dengan rumusan Pasal 13, Pasal 14 dan Pasal 15 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012. Kemudian mengenai perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja atau buruh, selain mengacu pada aturan UU Ketenagakerjaan juga dipertegas sesuai dengan rumusan Pasal 27, Pasal 28 dan Pasal 29 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012. Hubungan hukum antara perusahaan outsourcing terhadap perusahaan pemberi pekerjaan ada sejak disepakatinya perjanjian outsourcing (alih daya).

¹⁸ Ibid

Sebagaimana atas perjanjian yang dimaksud ini (outsourcing) terjadi bukanlah diantara para pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan tetapi antara perusahaan penerima borongan pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang berbentuk atau dapat berupa Perseroan Terbatas.¹⁹

Dengan demikian dapatlah disimpulkan dalam hal menentukan isi atau klausula atas perjanjian tersebut, para pekerja dalam tidaklah turut campur yang memposisikan dirinya berada dibawah kekuasaan pengusaha.²⁰ Atas hal ini, sebagaimana perjanjian antar pengusaha tersebut terumuskan di Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 Juncto Pasal 9, Pasal 17 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, yang terkait dengan perjanjian pemborongan pekerjaan serta perjanjian penyediaan jasa pekerja atau buruh. Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing, atas hubungan kerja yang tercipta pasca perjanjian kerja terhadap pekerja atau buruh dalam pada prinsipnya wajiblah memberikan kepastian hukum perlindungan bagi pekerja atau buruh atas tindakan kesewenang-wenangan dari pihak manapun.

Kemudian kepastian hukum terhadap perlindungan bagi pekerja atau buruh outsourcing, dapatlah penulis tinjau dari sisi kepastian akan jenis pekerjaan, hubungan kerja, perlindungan PHK dan keberlangsungan kerja, serta perlindungan perselisihan hubungan industrial dimana atas hal-hal ini

¹⁹Anak Agung Prabhaputra, I Nyoman Putu Budiarta, I Putu Gde Seputra, "Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 1, No. 1, (2019), hal. 25-27

²⁰ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016

secara implisit diatur sedemikian rupa dalam aturan hukum tertulis yakni; kepastian hukum jenis pekerjaan yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 juncto Pasal 4 dan Pasal 17 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, terkait dengan jenis pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti menurut penulis butuh penjelasan lebih spesifik karena secara harfiah penunjang pastilah berhubungan dengan apa yang ditunjangnya, sehingga dengan ini kepastian hukum terhadap jenis pekerjaan menuai sebuah kekaburan.²¹

Kemudian hal lainnya, kepastian hukum hubungan kerja termasuk pengalihan tanggung jawab hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 65 ayat (6), ayat (7) dan Pasal 66. ayat (2) huruf b UU No. 13 Tahun 2003 juncto Pasal 14, Pasal 15, Pasal 27 dan Pasal 28 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, kepastian hukum perlindungan PHK yang diatur dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003, dan Keberlangsungan Kerja bagi pekerja atau buruh outsourcing yang diatur dalam Pasal 19 huruf b Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 juncto Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: B.31 tahun 2012, secara aturan hukum dapat dipastikan menjamin perlindungan terhadap pekerja outsourcing.²²

C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Tenaga Kerja Outsourcing

²¹ Ibid

²² Adjat Darajat Kartawijaya, Hubungan Industrial, Alfabeta, Bandung, 2018, hal.174.

Aturan Ketenagakerjaan menegaskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Jika dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (Undang-Undang2/2004).

Prosedur yang disediakan antara lain melalui mediasi hubungan industrial atau konsiliasi hubungan industrial atau arbitrase hubungan industrial. Jika masih gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang ada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibu kota Provinsi, yang daerah hukumnya meliputi tempat kerja pekerja. Beberapa sarana untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara lain :

1. Penyelesaian Perselisihan Secara Bi-partit

Merupakan cara penyelesaian yang mutlak harus dilakukan untuk setiap jenis perselisihan menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK. Wajib dilaksanakan secara langsung oleh pihak-pihak

(pekerja dan pengusaha atau manajemen) secara musyawarah, tanpa melibatkan pihak ketiga dan merupakan awal langkah penyelesaian. Bentuk penyelesaiannya berupa Persetujuan Bersama. Apabila tidak berhasil dicapai persetujuan bersama, maka pihak-pihak dapat bersepakat untuk melanjutkan penyelesaian ke tahap kedua, dimana ada 3 opsi penyelesaian, yaitu melalui cara Mediasi, cara Konsiliasi, atau cara Arbitrasi.

2. Penyelesaian Perselisihan Dengan Cara Mediasi

Merupakan penyelesaian perselisihan tingkat kedua apabila penyelesaian secara bi-partit tidak berhasil mencapai persetujuan bersama, dilaksanakan melalui jasa mediator (penengah) sebagai pihak ketiga yang merupakan pegawai pemerintah di bidang ketenagakerjaan, setelah mendapat limpahan perkara dari pihak-pihak yang berselisih. Cara ini dapat menangani semua jenis perselisihan (kepentingan, hak, Pemutusan Hubungan Kerja. Hasil penyelesaian diharapkan berupa persetujuan bersama. Sedangkan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan produk yang bernama anjuran tertulis. Apabila anjuran tidak diterima oleh salah satu atau kedua pihak (melalui jawaban anjuran), maka pihak-pihak dapat mengajukan penyelesaian ke Peradilan Hubungan Industrial.

