

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA KEPADA PARA PEKERJA YANG OUTSOURCING DI INDONESIA

Rafael Budiman Manurung
rafael.budiman01@gmail.com
Universitas Krisnadwipayana

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (outsourcign) di indonesia pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Permasalahan muncul akibat ketentuan baru dalam undang-undang tersebut yang dinilai belum sepenuhnya memberikan jaminan perlindungan yang memadai bagi pekerja outsourcing. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menelaah sejauh mana regulasi tersebut mampu melindungi hak-hak tenaga kerja outsourcing secara adil dan proporsional. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual, deskriptif-kualitatif. Hasil studi menunjukkan bahwa meskipun Undang-Undang Cipta Kerja tetap mencantumkan ketentuan perlindungan terhadap tenaga kerja outsourcing dalam pasal 66 ayat (5) terkait dengan hak atas upah, kesejahteraan, serta kondisi kerja yang layak, namun secara substansial peraturan tersebut belum menjawab permasalahan utama terkait kepastian status kerja dan keberlangsungan hubungan kerja. Kurangnya kejelasan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan dalam bentuk peraturan pelaksana yang lebih rinci dan mekanisme pengawasan dari pemerintah guna memastikan bahwa hak-hak pekerja outsourcing tetap terpenuhi secara adil dan tidak diskriminatif.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Outsourcing, Cipta Kerja Dan Tenaga Kerja.

ABSTRACT

This research examines the legal protection for outsourcing workers in indonesia after the anactment of Law No. 11 of 2020 on job creation. Problems arise due to new provisions in the law that are consider not to fully guarantee adequate protection for outsourcing workers. The purpose of this research is to examine the extent to which the regulation is able to protect the rights of ourcoursing workers failry and proportionately. The method used is normative juridical research with a statutory and conceptual, descriptive-qualitative approach. The results of the study show that although the law on Working Conditions still includes provisions for the protection of outsourcing workers in Article 66 vaerse (5) in relation to the right to wages, welfare, and decent working conditions, substantially the reguation has not answered the problem of certainty in relation to working status and the continuity of working relationships. This of clarity has the potential to cause legal uncertainty for workers. Therefore, strengthening is needed in the form of more detailed implementing regulations and superviisory mechanisme from the government to ensure that the rights of outsourcing worksers are fuifilled in a fair and non-discriminatory manner.

Keywords: Legal Protection, Outsourcing, Job Creation Law And Labor.

PENDAHULUAN

Kebutuhan pekerja sangat berbanding lurus dengan permintaan pasar untuk produk yang diproduksi. Semakin besar permintaan produk, semakin banyak kebutuhan pekerja. Tenaga kerja adalah bagian dari sistem proses produksi. Dengan kata lain, keuntungan/kerugian perusahaan juga ditentukan oleh angkatan kerja. Di Indonesia, sistem ketenagakerjaan memungkinkan pengguna tenaga kerja outsourcing. Namun, praktik ini lebih sering difokuskan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah besar. Hal ini menimbulkan persepsi bahwa pekerja outsourcing lebih banyak

mengandalkan tenaga fisik daripada keterampilan intelektual (Nursalim and Suryono 2021). Mereka juga kerap dianggap memiliki tingkat pendidikan yang rendah, menjalankan pekerjaan yang kurang penting dan memperoleh penghasilan minimal. Selama ini, praktik outsourcing sering digunakan sebagai upaya menekan biaya tenaga kerja, dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah standar yang seharusnya, sehingga merugikan pekerja. Dalam perjanjian kerja outsourcing, perusahaan cenderung menggunakan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang membuat mereka lebih mudah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ketika tenaga kerja tidak lagi dibutuhkan. Akibatnya, posisi pekerja outsourcing menjadi sangat rentan (Pratiwi and Andani 2022). Istilah outsourcing berasal dari ketentuan yang terancam dalam Pasal 64 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang keterangan yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Awal, sistem outsourcing diterapkan untuk meningkatkan efisiensi bagi pemberi kerja dengan memungkinkan mereka fokus pada inti bisnis dan mengurangi biaya tenaga kerja. Namun, kenyataannya, posisi outsourcing pekerja sering tidak pasti. Akibatnya, sebagian besar karyawan perlu berurusan dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Selain itu, meskipun outsourcing seharusnya hampir semua jenis pekerjaan bisa dialihkan ke tenaga outsourcing, termasuk pekerjaan utama yang sebenarnya dilarang oleh Undang-undang No 13 Tahun 2003 (Sugiyono and Pardede 2021).

