




Akibat Hukum Apabila Pekerja *Outsourcing* Tidak Mendapatkan Perlindungan Hukum

Yeheskel Haurissa^{1*}, Hendrik Salmon², Dezonda Rosiana Pattipawae³

^{1,2,3}. Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : yeheskelhaurissa02@gmail.com
Corresponding Author*



Abstract

Legal protection for outsourced workers or workers is very necessary considering that the position of workers or laborers is in a lower or weaker position. Protection of workers or laborers is intended to guarantee the fulfillment of workers' basic rights and guarantee equality of opportunity and non-discriminatory treatment on any basis to create prosperity for workers or laborers. The purpose of this research is to examine and analyze the legal consequences if outsourced workers do not receive legal protection. The research method used is normative juridical research, namely research in the field of law which aims to examine legal principles, legal rules and legal systems. The legal materials used are primary legal materials and secondary legal materials. The problem approaches used in this research are the statutory approach and the conceptual approach. The research results show that the weaknesses contained in providing protection to workers/laborers or outsourced workers who work with the PKWT system include, among others, weaknesses in the legal substance; Weaknesses related to employment agreements; Weaknesses of Companies Providing Outsourced Workers/Labor Services. Legal consequences if outsourced workers do not receive legal protection: 1) The flexibility of outsourcing can trigger the practice of modern slavery; 2) Decreasing long-term job security and the number of permanent workers; 3) Vulnerability of workers' guarantees and rights.

Keywords: *Because of law; Outsourced Workers; Legal protection.*

Abstrak

Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing* sangatlah diperlukan mengingat kedudukan pekerja atau buruh berada pada kedudukan yang lebih rendah atau lemah. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh dimaksudkan agar dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan sebuah kesejahteraan bagi pekerja atau buruh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis Akibat Hukum Apabila Pekerja *Outsourcing* Tidak Mendapatkan Perlindungan Hukum. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian *yuridis normatif*, yaitu suatu penelitian di bidang hukum yang bertujuan meneliti asas-asas hukum, kaedah-kaedah hukum maupun sistematika hukum. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Peraturan Perundang-undangan (*statuta approach*), dan pendekatan konsep (*konseptual approach*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh atau Tenaga Kerja Alih daya yang bekerja dengan sistem PKWT antara lain adalah Kelemahan substansi hukumnya; Kelemahan terkait dengan perjanjian kerja; Kelemahan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Alih daya. Akibat hukum apabila pekerja *Outsourcing* tidak mendapatkan perlindungan hukum: 1) Fleksibilitas *outsourcing* dapat memicu praktik modern *slavery*; 2) Menurunnya kepastian kerja jangka Panjang serta jumlah pekerja tetap; 3) Kerentanan akan jaminan dan hak-hak pekerja.

Kata Kunci: *Akibat Hukum; Pekerja Outsourcing; Perlindungan Hukum.*


Kirim: 2024-03-18

Revisi: 2024-04-09

Terima: 2024-04-11

Terbit: 2024-04-30

Cara Mengutip: Yeheskel Haurissa, Hendrik Salmon, and Dezonda Rosiana Pattipawae. "Akibat Hukum Apabila Pekerja *Outsourcing* Tidak Mendapatkan Perlindungan Hukum." *BACARITA Law Journal* 4 no. 2 (2024): 84 - 99. <https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12745>

Copyright © 2024 Author(s)  Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 Internasional License

PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945) alinea ke-4 menegaskan bahwa “ untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI Tahun 1945, maka hasil pembangunan haruslah dapat dinikmati oleh semua masyarakat sebagai peningkatan kesejahteraan yang adil dan merata. Sebaliknya, keberhasilan suatu pembangunan tergantung kepada partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh seluruh lapisan Masyarakat.