3. Penyelesaian Perselisihan Dengan Menggunakan Cara Konsiliasi

Merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat kedua yang menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan SP/SB, dengan menggunakan jasa pihak ketiga yaitu jasa konsiliator (juru damai), yang ditunjuk dengan kesepakatan oleh masing-masing pihak. Produk penyelesaiannya berupa persetujuan bersama. Apabila tidak dicapai kesepakatan, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, yang dapat dipertimbangkan oleh masing-masing pihak untuk menerima atau menolak melalui jawaban anjuran. Dalam hal anjuran konsiliator ditolak, maka pihak-pihak dapat melanjutkan perkara ke peradilan hubungan industrial.²³

4. Penyelesaian Perselisihan Dengan Menggunakan Cara Arbitrase

Merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat kedua yang menyangkut perselisihan kepentingan dengan menggunakan jasa arbiter (wasit atau juru runding), yang berasal dari kalangan profesional dan yang ditunjuk melalui kesepakatan masing-masing pihak. Produk hasil penyelesaian berupa nota kesepakatan, apabila dari perundingan diperoleh kesepakatan. Sedangkan apabila tidak dicapai kesepakatan, maka arbiter mengeluarkan putusan yang bersifat final dan mengikat kedua belah pihak, kecuali apabila dalam putusan tersebut dinilai ada unsur-unsur yang bertentangan, maka pihak-pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

²³ Ibid

5. Penyelesaian Perselisihan melalui Peradilan Hubungan Industrial

Merupakan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan oleh lembaga peradilan, setelah mendapat limpahan kasus perselisihan yang tidak berhasil diselesaikan oleh lembaga bi-partit, cara cara mediasi maupun konsiliasi. Peradilan ini merupakan salah satu bentuk peradilan hukum yang berada pada lembaga pengadilan negeri, dengan susunan hakim yang terdiri hakim ad hoc dan hakim karier. Putusan PPHI dapat di kasasi oleh pihak-pihak ke Mahkamah Agung.

D. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang berkaitan dengan pelaksanaan hak yang telah diperjanjikan dalam Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sedangkan hak-hak yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan (hukum publik), tidak dapat diselesaikan dengan cara perselisihan hubungan industrial, tetapi diselesaikan melalui proses hukum pidana, karena merupakan pelanggaran peraturan perundang-undangan.²⁴

2. Perselisihan Kepentingan

²⁴ Ibid

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang berkaitan dengan ketidaksesuaian paham tentang syarat-syarat kerja yang tidak diatur dalam perjanjian, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan PHK adalah perselisihan yang terjadi berkaitan dengan ketidaksesuaian paham dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh, baik persetujuan tentang PHK nya sendiri, proses PHK, maupun besarnya pesangon.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja

Merupakan perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dalam satu perusahaan mengenai keanggotaan, serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat kerjaan.

E. Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Outsourcing / Alih Daya

Sistem perjanjian kerja outsourcing adalah yang paling banyak dipakai oleh perusahaan sebagai dasar untuk mengikat pekerja. Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Tenaga kerja outsourcing atau alih daya adalah tenaga kerja yang dipekerjakan diperusahaan, dalam hal ini bisa menggunakan PKWT maupun

PKWTT. Oleh karenanya dalam dunia ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja sangat penting dan krusial perannya.

Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, sebagaimana ketentuan Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pengaturannya Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Kep. Menakertrans No.Kep.100/MEN/VI/2004.²⁵ Dalam Pasal 1 angka 1 ditentukan: “ Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Sedangkan Pasal 1 angka 2 menentukan:

“ Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap “. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.²⁶

Hal ini diatur dalam Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. PKWT dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika PKWT dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sesuai penegasan dalam Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 15 Kep.

²⁵ Emmanuel Kurniawan, *Hak – Hak Karyawan Tetap Dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta, 2013.

²⁶ Wafda Vivid Izziyana, *Hukum Outsourcing di Indonesia*, Unmuh Ponorogo Press, Ponorogo, 2018, hal.107.

Menakertrans No.Kep.100/MEN/VI/2004, bahwa PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.

Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlau lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan “.²⁷

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berdasarkan pekerjaan tertentu dibedakan menjadi 2 (tiga) yaitu:

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun diatur sebagai berikut:
 - a. Dalam hal pekerjaan tertentu yang dikerjakan dalam PKWT dapat dilesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan;
 - b. Dalam PKWT harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai;

²⁷ Undang – Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- c. Dalam hal PKWT karena kondisi tertentu pekerjaan belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan;
 - d. Pembaharuan dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhir perjanjian kerja;
 - e. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha; dan
 - f. Para pihak dapat mengatur lain yang tersebut dalam huruf a dan e di atas yang dituangkan dalam perjanjian.
2. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman ditentukan:
- a. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca
 - 1. PKWT yang hanya dapat dilakukan untuk 1 (satu) jenis pekerjaan pada musim tertentu;
 - 2. PKWT tidak dapat dilakukan pembaharuan
 - b. Pekerjaan musiman adalah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu, yaitu:
 - 1. PKWT hanya diberlakukan untuk Pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan tambahan;
 - 2. PKWT tidak dapat dilakukan pembaharuan
 - 3. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru²⁸ yaitu:

²⁸ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta, 2020.