Perdebatan mengenai pekerja outsourcing hingga saat ini terus menjadi topik yang kontroversial. Di satu sisi, mencapai efisiensi, sementara di sisi lain, kondisi para pekerja outsourcing sering kali tidak menentu karena sebagian besar dari mereka bekerja dengan dasar perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Ini berarti hubungan kerja mereka terbatas waktunya. Dan pekerjaan yang mereka lakukan sering kali tidak memberikan kepastian jangka panjang. Dari perspektif pengusaha, ada beberapa alasan mengapa outsourcing dianggap menguntungkan. Salah satunya adalah penghemat biaya. Dengan memanfaatkan tenaga kerja outsourcing, perusahaan dapat menghindari pengeluaran biaya ekstra untuk tunjangan, jaminan sosial, atau fasilitas lainnya yang biasanya diberikan kepada karyawan tetap. Selain itu, pengusaha biasa lebih fleksibel dalam menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai dengan perubahan permintaan pasar atau beban kerja. Hal ini memberikan kebebasan kepada perusahaan untuk mengurangi atau menambah pekerja tanpa terikat kontrak jangka panjang (Sianipar, Ester, and Siregar 2020).

Namun, di sisi pekerja, outsourcing membawa banyak kerugian yang membuat banyak orang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka, salah satu masalah utama adalah ketidakpastian status pekerjaan. Pekerja outsourcing, yang umumnya dipekerjakan dengan PKWT, tidak memperoleh kepastian mengenai keberlanjutan pekerjaan mereka dalam jangka panjang. Mereka harus menghadapi kenyataan bahwa mereka hubungan kerja mereka bisa berakhir kapan saja, yang membuat mereka sulit merencanakan masa depan atau mengandalkan pekerjaan tersebut sebagai sumber pendapatan yang stabil.

Selain itu, pekerja outsourcing seringkali mengalami ketidaksetaraan dalam kesejahteraan dibandingkan dengan pekerja tetap. Mereka tidak mendapatkan hak-hak seperti tunjangan kesehatan, cuti tahunan, atau pensiun. Hal ini mengakibatkan kondisi mereka lebih renta, terutama dalam situasi darurat atau ketika mereka membutuhkan perlindungan sosial.

Pekerjaan pokok yang tidak sesuai dengan regulasi juga menjadi masalah, menurut UU No. 13 Tahun 2003, outsourcing hanya diperbolehkan untuk pekerjaan yang bukan

merupakan inti atau pokok dari perusahaan (Fauzan 2024). Namun, kenyataannya banyak perusahaan yang melanggar aturan ini dengan menggunakan pekerja outsourcing untuk pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja tetap. Tindakan ini tidak hanya bertentangan dengan hukum, tetapi juga merugikan hak-hak pekerja yang seharusnya berhak mendapatkan status dan perlindungan yang lebih layak (Julianti 2015).

Pekerja outsourcing sering kali tidak memperoleh perlindungan hukum yang cukup atau memadai. Jika terjadi sengketa atau pelanggaran hak, mereka seringkali kesulitan untuk mendapatkan keadilan atau menuntut hak-hak mereka. Di samping itu, pekerja outsourcing cenderung lebih mudah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena posisi mereka yang bersifat sementara. Mereka bisa saja dipecat sewaktu-waktu tanpa ada pemberitahuan atau alasan yang jelas.