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menjelaskan bahwa setiap warga negara mempunyai hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak baginya serta untuk dapat bekerja dengan baik demi penghidupannya, para pekerja seharusnya dalam kondisi yang sehat dan tentu saja terjamin keselamatannya dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menjelaskan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak untuk mensejahterakan hidupnya dengan memiliki pekerjaan yang layak. Pekerja *outsourcing* di Indonesia masih menimbulkan pro dan kontra. Sebagian pihak yang setuju mengemukakan beberapa alasan, diantaranya adalah *outsourcing* sebagai solusi bagi perusahaan dalam menghadapi ketidakstabilan kondisi ekonomi global yang mempengaruhi kondisi ekonomi nasional. Alasan lain adalah bahwa kinerja karyawan menjadi lebih buruk setelah diangkat sebagai karyawan tetap. Pihak yang kontra, terutama dari serikat pekerja menentang *outsourcing* dengan alasan karena “ pembayaran upah yang tidak sesuai, tidak ada jaminan peningkatan karier kerja, tidak ada tunjangan-tunjangan hidup, kontrak tidak diperpanjang atau PHK tanpa alasan.

Outsourcing merupakan pendelegasian operasi atau manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan alih daya atau perusahaan *outsourcing*)¹. Istilah *outsourcing* tidak dapat ditemukan secara langsung dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) (selanjutnya disingkat UU No. 13/2003). Pasal 64 UU No. 13/2003 hanya menyebutkan bahwa “ perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), (selanjutnya disingkat UU No. 6/2023), Pasal 81 angka 20 yang menyebutkan “ Ketentuan Pasal 66 ayat (1) UU No.13/2003 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut “ 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

¹ Chandra Suwando, *Ousourcing Implementasi di Indonesia*, Alex Media Komputindo, Jakarta, 2020, h. 12.

tidak tertentu. UU No. 6/2023 menghapus ketentuan Pasal 65 UU No. 13/2003 dan mengubah Pasal 66 UU No.13/2003. Dengan dihapusnya Pasal 65 yang mengatur pembatasan ruang lingkup pekerja Alih Daya, maka terhapus juga pembatasan-pembatasan yang tercantum dalam pasal tersebut. Ketentuan Pasal 66 UU No. 6/2023 tidak membatasi ruang lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *Outsourcing*.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 18-20 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647), (selanjutnya disingkat PP No. 35/2021). Dalam Pasal 18 PP No. 35/2021 dijelaskan bahwa Perusahaan *Outsourcing* dapat merekrut pekerja Alih Daya melalui salah satu dari dua perjanjian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT). Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis. Pasal 19 UU PP No.35/2021 menjelaskan mensyaratkan pengalihan perlindungan hak sebagai jaminan pekerja, dan Perusahaan harus berbadan hukum

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 yang mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja, menegaskan bahwa Mahkamah Konstitusi membolehkan praktik adanya sistem *outsourcing* dalam ketenagakerjaan. Sehingga dari “Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, ada 2 model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja *outsourcing* yaitu: 1) Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT tetapi berbentuk PKWTT; 2) Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja *outsourcing* terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT.

METODE PENELITIAN

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan pendekatan *juridis normatif*, yaitu penelitian hukum kepustakaan dan karena penelitian ini dilakukan dengan cara memiliki bahan kepustakaan, dalam penelitian ini akan digunakan tipe penelitian yang bersifat *deskriptif-analitis* dengan alasan adalah bahwa hasil yang didapatkan dari studi kepustakaan selanjutnya dianalisis dan dibahas dengan menggunakan alur pembahasan secara sistematis. Dengan demikian hasil analisis dan pembahasan tersebut selanjutnya diskripsikan untuk mempermudah penarikan beberapa kesimpulan dan pengajuan saran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* di Indonesia

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, perlindungan tersebut ditunjukkan kepada kepentingan-kepentingan tertentu yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi kedalam sebuah hak hukum. Hukum mengatur mengenai “hak” dapat disebut juga sebagai hukum subyektif. Hukum subyektif

merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma atau kaidah. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi dari hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya "*Crime and Costum In Savege*", mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari² Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh outsourcing sangatlah diperlukan mengingat kedudukan pekerja atau buruh berada pada kedudukan yang lebih rendah atau lemah. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh dimaksudkan agar dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan sebuah kesejahteraan bagi pekerja atau buruh. Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan³.