- a. PKWT dapat dilakukan dengan pekrja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan;
- b. PKWT hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1(satu) kali paling lama 1 (satu) tahun;
- c. PKWT tidak dapat dilakukan pembaraharuan; dan
- d. PKWT hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.²⁹

²⁹ Ibid

BAB III

Pengaturan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Di Indonesia

A. Pengaturan Tenaga Kerja Outsourcing Di Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sistem outsourcing sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian dilakukan perubahan dalam Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Indonesia belum memiliki undang-undang tersendiri yang mengatur tentang outsourcing, meski demikian aturan mengenai outsourcing diatur dalam Pasal 64 sampai dengan 66 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas mengenai kriteria dan batasan pekerjaan pendukung dalam pemborongan pekerjaan. Pasal 65 ayat (2) mengatur bahwa sifat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan yaitu 1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; 2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; 3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan 4) tidak menghambat proses produksi secara langsung. Persyaratan tersebut merupakan syarat yang kumulatif yang harus dipenuhi secara keseluruhan. Tidak terpenuhinya salah satu syarat mengakibatkan pekerjaan yang di outsourcing kan tidak dapat

diserahkan kepada perusahaan lain. Hal ini mengakibatkan terdapat keleluasaan bagi pemberi kerja dalam menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan di perusahaannya. Apabila perusahaan telah menentukan jenis pekerjaan pendukungnya, maka perusahaan pemberi pekerjaan tersebut hanya tinggal melaporkan dan meminta persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja setempat.

Hubungan kerja memiliki makna yaitu suatu hubungan antara seorang pekerja/buruh dengan seorang majikan yang didasarkan pada unsur perintah, adanya upah dan pekerjaan. Hal tersebut menggambarkan terbitnya hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan begitu juga sebaliknya. Pada outsourcing, pekerja hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan outsourcing) bukan dengan perusahaan pemberi kerja (perusahaan user).

Ketentuan dalam Pasal 65 ayat (2) huruf b yang mengatur bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain tersebut dapat dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dapat menimbulkan kritikan yaitu bagaimana mungkin perusahaan yang telah menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada orang lain masih memiliki kewenangan untuk memberikan perintah baik langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan yang telah diborongkan kepada perusahaan lain. Ketentuan Pasal 65 ayat (6) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja melalui perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan

penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan outsourcing) dengan pekerja yang dipekerjakan.

Pasal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja bukan terjadi antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, namun dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Hubungan kerja tersebut dapat berpindah ke perusahaan pemberi pekerjaan jika terjadi pelanggaran sebagaimana disebutkan dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja, pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan outsourcing) beralih menjadi hubungan kerja pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Hal ini berarti bahwa

- 1) Jika pekerjaan yang dilakukan bukan pekerjaan pendukung atau pekerjaan yang boleh dilakukan secara outsourcing dan
- 2) Jika perusahaan pemborongan pekerjaan tidak berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemborongan pekerjaan secara otomatis akan berubah menjadi pekerja PKWTT pada perusahaan pemberi pekerjaan. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib merekrutnya sebagai karyawan permanen. Ketentuan ini dianggap memberatkan perusahaan pemberi pekerjaan.

Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dapat didasarkan atas PKWT apabila telah

memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang diatur dalam PKWT harus bersifat sementara. Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara rinci perihal perlindungan hak-hak pekerja yang dipekerjakan.

Perlindungan terhadap pekerja diatur dalam Pasal 65 ayat (4) bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja dari pekerja outsourcing harus sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepmenakertrans Nomor 220 Tahun 2004 mengatur perlindungan hak-hak pekerja outsourcing dengan syarat kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja tidak boleh rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundangundangan yang berlaku. Pada Pasal 5 Kepmenakertrans Nomor 220 Tahun 2004 mengatur bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Budhiarta menyatakan bahwa terdapat ketidakjelasan norma dalam pengaturan outsourcing yang menimbulkan ruang multitafsir yang rentan berdampak pada ketidakharmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pada sistem outsourcing. Kekaburan pengaturan yang dimaksud adalah terkait dengan kepastian hukum hubungan kerja yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dapat dengan hubungan

kerja PKWT dan/atau PKWTT, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) b dan d jo Pasal 59 dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, hubungan kerja yang terjadi dalam perjanjian outsourcing adalah antara pekerja atau buruh outsourcing dengan perusahaan outsourcing (penerima pekerjaan).

Jika sejumlah persyaratan yang ditentukan dalam undang-undang tidak dipenuhi, maka demi hukum, status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh (perusahaan outsourcing) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Praktik dalam perjanjian kerja outsourcing cenderung digunakan PKWT/kontrak, sehingga mudah bagi perusahaan untuk melakukan PHK jika perusahaan tidak membutuhkan lagi. Indikasi dari lemahnya pengaturan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem outsourcing adalah banyaknya penyimpangan dan pelanggaran yang terjadi dan merugikan pekerja. Seiring dengan berjalannya waktu, praktik outsourcing dirasa tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama di bidang pengupahan dan diskriminasi perlakuan terhadap pekerja tetap dan pekerja outsourcing, oleh karena itu Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML)

mengajukan permohonan uji materiil ke Mahkamah Konstitusi (MK) atas Pasal 59, 64, 65 dan 66.³⁰

B. Pengaturan Tenaga Kerja Outsourcing Di Dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa ketentuan mengenai *outsourcing* yang dihapus, di antaranya adalah Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 66 Undang-Undang 11 Tahun 2020 berisi:

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
- (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- (3) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha.³¹
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.³²

³⁰ Wiwin Budi Pratiwi, Devi Andani, “Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia”. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum Faculty Of Law*, Vol. 29, No. 3 (September, 2022), hal, 652.