Seperti halnya contoh hasil penelitian ini membahas perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, dengan fokus pada kasus di PT. Caterison, di mana pekerja outsourcing tidak menerima upah selama tiga bulan berturut-turut. Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan, kasus, dan analisis konsep hukum, serta mengumpulkan data primer sekunder. Kasus ini menyoroti pentingnya penyelesaian masalah terkait hal upah pekerja outsourcing, yang merupakan isu sensitif dalam hubungan ketenagakerjaan, terutama terkait dengan kesepakatan antara perusahaan pengguna jasa outsourcing dan penyedia jasa outsourcing (Putri Harlapan and Sarjana 2021).

Hasil penelitian dari Khansa Nayotama menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak terdaftar dalam BPJS kesehatan dan tidak memiliki akses ke layanan tersebut. Akibatnya, barista PKWT di kedai kopi kani tidak mendapatkan perlindungan jaminan sosial yang memadai, seperti yang diatur dalam BPJS ketenagakerjaan, yang mencakup jaminan kematian (JKM), jaminan kecelakaan kerja (JKK), dan jaminan hari tua (JHT). Dalam prakteknya, pekerja PKWT belum memperoleh kepastian mengenai hak jaminan sosial yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kontrak kerja. Padahal, kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja dalam BPJS ketenagakerjaan sudah diatur secara jelas dalam Undang-undang 24 Tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial (Nayotama 2024).

Penelitian ini membahas perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di kota Balikpapan, yang merupakan kota industri dengan banyak perusahaan besar, termasuk PT. Pegasus Solusindo. Banyak tenaga kerja outsourcing yang bekerja di perusahaan penyedia jasa outsourcing, namun belum mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terutama dalam hal kesehatan kerja, serta tidak terdaftar dalam program jaminan sosial (Jamsostek). Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, yang bertujuan untuk menganalisis pemecahan masalah hukum terkait perlindungan tenaga kerja outsourcing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan ekonomi, kesehatan, dan keselamatan kerja yang di berikan oleh PT. Pegasus Solusindo masih kurang maksimal, dan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan belum diterapkan dengan baik, terutama terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dasar perlindungan bagi pekerja outsourcing (Darmawan, Roziqin, and Wulan 2020).

Kajian dari artikel-artikel tersebut bertujuan untuk mengkaji dan menyoroti berbagai persoalan terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing di Indonesia, terutama yang menyangkut hak-hak dasar seperti pembayaran upah, jaminan kasus, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa kasus kontrak, seperti yang terjadi di PT. Caterison, PT. Pegasus Solusindo, dan pekerja PKWT di sebuah kedai kopi, menjadi bukti

bahwa masih banyak pekerja outsourcing yang belum menerima perlindungan yang memadai sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Fokus utamanya adalah menilai efektivitas pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pemenuhan hak-hak jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan kerja (K3), terutama dalam konteks hubungan kerja antara perusahaan pengguna jasa penyediaan jasa outsourcing.

Pada akhirnya, isu pekerja outsourcing ini memerlukan perhatian yang lebih serius semua pihak terkait. Meskipun pengusaha memperoleh keuntungan dari efisiensi biaya dan fleksibilitas, pekerja outsourcing sering kali terperangkap dalam kondisi yang tidak pasti dan tidak kadil. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperkuat regulasi yang ada agar praktik outsourcing dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan hak-hak pekerja dapat lebih terlindungi dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif yang mendasarkan kajiannya pada peraturan perundang-undangan yang berlaku (hukum positif), dengan menggunakan pendekatan perundangan-undangan dan konseptual. Penelitian ini menelaah isi dan sistematika peraturan, serta mengkaji konsep-konsep dasar dalam sistem hukum melalui analisis terhadap pasal-pasal hukum. Sifat penelitian ini adalah preskriptif, yaitu bertujuan memberikan solusi atau rekomendasi atas permasalahan (Amaral 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah “outsourcing” memang tidak disebutkan secara eksplisit. Namun, konsep ini dijelaskan melalui frasa “penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. “istilah outsourcing sendiri lebih umum di gunakan dalam dunia industri dan memiliki arti yang sejalan dengan pengertian dalam Undang-undang tersebut (Parinduri 2019). Ketentuan mengenai outsourcing diatur dalam pasal 64, pasal 65 (yang terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (yang terdiri dari 4 ayat). Ketiga pasal ini mengatur beberapa aspek penting terkait outsourcing, yaitu: jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, syarat formal pelaksanaan outsourcing, kriteria bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, serta jaminan kesejahteraan bagi para pekerja di perusahaan penyedia jasa tersebut.