Lingkup perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang diberikan dan diatur dalam UU No.13/2003 adalah Perlindungan atas hak-hak dari pekerja atau buruh. Objek perlindungan ini terdiri dari: a) Perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan yang berkaitan dengan batasan waktu kerja bagi pekerja yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU No. 13/2003, larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) UU No. 13/2003, syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh perusahaan apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) UU No. 13/2003, Kewajiban bagi Perusahaan menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) UU No. 13/2003; b) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 UU No.13/2003. Perlindungan terhadap pekerja/ buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU No. 13/2003; c) Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU No. 13/2003. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha⁴. Peraturan perundang-

² Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, h. 10.

³ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan, Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2016, h. 10.

⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2011, h. 67.

undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja UU No. 13/2003 dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian dari Jaminan Sosial sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) UUNo. 40/2004 menyebutkan bahwa “Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”. Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.⁵ Pasal 86 ayat (1) UU No.13/2003, menyatakan bahwa, “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a) Keselamatan dan kesehatan kerja; b) Moral dan kesusilaan; dan c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Pasal 86 ayat (2) UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.” Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, jaminan sosial ketenagakerjaannya, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Dengan mengimplementasikan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan juga mengimplementasikan program-program kerja yang baik, dalam hal ini program kesehatan dan keselamatan kerja, setidaknya pengusaha dan pemerintah dapat mengantisipasi hal-hal buruk yang bisa saja terjadi dalam hubungan kerja di lingkungan kerja.⁶ Tujuan dari manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain: 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas; 2) Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan penglipat ganda keghairahan serta kenikmatan kerja.

Tanggung jawab pengusaha wajib untuk dilakukan dalam hal kecelakaan kerja seperti memberikan hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja termasuk juga di dalamnya menyangkut dengan kecelakaan kerja, pengusaha juga bertanggung jawab untuk mendaftarkan pekerjajanya dalam program asuransi seperti Jamsostek (Jaminan sosial tenaga

⁵ Dezonda R. Pattipawae, *Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja*, *Jurnal Saniri*, Vo; 3 No. 1, Fakultas Hukum Unpatti, November 2022, h. 39.

⁶ *Ibid*

kerja) atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) tujuan dari adanya program jamsostek antara lain untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia.⁷ Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, jaminan sosial ketenagakerjaannya, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Pasal 87 ayat (1) UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan” Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU No. 13/2003 diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum. Seringkali terjadi pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Hal ini dikarenakan pekerja tidak lagi memperoleh upah dari pengusaha. Penyebab hal tersebut karena terjadinya PHK antara pekerja dan pengusaha. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. PHK disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan gugurnya kewajiban dan hak antara pekerja dan perusahaan.⁸ Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1165), (selanjutnya disingkat Permenken No. 18/2022) bahwa “Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman”.

Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu sebagai berikut:

a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Pasal 81 angka 13 UU No. 6/2023 menyebutkan bahwa “Ketentuan Pasal 57 UU No. 13/2003 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: (1) Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis

⁷ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 2006, h. 168.

⁸ Danang Sunyoto, *Juklak Pemutusan Hubungan Kerja: Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014, h. 8.

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, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia”.

PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau 5) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT yang tidak memenuhi ketentuan demi hukum menjadi PKWTT.

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT),

PKWTT adalah Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/buruh diputus hubungannya, dan pekerja/buruh meninggal dunia. Bentuknya bisa tertulis bisa tidak. Jika secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 81 angka 20 UU No. 6/2023 Ketentuan Pasal 66 UU No. 13/2003 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: (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 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.