³¹ Undang – Undang 13 Tahun 2003

³² Undang – Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Ketentuan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut tidak dicantumkan lagi mengenai batasan pekerjaan-pekerjaan yang dilarang dilaksanakan oleh pekerja dengan sistem *outsourcing*. Revisi mengenai pengaturan sistem *outsourcing* ini membuka kemungkinan bagi perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas yang tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Padahal di dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya diatur mengenai pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yang harus memenuhi syarat-syarat yaitu dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Ketentuan ini juga memungkinkan tidak ada batas waktu bagi pekerja *outsourcing* bahkan bisa seumur hidup. Ketentuan ini tentu saja dapat membuat perusahaan untuk dapat mempekerjakan pekerja dengan sistem *outsourcing* di semua lini pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada penggunaan tenaga kerja *outsourcing* yang bebas jika tidak ada aturan atau regulasi turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini. Tenaga kerja *outsourcing* juga dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, yang artinya dalam segala jenis pekerjaan dapat menggunakan perusahaa Penyedia Jasa Pekerja (PJP). Perlindungan bagi pekerja dengan

sistem *outsourcing*, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini perlindungan hak bagi pekerja *outsourcing* tetap ada dimana diatur dalam Pasal 66 ayat (5) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana terkait dengan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing* (Perusahaan PJP).

Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 64 dan 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tetap mempertahankan Pasal 66 mengindikasikan bahwa ketentuan *outsourcing* masih diperbolehkan oleh Undang-Undang. Ketentuan berakibat pada semakin membuka peluang menjamurnya jenis hubungan kerja *outsourcing*, padahal sudah terbukti bahwa bentuk hubungan triangular layaknya *outsourcing* ini sangat tidak menguntungkan bagi pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut hubungan yang terjalin antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sementara itu jika dilihat ketentuan mengenai PKWT dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur dalam Pasal 56 yang menyatakan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu
- (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dengan Pemerintah Pemerintah.³³

Mendasarkan pada ketentuan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut *outsourcing* dalam pelaksanaannya didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Terkait dengan pekerjaan *outsourcing* maka jangka waktu pelaksanaan pekerjaannya tidak dibatasi waktu dan menjadi kesepakatan antara para pihak. Khususnya bagi *outsourcing* yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa:

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Masih berkaitan dengan ketentuan dalam PKWT, pada Pasal 58 Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan:

³³ Ibid

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Mendasarkan ketentuan tentang PKWT pada Pasal 57 dan 58 Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait dengan kegiatan *outsourcing* maka dalam pelaksanaannya perjanjian *outsourcing* dibuat secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja dan dibuat dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja *outsourcing* yang dibuat dalam dua bahasa yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris jika di kemudian hari ada perbedaan penafsiran maka perjanjian yang berlaku adalah perjanjian yang dibuat dalam Bahasa Indonesia.

Mendasarkan ketentuan dalam PKWT yang tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, maka dalam perjanjian *outsourcing* pelaksanaannya tidak ada syarat mengenai masa percobaan dalam melaksanakan pekerjaan. Jika ada perusahaan *outsourcing* yang mensyaratkan masa percobaan kerja pada tenaga kerja *outsourcing* maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih memperoleh pengaturan mengenai *outsourcing*.

Ketentuan yang ada membuka peluang yang besar bagi praktik hubungan kerja *outsourcing*. Hubungan kerja *outsourcing* pun tidak dibatasi akan waktu dan tidak dibatasi mengenai jenis pekerjaan yang dapat di *outsourcing* kan. Praktik dari pekerjaan dengan sistem *outsourcing* lebih memberikan keuntungan bagi perusahaan karena hubungan kerja yang terjalin hanya sebatas kontrak, upah yang diperoleh juga lebih rendah. Pelaksanaan dari sistem *outsourcing* ini dianggap banyak dilakukan karena untuk menekan biaya upah pekerja dengan perlindungan yang masih minim bagi pekerja. Terlebih dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini semakin melegalkan keberadaan dari *outsourcing* dan jenis pekerjaan yang tidak dibatasi. Ketentuan lebih lanjut yang mengatur mengenai *outsourcing* diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah tersebut mengatur bahwa hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Pelindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab dari perusahaan *outsourcing*. Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan:

(1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.

(2) Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

(3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait dengan *outsourcing*, dapat diketahui bahwa hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Hal ini berarti bahwa pekerja *outsourcing* terkait dengan perjanjian kerja yang dibuat dengan pengusaha mendasarkan pada ketentuan mengenai PKWT atau PKWTT. Berdasarkan peraturan yang mengatur tentang *outsourcing* di Indonesia yang telah penulis uraikan tersebut di atas dapat diketahui bahwa *outsourcing* penting untuk adanya perlindungan hukum. Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sampai diundangkannya Undang-

Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat aturan yang berbeda terkait dengan pengaturan *outsourcing*. Sudikno Mertokusomo menyatakan bahwa:

“Peraturan perundang-undangan atau peraturan hukum itu setiap saat berubah, dan tidak mungkin tidak, karena tidak lengkap dan tidak mungkin lengkap. Seperti diketahui peraturan hukum itu bertujuan untuk melindungi kepentingan manusia itu tidak terhitung jenis maupun jumlahnya.

Selain itu juga berkembang menurut waktu dan tempat, sehingga tidak mungkin mengatur secara lengkap dan jelas kepentingan-kepentingan itu dalam satu undang-undang atau peraturan hukum. Oleh karena kepentingan manusia setiap saat berubah, maka tiap undang-undang atau peraturan hukum setiap saat harus diubah, diperbaiki untuk disesuaikan dengan perkembangan waktu”.

Tujuan hukum adalah menciptakan ketertiban di dalam masyarakat dengan memberikan perlindungan kepentingan kepada orang atau masyarakat. Sistem hukum mempunyai fungsi untuk menciptakan atau mengusahakan dan menjaga keseimbangan tatanan di dalam masyarakat. Peraturan yang mengatur tentang *outsourcing* pada praktiknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya.