Pengaturan mengenai outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menunjukkan adanya perkembangan dari konsep awal yang tertuang dalam kitab Undang-Undang hukum perdata (KUHperdata), khususnya dalam buku III. Pada masa itu, persewaan pelayan dan pekerja diperlakukan sebagai benda atau komoditas. Namun, seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan perlindungan hak tenaga kerja, Undang-Undang ketenagakerjaan mengubah pendekatan tersebut menjadi lebih manusiawi, dengan fokus pada perlindungan hak-hak pekerja.

a. Jenis-jenis Outsourcing

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Penjelasan pasal ini menyatakan bahwa pengaturan tersebut cukup jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa praktik outsourcing dalam Undang-Undang ini di bagi menjadi dua bentuk utama, yaitu:

1) Pemborongan pekerja

Dalam bentuk ini, yang dialihkan kepada pihak lain adalah proses bisnis atau aktivitas pekerja tertentu. Perusahaan pemberi kerja tidak menyediakan peralatan atau perlengkapan untuk pelaksanaan pekerja tersebut. Semua alat dan fasilitas kerja disediakan oleh pihak pemborong. Perjanjian yang digunakan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan, yang mengikat antara kedua belah pihak dan mencantumkan harga atau imbalan yang telah disepakati. Fokus dari pemborongan pekerjaan ini lebih pada hasil akhir pekerjaan, seperti kualitas dan waktu penyelesaian, sementara urusan tenaga kerja sepenuhnya menjadi tanggung jawab pihak pemborong.

2) Penyediaan jasa Pekerja/Buruh

Dalam praktik ini, perusahaan pengguna menyerahkan pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain yang hanya menyediakan tenaga kerja. Peralatan dan perlengkapan kerja tetap disediakan oleh perusahaan pengguna jasa. Proses rekrutmen hingga pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa, namun tetap mempertimbangkan masukan dari perusahaan pengguna. Jenis pekerja ini tidak boleh berkaitan langsung dengan proses produksi atau kegiatan utama perusahaan. Perusahaan penyedia jasa harus berbentuk badan hukum dan memiliki izin resmi dari instansi ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara penyediaan jasa pekerja dapat berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT).

b. Pembatasan Kegiatan Outsourcing

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur mengenai jenis pekerjaan tertentu yang dapat dialihdayakan kepada perusahaan lain. Ketentuan ini tercantum secara rinci dalam pasal 65 ayat (1) sampai ayat (9).

Selanjutnya, pasal 66 ayat (1) menyatakan. “pada pekerja yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja//buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tentu.”

Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan produksi adalah kegiatan yang berada di luar lingkup usaha inti (core business) perusahaan. Contohnya antara lain:

- Jasa kebersihan (cleaning service)
- Penyediaan makan (catering) untuk pekerja
- Jasa pengamanan (security/satuan pengaman)
- Jasa penunjang di bidang pertambangan dan perminyakan
- Jasa transportasi atau angkatan bagi pekerja/buruh

c. Persyaratan Formal Outsourcing

Pasal 65 ayat (1) sampai ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat ketentuan mengenai syarat-syarat formal yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan outsourcing. Dalam hal penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan penunjang atau yang

tidak berkaitan langsung dengan produksi, terdapat beberapa syarat penting yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Terdapat hubungan kerja yang sah antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
2. Perjanjian jasa yang berlaku dalam hubungan kerja tersebut dapat berupa:
 - Perjanjian kerja waktu tertentu yang sesuai dengan ketentuan dalam pasal 59, dan/atau
 - Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Tanggung jawab atas upah, kesejahteraan, kondisi kerja, serta penyelesaian perselisihan menjadi kewajiban perusahaan penyedia jasa.
4. Perjanjian kerja sama antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa harus dibuat tertulis dan memuat klausul-klausul yang diatur dalam undang-undang ini.