Model *outsourcing* dapat berpeluang untuk timbul sengketa karena belum adanya perangkat hukum yang mengatur secara khusus tentang status pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga konflik

yang berlanjut pada perselisihan hubungan industrial yaitu adanya perselisihan hak sehingga perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* menjadi hal yang penting. Perlindungan ini dapat dilakukan oleh pemerintah dengan kebijakankebijakan khusus yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Hanya saja *outsourcing* ini dianggap masih belum berpihak pada pekerja dan lebih menguntungkan pengusaha. Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* ini untuk menjamin terpenuhinya hak-hak yang dimiliki oleh pekerja dan menjamin adanya kesempatan dan perlakuan yang tanpa diskriminasi untuk mencapai kesejahteraan bagi pekerja.

Outsourcing sebagai salah satu bagian dari ketenagakerjaan berkaitan langsung dengan kesejahteraan masyarakat yang menjadi tanggungjawab dari negara. Pemenuhan terhadap hak asasi manusia setiap orang termasuk tenaga kerja *outsourcing* juga menjadi tanggung jawab negara. Hal ini berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh Arief Sidharta yang dikutip oleh Husin menyatakan bahwa unsur-unsur dan asas-asas dalam negara hukum adalah adanya pengakuan, penghormatan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia.

Konsekuensi dari negara hukum ini maka pemerintah perlu untuk bertanggungjawab atas pengakuan, penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja dengan sistem *outsourcing*. Hal ini dapat dilaksanakan dengan adanya pengawasan sehingga negara dapat melaksanakan tanggungjawabnya tersebut untuk dapat menjamin tenaga

kerja memperoleh hak-hak dasarnya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara dalam hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28 D (2) UUD 1945 yang memberikan perlindungan hukum kepada setiap orang untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³⁴

C. Pengaturan Tenaga Kerja Outsourcing Di Dalam Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Perpu dibuat dalam situasi yang darurat dan tidak normal serta proses pembentukannya juga berbeda dari pembentukan suatu undang-undang. Perpu dibentuk oleh presiden tanpa campur tangan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) karena suatu hal ikhwal kegentingan yang memaksa, namun undang-undang dibuat atas persetujuan bersama presiden dengan DPR dalam kondisi situasi yang normal.

Pada pasal 22 UUD 1945 pun telah memberi kewenangan terhadap presiden untuk secara subjektif menilai keadaan negara yang menyebabkan Undang-Undang tidak dapat langsung dibentuk karena keadaan memaksa namun kebutuhan akan pengaturan materiil dibutuhkan dengan segera. Selain penilaian subjektif presiden, parameter objektif dari penerbitan Perpu, dasarnya ada pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009

³⁴ Ibid

yang pada pokoknya menyatakan bahwa ada tiga (3) syarat parameter dari yang namanya kegentingan memaksa, yaitu :

- a. Adanya keadaan yaitu kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat berdasarkan Undang-Undang;
- b. Undang-Undang yang dibutuhkan tersebut belum ada sehingga terjadi kekosongan hukum, atau ada Undang-Undang tetapi tidak memadai;
- c. Kekosongan hukum tersebut tidak dapat diatasi dengan cara membuat Undang Undang secara prosedur biasa karena akan memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu kepastian untuk diselesaikan.³⁵

Di dalam Perpu 2 Tahun 2022 terdapat perubahan mengenai perturan outsourcing yaitu munculnya kembali Pasal 64 yang sebelumnya dihapuskan didalam Undang – Undang 11 Tahun 2020 yang berisi :

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian tertulis.
- (2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.³⁶

³⁵ AA Muhammad Insany Rachman, Evi Dwi Hastri, Rusfandi, “Tinjauan Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Dalam Perspektif Sosiologi Hukum”, *Jurnal Panah Keadilan*, Vol. 2, No. 1 (Februari, 2023), hal, 46.

³⁶ Perpu 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Penyerahan sebagian pekerjaan yang sebelumnya terbuka lebar untuk seluruh pekerjaan yang diatur pada Undang – Undang 11 Tahun 2020 Cipta Kerja, telah kembali pada aturan lama yaitu Undang – Undang 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yaitu didalam isinya membatasi jenis pekerjaan apa saja yang dapat dioutsourcingkan. Namun mengenai jenis apa saja pekerjaan yang boleh dioutsourcingkan tidak dijelaskan didalam perpu melainkan nantinya akan dimuat didalam aturan pelaksana undang – undang atau Peraturan Pemerintah yang masih belum dibuat. Ketentuan Pasal 65 yang mengatur tentang hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakan didasarkan perjanjian kerja secara tertulis baik PKWT maupun PKWTT tetap tidak ada perubahan atau tetap dihapus didalam Perpu.

Pada Pasal 66 Ayat 1 Perpu dijelaskan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik PKWT maupun PKWTT. Dan didalam Pasal 66 ayat 2 dijelaskan, perlindungan pekerja atau buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

D. Pengaturan Tenaga Kerja Outsourcing Di Dalam Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang (Perpu) tentang Cipta Kerja telah disahkan menjadi Undang – Undang dalam sidang paripurna pada tanggal 31 Maret 2023. Di dalam penetapan perpu menjadi Undang – Undang 6 Tahun 2023 ini terdapat aturan khusus mengenai outsourcing yakni Pasal 64, 65 dan 66 yang tidak jauh berbeda tetapi mengalami sedikit perubahan pada Pasal 66 Perpu 2 Tahun 2022 berisi :

(1).Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(2).Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.³⁷ Sedangkan Pada Pasal 66 Undang – Undang 6 Tahun 2023 berisi :

(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

³⁷ Ibid

- (2) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.³⁸

Didalam Undang-Undang 6 Tahun 2023 pengaturan teknis terkait dengan outsourcing masih belum dibuat aturan pelaksanaannya yakni sebagai

³⁸ Undang – Undang 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

instrumen untuk menjabarkan lebih lanjut dan rinci mengenai ketentuan yang telah disebutkan didalam Undang-Undang sehingga aturan pelaksanaannya masih mengacu pada penerapan Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja.

E. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Sebagai Aturan Pelaksana Dari Ketentuan Hukum Mengenai Outsourcing / Alih Daya

Pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 ada beberapa Pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang *outsourcing* (alih daya), seperti Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapuskan dan pengaturan penyediaan jasa pekerja/buruh dalam Pasal 66 diubah menjadi pengaturan tentang hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipkerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis. Dengan demikian Undang-Undang Cipta Kerja menghapus pembagian Alih Daya ke dalam jenis pemborongan pekerjaan atau jenis penyediaan jasa pekerja/buruh. Undang-Undang Cipta Kerja juga menghapuskan pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang syarat serta pembatasan jenis pekerjaan penunjang dan/atau kegiatan jasa penunjang yang dapat secara sebagian diserahkan kepada perusahaan lain. Dalam Pasal 1 angka 14 Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 perusahaan alih daya yaitu :

“perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakatidengan perusahaan pemberi kerja.”³⁹

Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK adalah peraturan pemerintah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undangn 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sehingga perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 ini bukan hanya berlaku pada aturan pelaksana Undang – Undang 11 Tahun 2021 saja namun masih berlaku dan digunakan untuk aturan pelaksana pada Perpu 2 Tahun 2022 yang menggantikan Undang – Undang 11 Tahun 2020 hingga sampai saat ini masih berlaku pada Undang - Undang Cipta Kerja yang baru sebagai aturan pelaksana Undang – Undang 6 Tahun 2023.

Kedudukan Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 merupakan jawaban untuk menjembatani permasalahan dan isu-isu strategis mengenai Hubungan Kerja yang meliputi pengaturan pelaksanaan PKWT dan perlindungan Pekerja/Buruh didalamnya, termasuk Pekerja/Buruh PKWT yang dipekerjakan dalam kegiatan alih daya, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh, utamanya pada sektor-sektor usaha dan jenis pekerjaan tertentu yang menekankan pada aspek keselamatan dan kesehatan

³⁹ Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021

kerja serta pengaturan mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk bagaimana memastikan adanya pemenuhan hak bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

F. Perbedaan Pengaturan Alih Daya (*Outsourcing*) Sebelum dan Sesudah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

1. Pengaturan Alih Daya/*Outsourcing*

Sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 pengaturannya berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 jo Permenaker 19 Tahun 2012 jo Permenaker 11 Tahun 2019, Alih daya/*outsourcing* dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*job supply*) dan berdasarkan Perjanjian Jasa Penyediaan Pekerja (*labour supply*). Pada pemborongan pekerjaan tidak ada batasan jenis pekerjaan, sementara pada perjanjian jasa penyedia pekerjaan, jenis pekerjaan dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (*noncorebusiness process*), yakni terbatas pada: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja.

Setelah berlakunya Undang-Undang 11 Tahun 2020 jo Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021, Alih Daya tidak lagi dibedakan antara

Pemborongan Pekerjaan (*job supply*) atau Penyediaan Jasa Pekerja (*labour supply*). Alih Daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (*non core business process*) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, tergantung pada kebutuhan sektor.

2. Perlindungan Hak

Sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, perjanjian kerja wajib dibuat secara tertulis antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

Setelah berlakunya Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 18.

3. Pengalihan Kerja

Sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021, undang-undang Ketenagakerjaan 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, apabila perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian jasa

pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/ buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Jika terjadi pengalihan kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.

Setelah berlakunya Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 dalam pengaturan PKWT harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaan tetap ada. Pesyaratan tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh. Jika Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, maka Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh. Berdasarkan Peraturan Pelaksana 35 Tahun 2021 Pasal 19.

G. Badan Hukum Perusahaan Outsourcing / Alih Daya Pasca Berlakunya Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 aturan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain

dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis dan harus berbentuk badan hukum.

Setelah berlakunya Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan pemerintah pusat syarat dan tata cara memperoleh memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh pemerintah pusat berdasarkan Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021.⁴⁰

H. Jenis Perusahaan Outsourcing

Jenis perusahaan *outsourcing* yang merupakan perusahaan pemborong pekerjaan yang berbentuk badan hukum, dapat meliputi Perseroan Terbatas (PT) Koperasi, atau yayasan yang bergerak dibidang pemborong pekerjaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Pengecualian bukan PT, Koperasi, atau yayasan hanyalah akan memperlemah jaminan perlindungan hukum bagi pekerjaan *outsourcing*, yang bermuara pada adanya ketidakpastian hukum jenis perusahaan *outsourcing* dibedakan menjadi: Perusahaan Pemborong Pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa, Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004. Perusahaan pemborong pekerjaan merupakan salah satu jenis perusahaan *outsourcing* yang menerima penyerahan sebagian

⁴⁰ Muh Alfian Sangaji, Lalu Hadi Adha, “Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021”, *Jurnal Private Law*, Vol. 3, No.1 (Februari, 2023), hal, 98.

pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Dasar hukum yang menjadi landasan perusahaan pemborong pekerjaan adalah Pasal 64, Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004. Penegasan perusahaan pemborong pekerjaan dapat diketahui dari Pasal 2 ayat (1), yaitu: “Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan”.

Perusahaan pemborong pekerjaan yang dapat menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan harus berbentuk badan hukum, Keharusan berbentuk badan hukum bagi perusahaan pemborong pekerjaan juga ditentukan dalam Pasal 3 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN?X/2004, yaitu: “Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum”. disamping penegasan bahwa perusahaan pemborong pekerjaan berstatus badan hukum, juga sekaligus menegaskan pula bahwa perusahaan pemborong pekerjaan yang dimaksud adalah perusahaan *outsourcing*. Bagaimanapun syarat badan hukum perusahaan pemborong pekerjaan merupakan suatu keharusan yang mutlak hukumnya untuk dipatuhi bila dilanggar akan menyebabkan batal demi hukum akan menimbulkan konsekuensi hukum tertentu yang diatur pula dalam undang-undang yang bersangkutan. Atau ketika ingin memberikan pengecualian dalam hal-hal

tertentu juga harus diatur dalam undang-undang yang bersangkutan atau dalam undang-undang perubahan.

Tidak demikian halnya dengan status badan hukum perusahaan pemborong pekerjaan yang diharuskan berbentuk badan hukum sesuai Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, malah dikecualikan oleh Kepmenakertrans No.220/KEP/X/2004. Hal ini sungguh sangat disayangkan terjadi dalam perundang-undangan kita yang mengenal sistem hierarkhis, dimana ketentuan perundang-undangan atau peraturan yang lebih rendah tingkatannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011.

Perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum apabila akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, penyerahan tersebut dapat dilakukan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan badan hukum. Dengan ketentuan apabila perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut tidak melaksanakan kewajiban memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja, perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum yang bertanggungjawab memenuhi kewajiban tersebut sesuai dengan Pasal 3 ayat (3) dan ayat (4).⁴¹ Kepmenakertrans No.Kep/220/MEN/X/2004. Dalam hal disatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum

⁴¹ Mas Muanam, Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2015.

namun tidak memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan badan hukum sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004.

Perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana diatur Pasal 4 ayat (1) tersebut diatas bertanggungjawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjanya/buruhnya. Perjanjian tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborong pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans.No.Kep.220/MEN/X/2004.Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana dalam Pasal 65 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003, yaitu: Dilaksanakan secara terpisah dari kegiatan utama, dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat tersebut menurut ketentuan Pasal 65 ayat (5) dapat dilakukan pengaturan lebih lanjut dengan keputusan menteri. Kemudian dalam Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans

No.Kep.220/MEN/X/2004, ditentukan: Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: Dilakukan secara terpisah, Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung, Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, Tidak menghambat proses produksi secara langsung. pengaturan syarat-syarat pekerjaan tersebut bukan merupakan syarat-syarat tambahan, atau pembaruan melainkan merupakan penjelasan atau penegasan dari syarat-syarat yang ditentukan Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Menurut Pasal 1 angka 4 Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 adalah perusahaan berbadan hukum dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk diperkerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan. Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili atau tempat kedudukan perusahaan penyedia jasa/buruh yang bersangkutan.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan salah satu jenis perusahaan *outsourcing* yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan berdasarkan perjanjian penyedia jasa/buruh yang dibuat secara tertulis. Ketentuan ini sesuai dengan Pasal 64 dan Pasal 66 ayat (2) d UU No. 13 Tahun 2003. Status berbadan hukum dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ditegaskan dalam Pasal 66 ayat (3)

UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: Status berbadan hukum dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ditegaskan dalam Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: “Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan”. Dasar hukum yang menjadi landasan bahwa jenis perusahaan *outsourcing* bentuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berbentuk badan hukum tidak terdapat pengecualian, seperti pada perusahaan pemborongan pekerjaan. Artinya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai perusahaan *outsourcing* tidak boleh dilakukan oleh perusahaan yang tidak berbadan hukum. Dalam hal jenis perusahaan yang dimaksud adalah Perseroan Terbatas dan Koperasi, sesuai Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 yang pada akhirnya untuk menjamin perlindungan terhadap pekerjaan *outsourcing* agar ada kepastian hukum.

Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, sebagaimana diatur Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003. Hal ini berarti bahwa pekerja *outsourcing* yang berasal dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh hanya boleh mengerjakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dengan kata lain pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh oleh perusahaan pemberi pekerjaan adalah

sebagian pelaksanaan pekerjaan yang hanya meliputi kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Dalam penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Mengenai usaha pokok (*core business*) perusahaan telah diuraikan pada sub bab terdahulu.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: Terdapat hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, Ada kontrak kerja tertulis ditandatangani kedua belah pihak antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) , Adanya perlindungan upah dan kesejahteraan, serta perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja (perusahaan pemberi pekerjaan) dan perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis yang wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud pasal-pasal dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003.⁴²

⁴² Septarina Budiwati, "Perizinan Dan Perjanjian Dalam Perusahaan Outsourcing", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 1 (September, 2019), hal, 193

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Pengaturan outsourcing (Alih Daya) dapat dilihat dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya, melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis berdasarkan PKWT dan PKWTT, kemudian adanya pembatasan pula dari sisi jenis pekerjaan, perjanjian kerja, dan status badan hukum perusahaan outsourcing sebagai penerima pekerjaan.

Hubungan yang tercipta antara tenaga kerja dan perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh mulai ada saat tercapainya kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian Kerja yang kemudian atas hal ini lahirlah hubungan kerja.