2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Sebelum adanya perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, pengaturan mengenai praktik outsourcing sudah terlebih dahulu dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Meskipun Indonesia belum memiliki peraturan perundang-undangan khusus yang secara komprehensif mengenai outsourcing, ketentuan mengenai hal tersebut tetap tercantum secara eksplisit dalam pasal 64 hingga pasal 66 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan/ yang menyatakan bahwa:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborong pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Undang-Undang tersebut tidak secara eksplisit menguraikan kriteria maupun batasan terkait jenis pekerjaan penunjang yang dapat dialihkan dalam bentuk pemborongan pekerjaan. Namun, pasal 65 ayat (2) menetapkan bahwa pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain harus memenuhi kriteria sebagian berikut:

1. Dilaksanakan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan:
2. Dilakukan dengan instruksi langsung maupun tidak langsung dari pemberi kerja:
3. Merupakan aktivitas penunjang dari keseluruhan proses operasional perusahaan: dan
4. Tidak secara langsung menghambat jalannya proses produksi.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, sehingga semuanya harus dipenuhi secara menyeluruh. Apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka pekerjaan tersebut tidak dapat diserahkan kepada pihak ketiga untuk dialihdayakan. Ketentuan ini memberikan keleluasaan tertentu kepada pemberi kerja dalam menentukan pekerjaan yang dapat dialihkan kepada pihak lain. Apabila jenis pekerjaan penunjang telah ditentukan oleh perusahaan, maka langkah selanjutnya hanya berupa pelaporan serta permohonan persetujuannya hanya berupa pelaporan serta permohonan persetujuan kepada dinas tenaga kerja di wilayah setempat.

Hubungan kerja dimaknai sebagian hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang dilandasi oleh adanya unsur perintah, pemberian upah, serta pelaksanaan

pekerjaan. Dalam konteks outsourcing, pekerja hanya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa atau penerima pemborongan pekerjaan, dan bukan dengan perusahaan pemberi kerja (user). Hal ini menimbulkan pertanyaan, sebab dalam ketentuan pasal 65 ayat (2) huruf b, disebutkan bahwa pekerjaan tersebut tetap dapat dilakukan atas perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja. Ketentuan ini dinilai kontradiktif, karena jika pelaksanaan pekerjaan telah diserahkan kepada pihak lain, seharusnya tidak lagi terdapat intervensi dari pihak pemberi kerja dalam bentuk perintah kerja.

Pasal 65 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan ditetapkan secara tertulis antara pekerja dan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Pasal ini mengindikasikan bahwa hubungan kerja tidak terjadi antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja, melainkan hanya dengan perusahaan penyedia jasa atau outsourcing. Namun, apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan dalam pasal 65 ayat (2) dan (3), maka berdasarkan pasal 65 ayat (8), status hubungan kerja secara hukum berahlih menjadi hubungan kerja langsung antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Dengan kata lain:

1. Jika pekerjaan yang dialihdayakan bukan merupakan pekerjaan penunjang yang diperbolehkan: dan
2. Jika perusahaan penerima pemborongan tidak berbeda hukum,

Maka secara otomatis pekerja menjadi karyawan tetap (PKWTT) perusahaan pemberi kerja. Dalam kondisi tersebut, perusahaan pemberi kerja wajib mengangkat pekerja outsourcing menjadi karyawan tetap. Ketentuan ini dianggap memberikan beban tambahan kepada perusahaan pemberi kerja.

Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sepanjang memenuhi dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini berarti jenis pekerjaan tersebut harus bersifat sementara. Akan tetapi, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara rinci mengenai perlindungan hak-hak pekerja outsourcing. Perlindungan tersebut hanya tercantum dalam pasal 65 ayat (4), yang menyatakan bahwa hal-hak dan syarat kerja bagi pekerja outsourcing harus setara dengan yang berlaku bagi pekerja di perusahaan pemberi kerja, atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan pelaksana berupa keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi (kepmenakertrans) Nomor 220 Tahun 2004 mengatur bahwa syarat-syarat kerja tercantum dalam perjanjian kerja outsourcing tidak boleh lebih rendah dibandingkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pasal 5 kepmenakertrans Nomor 220 Tahun 2004 ditegaskan bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerja wajib menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam peraturan yang berlaku.

Dalam perjalanannya, praktik outsourcing dianggap bertentangan dengan pertauran perundang-undangan, khususnya terkait dengan ketimpangan penguapan dan diskriminasi antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing. Oleh karena itu, Aliansi petugas pembaca meter listrik indonesia (AP2ML) sebagian lembaga swadaya masyarakat mengajukan permohonan uji material ke mahkamah konstitusi dituangkan dalam putusan mahkamah konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang dibacakan dalam sidang pleno terbuka pada tanggal 17 Januari 2012.

3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011

Mahkamah konstitusi menyatakan bahwa praktik alih daya, baik yang dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dituangkan secara tertulis, merupakan bentuk kebijakan bisnis yang sah secara hukum. Kanditat demikian, mahkamah menegaskan pentingnya pengujian terhadap kesesuaian praktik tersebut dapat prinsi-prinsip kontitusional, khususnya yang menyangkut perlindungan hak-hak pekerja outsourcing. Dalam pelaksanaannya, perusahaan wajib mematuhi seluruh persyaratan serta asas-asas yang mengatur sistem outsourcing (Loman and Yurikosari 2020). Apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, maka hal tersebut dapat mengakibatkan hilangnya kepastian hukum yang adil bagi pekerja, serta mengancam hak setiap individu untuk memperoleh pekerja yang disertai imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja.

Sebagian implentasu dari putusan mahkamah konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, pemerintah mengeluarkan sejumlah regulasi guna memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing, di antaranya:

1. Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012, yang membuat pedoman pelaksanaan atas putusan mahkamah konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011:
2. Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain:
3. Surat Edaran Nomor SE 04/MEN/VII/2013, yang berfungsi sebagian pedoman pelaksanaan atas permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012:
4. Permenakertrans Nomor 27 Tahun 2012, yang merupakan perubahan atas permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 terkait syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain:
5. Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 mengenai ketentuan yang sama.

Hukum memiliki tujuan utama untuk menciptakan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat, yang diwujudkan melalui perlindungan atas kepentingan individu maupun kelompok masyarakat. Dalam hal ini, sistem hukum berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan, menjaga, dan memelihara keseimbangan dalam struktur sosial. Namun dalam praktiknya, beberapa ketentuan hukum yang mengatur mengenai sistem ahli daya (outsourcing) belum terlaksana secara optimal.

Outsourcing berpotensi menimbulkan konflik hukum, mengingat belum adanya peraturan khusus yang secara tegas mengatur status tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Ketidakpastian tersebut kerap kali berkembang menjadi sengketa dalam hubungan industrial, khususnya dalam bentuk perselisihan hak. Oleh sebab itu, keberadaan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing menjadi sangat krusial.

Upaya perlintunga hukum ini dapat diwujudkan melalui kebijakan pemerintah yang secara spesifik dirancang untuk menjamin hak-hak tenaga kerja outsourcing. Sayangnya, sistem outsourcing hingga saat ini masih dinilai lebih berpihak pada kepentingan pengusaha dan kurang memberikan keberpihakan terhadap pekerja. Padahal, perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing bertujuan untuk memastikan hak-hak mereka terpenuhi, serta menjamin adanya kesempatan yang setara dan perlakuan yang bebas dari diskriminasi dalam rangka mencapai kesejahteraan.

Sebagai konsekuensi dari prinsip negara hukum, pemerintah memikul tanggung jawab untuk menjamin pengakuan, penghormatan, dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, termasuk bagi pekerja dalam sisten outsourcing. Jika ditelaah dari sudut pandang konsep *duty to protect*, negara berkewajiban memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, yang dalam konteks ini diwujudkan melalui pemenuhan hak-hak dasar para pekerja outsourcing.