2. Ketentuan mengenai Outsourcing sebelumnya diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang - Undang Ketenagakerjaan. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui dua jenis alih daya (outsourcing) yaitu pemborongan pekerjaan (job supply) atau penyediaan jasa pekerja/buruh (labor supply). Pasal 65 dan Pasal 66 kemudian membahas pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh secara berturut-

turut termasuk jenis dan syarat pekerjaan penunjang yang dapat diborongkan atau kegiatan jasa penunjang yang dapat dilakukan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pasal 65 dan Pasal 66 juga mengatur konsekuensi dari tidak dipenuhinya persyaratan penyerahan sebagian pekerjaan, yaitu beralihnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasca berlakunya UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah 35/2021, Pasal 64 dan Pasal 65 Undang - Undang Ketenagakerjaan dihapuskan dan pengaturan penyediaan jasa pekerja/buruh dalam Pasal 66 diubah menjadi pengaturan tentang hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, dengan demikian Undang – Undang Cipta Kerja menghapus pembagian alih daya ke dalam jenis pemborongan pekerjaan atau jenis penyediaan jasa pekerja/buruh. Undang - Undang Cipta Kerja juga menghapuskan pasal-pasal dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang syarat serta pembatasan jenis pekerjaan penunjang dan/atau kegiatan jasa penunjang yang dapat secara sebagian diserahkan kepada perusahaan lain.

B. SARAN

Pemerintah harus melihat permasalahan ini secara komprehensif agar dapat memberikan solusi yang tepat dan berimbang. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perlindungan kepada buruh dan memberikan sanksi kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran. Selain itu, pemerintah juga perlu memberikan jaminan dan perlindungan kepada pengusaha terhadap berbagai praktik. Misalnya gaji yang tidak dibayarkan sesuai Upah Minimum Regional (UMR), tidak memberi tunjangan yang sesuai, tidak mengikutsertakan karyawan pada program BPJS dan pungutan liar yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu sehingga dapat mengurangi biaya perusahaan. Untuk itu, peran pengawasan ketenagakerjaan harus ditingkatkan, baik terkait dengan pelanggaran outsourcing maupun adanya praktik pungutan liar.

Dengan adanya kebijakan yang berimbang, baik bagi buruh maupun pengusaha maka akan menjamin ketenangan bekerja dan berusaha sehingga dunia usaha akan tetap berkembang. Selain itu, iklim investasi akan berkembang dan bersinergi dengan ketenagakerjaan. Hal ini dapat dicapai jika pemerintah mampu memberikan jaminan kestabilan keamanan dan kepastian hukum yang dapat dijadikan sebagai pijakan dalam berinvestasi dan perlindungan terhadap tenaga kerja dan pengusaha.

Daftar Pustaka

Buku :

Kartawijaya Adjat Daradjat, *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif – Inter Disiplin Teori-Kebijakan-Praktik*, ALFABETA, cv, Bandung, 2018.

Anatami Darwis, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Outsourcing*, Buku Pendidikan Deepublish, Yogyakarta, 2019.

Yasar Iftida, *Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing*, Gramedia Digital, Jakarta, 2013.

Budiartha Putu Nyoman I, *Hukum Outsourcing*, Setara Press Kelompok Intrans Publishing, Malang, 2016, hal.72.

Muanam Mas, Saija Ronald, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2015.

Kurniawan Emmanuel, *Hak – Hak Karyawan Tetap Dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta, 2013.

Farida Ike, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta, 2020.

Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.

Jurnal :

Suyoko, Ghufron AZ, M, “Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol 12, No. 1, April, 2021.

I Putu Gede Seputra, I Nyoman Putu Budiarta dan Anak Agung Prabhaputra

“Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial di Indonesia”, *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 1, No. 1, (2019), hal. 25-27

Devi Andani, Wiwin Budi Pratiwi “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan

Sistem Outsourcing Di Indonesia”. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum Faculty Of Law*, Vol. 29, No. 3 (September, 2022), hal, 652.

Evi Dwi Hastri, Rusfandi, AA Muhammad Insany Rachman, “Tinjauan

Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Dalam Perspektif Sosiologi Hukum”, *Jurnal Panah Keadilan*, Vol. 2, No. 1 (Februari, 2023), hal,46.

Lalu Hadi Adha, Muh Alfian Sangaji, “ Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya

(Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021”, *Jurnal Private Law*, Vol. 3, No.1 (Februari, 2023), hal, 98.

Budiwati Septarina, “Perizinan Dan Perjanjian Dalam Perusahaan Outsourcing”,

Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3, No. 1 (September, 2019), hal, 193

Tesis :

Amala Annisa, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing (Studi

Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan),” Tesis, UIN Raden Intan Lampung, 2018.

Fauzi M, “Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada

Perusahaan Lain (outsourcing)”, *Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul*, Vol 05, No. 2, Desember, 2006.

Izziyana Vivid Wafda, Hukum Outsourcing di Indonesia, Unmuh Ponorogo Press, Ponorogo, 2018, hal.107.

Internet :

Lesmana AS, “Tinjauan Umum Mengenai Outsourcing”
<https://repository.uir.ac.id/3180/5/7.%20BAB%20II.pdf>, diakses pada tanggal 30 Januari 2023.

Anggi, “ Pengertian PKWT Dan PKWTT “,
<https://accurate.id/marketing-manajemen/pkwtt/>,diakses pada tanggal 31 Januari 2023.

Kasim Umar, “ Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu “,
<https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data/artikel/info/hukum/1/1.pdf>, diakses pada tanggal 30 Januari 2023.

Pratudasari ZR, “ Bab III Metode Penelitian “,<http://etheses.uin-malang.ac.id/1974/6/09520074/Bab/3.pdf> diakses pada tanggal 17 Januari 2023.

Peraturan Perundang – Undangan

Undang – Undang Nomor13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Perpu 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Undang – Undang 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor
KEP100/MEN/VI/2004 Pasal 15 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja
Waktu Tidak Tertentu