Pelaksanaan tanggung jawab tersebut dapat dilakukan melalui mekanisme pengawasan yang ketat, agar negara dapat memastikan bahwa setaip pekerja memperoleh hak-hak nya secara layak. Pemenuhan tersebut sejalan dengan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang bagi kemanusiaan.” Selain itu, hal ini juga didukung oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan laya dalam hubungan kerja.”

KESIMPULAN

Praktik outsourcing merupakan bagian dari sistem ketenagakerjaan yang sah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terutama dalam (pasal 64), (pasal 65), dan (pasal 66). Namun, dalam pelaksanaanya di lapangan, masih terdapat berbagai persoalan, seperti ketidakpastian status hubungan kerja dan lemahnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Hal ini menimbulkan potensi terjadinya sengketa industrial, yang pada akhirnya menuntut peran negara untuk hadir dalam memberikan kepastian hukum yang adil dan berimbang.

Putusan mahkamah konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 menjadi pinjakan penting dalam menegaskan perlunya perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing. Negara, sebagian manifestasi dari konsep negara hukum dan *welfare state*, memiliki tanggung jawab untuk menjamin pengakuan, penghormatan, serta perlindungan hak asasi manusia, termasuk hak-hak pekerja outsourcing. Hal ini sesuai dengan amanat konstitusi dalam (pasal 27 ayat 2) dan (pasal 28D ayat 2) Undang-Undang 1945, yang menekankan pentingnya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Untuk itu, pemerintah perlu menyusun regulasi yang lebih spesifik dan implementatif guna menjawab kekosongan hukum dalam praktik outsourcing. Pengawasan ketenagakerjaan juga harus diperkuat agar peraturan yang sudah ada dapat dijalankan secara konsisten. Selain itu, peran serikat pekerja dan lembaga pengawas perlu ditingkatkan sebagai upaya kolektif dalam memastikan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja outsourcing, serta mendorong terciptanya sistem ketenagakerjaan yang adil, manusiawi, dan berkeadilan sosial.

DAFTAR PUSAKA

- Amaral, Jovita Do Rosário. 2018. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 1(1):1–18. doi: 10.30996/jhbbc.v0i0.1752.
- Darmawan, Alexander Adhietya, Roziqin, and Sri Endang Rayung Wulan. 2020. “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING DI BIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PT PEGASUS SOLUSINDO.” 2.
- Fauzan, Riza. 2024. “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERKAIT PESANGON DAN JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN PEREKONOMIAN BANGSA.”
- Julianti, Lis. 2015. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DI INDONESIA.” 2 5(1):1–16.
- Loman, Endry, and Andari Yurikosari. 2020. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada

- Perusahaan Outsourcing Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dipekerjakan Pada Pekerjaan Inti Perusahaan.” *Jurnal Hukum Adigama* 3:543.
- Nayotama, Khansa. 2024. “PERLINDUNGAN HUKUM JAMINAN SOSIAL PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI INDONESIA (STUDI PEKERJA BARISTA KEDAI KOPI KANI).” 15(1):37–48.
- Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri, and Leli Joko Suryono. 2021. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing.” *Media of Law and Sharia* 2(1):1–16. doi: 10.18196/mls.v2i1.11478.
- Parinduri, Amelia Syafira. 2019. “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING.” I:1–23.
- Pratiwi, Wiwin Budi, and Devi Andani. 2022. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia.” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29(3):652–73. doi: 10.20885/iustum.vol29.iss3.art9.
- Putri Harlapan, Deviera Dika, and I. Made Sarjana. 2021. “Perlindungan Hukum Kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison).” *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 10(3):631. doi: 10.24843/jmhu.2021.v10.i03.p14.
- Sianipar, ALbert Kardi, Ester, and Syawal Amry Siregar. 2020. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.” 1–12.
- Sugiyono, Heru, and Jeremy Pardede. 2021. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.” *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 19(2):453–72.