Perjanjian kerja adalah salah satu dari perjanjian pada umumnya, sehingga syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata berlaku juga untuk sahnya suatu perjanjian kerja. Isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan.⁹

⁹ Sedjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hal. 95.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a) Kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh pengusaha, begitu juga pengusaha menerima pekerja untuk dipekerjakan; b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yaitu pihak pekerja dengan pihak pengusaha cakap dalam membuat perjanjian. Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan batasan umur dalam membuat perjanjian adalah minimal berusia 18 tahun selain itu seseorang dikatakan cakap dalam membuat perjanjian jika tidak terganggu jiwanya atau waras; c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan merupakan obyek perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak; d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan sebagai obyek dalam perjanjian kerja harus halal, didalam suatu perjanjian kerja jenis pekerjaan merupakan hal yang harus jelas disebutkan.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan batal demi hukum. Syarat sahnya perjanjian kerja tersebut bersifat kumulatif, yaitu harus dipenuhi semuanya agar perjanjian kerja tersebut sah. Syarat pertama dan kedua disebut syarat subyektif, menyangkut subyek atau pelaku dari perjanjian. Sedangkan syarat yang ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat subjektif tidak dipenuhi, perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim, oleh pihak-pihak yang tidak memberi kesepakatan secara bebas dan orang tua atau pengampu bagi orang-orang yang dibawah pengampuan. Perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim. Demikian juga apabila syarat objektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya kembali seperti keadaan semula (dianggap tidak pernah terjadi perjanjian).¹⁰

B. Akibat Hukum Apabila Pekerja *Outsourcing* Tidak Mendapatkan Perlindungan Hukum

Akibat hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan yang dilakukannya merupakan tindakan hukum yakni tindakan yang dilakukan guna memperoleh sesuatu akibat yang dikehendaki hukum. UU No. 13/2003 mengatur secara rinci hal-hal yang berkaitan dengan Pasal 1320 KUHPerdara, yakni dengan mengadopsinya di dalam Pasal 59 UU No. 13/2003. Pasal 59 UU No. 13/2003 mengatur tentang segalanya untuk membuat perjanjian kerja menjadi sah. Asas konsesualisme berarti bahwa perjanjian lahir pada saat tercapainya kata sepakat antara para pihak mengenai hal-hal yang pokok dan tidak memerlukan suatu formalitas. Demikian pula dengan perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu memenuhi asas konsesualisme bilamana pekerja dan pengusaha mencapai kata sepakat tentang hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja. Sehingga, secara bentuk, perjanjian kerja lisan maupun tertulis bukanlah suatu permasalahan. Namun Pasal 59 UU No. 13/2003 telah dirubah dalam Pasal 8 angka 15 UU No. 6/2023

¹⁰ Niru Anita Sinaga, Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* Fakultas Hukum Universtas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Vol. 7 No. 3, Maret 2017, h. 37-38.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011. Dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi menegaskan alih daya adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan alih daya tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja tidak dieksploitasi, Mahkamah menawarkan dua model alih daya. Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan alih daya tidak berbentuk PKWT, tetapi berbentuk PKWTT. Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan alih daya. Karena itu, melalui model pertama, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan alih daya dianggap konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT secara tertulis. Model kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan alih daya berdasarkan PKWT, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan. Guna menghindari kesimpangsiuran lebih jauh, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencoba menindaklanjuti Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 itu melalui Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012. Putusan Mahkamah Konstitusi itu ditindaklanjuti dengan Surat Edaran untuk mengatur dengan lebih tepat lagi mekanisme yang selama ini sudah berjalan, sehingga hak-hak para pekerja alih daya benar-benar terjamin.

Perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi PKWT dan PKWTT. PKWT diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja/buruh melalui PKWT ini adalah untuk memberikan kepastian bagi untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan PKWT ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya¹¹

Perubahan PKWTT menjadi PKWT bermula dari pemahaman tentang cara PKWTT diadakan oleh pekerja dan pengusaha. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menyatakan bahwa "semua perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Dengan demikian, dapat ditemukan bahwa perubahan PKWTT menjadi PKWT dapat dimungkinkan terjadi, berdasarkan kehendak masing-masing. Kehendak tersebut bisa saja ada dan tidak ada peraturan perundang-undangan yang tidak melarang hal tersebut. Kemudian, yang menjadi terpenting adalah alasan atau sebab-sebab berubahnya PKWTT menjadi PKWT. Semenjak awal PKWTT diadakan, antara pekerja dengan pengusaha sudah menyepakati (berdasarkan kehendak) bahwa hubungan kerja tidak dibatasi waktu atau terus menerus, namun ada peristiwa atau situasi kondisi tertentu yang dapat menyebabkan PKWTT dapat berubah menjadi PKWTT. Bahwa perlu diingat PKWTT timbul karena 2 (dua) hal

¹¹ Bryllian Abraham Titihalawa, Barzah Latupono, Dezonda R. Pattipawae, Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial, *Pattimura Law Study Review* Fakultas Hukum Unpatti, Vol. 1, No. 1, Agustus 2023, h. 276.

mendasar, yakni: 1) Kesepakatan pekerja/buruh mengadakan PKWTT, dan 2) Akibat PKWT dilaksanakan tidak sesuai ketentuan (perubahan PKWT menjadi PKWT).

Perubahan PKWTT menjadi PKWT dapat dimungkinkan oleh karena berhubungan dengan peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan pelaksanaan jenis pekerjaan di dalam suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan PKWTT menjadi PKWT cenderung dibarengi dengan adanya perubahan pekerjaan sebagaimana jenis pekerjaan yang terdapat pada UU No. 13/2003. Yang menjadi kunci bahwa PKWTT dapat berubah menjadi PKWT adalah kehendak yang sama antara pekerja dan pengusaha dalam perjanjian¹²

Perubahan PKWTT menjadi PKWT membawa akibat hukumnya sendiri. Peristiwa hukum ini terdiri dari dua perbuatan hukum yang dilakukan, yakni putusannya hubungan kerja PKWTT dan pembuatan PKWT, yang keduanya disepakati dan dilaksanakan kedua belah pihak dalam perubahan tersebut. Adapun akibat hukum dari perbuatan-perbuatan hukum tersebut adalah: 1) PHK PKWTT mengakibatkan pengusaha wajib membayar hak dan kewajiban kepada pekerja yang didasarkan karena putusannya hubungan kerja dengan alasan tanpa kesalahan, yang merujuk pada ketentuan perhitungan hak normatif pada Pasal 81 angka 47 UU No. 6/2023 mengenai Ketentuan Pasal 156 UU No. 13/2003. Pasal 81 angka 59 UU No. 6/2023 telah menghapus ketentuan dalam Pasal 167 UU No. 13/2003. Dengan demikian Pasal 167 UU No. 12/2003 tidak berlaku. Hal ini merupakan akibat hukum yang berupa lenyapnya suatu keadaan hukum tertentu, yaitu lenyapnya atau berakhirnya hubungan kerja yang didasarkan pada PKWTT; 2) Pembuatan dan pelaksanaan PKWT yang mengacu pada Pasal 59 UU No. 13/2003 dan Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 tentang Pelaksanaan PKWT. Situasi ini dapat disebut sebagai lahirnya suatu hubungan hukum baru, yakni hubungan kerja yang didasarkan pada PKWT. Pasal 59 UU No. 13/2003 telah dirubah dalam Pasal 81 angka 15 UU No. 6/2023.

Kebijakan mengenai *outsourcing* pada UU No. 6/2023 menunjukkan bahwa pemerintah belum menaruh perhatian penuh kepada kesejahteraan pekerja dalam menyusun kebijakan dan lebih mementingkan kepada aspek sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel dimana hal ini akan menguntungkan bagi pengusaha/perusahaan. Perubahan kebijakan ini pada dasarnya dapat membawa akibat bagi para pekerja yang tampak dari tiga bentuk yakni:

1. Fleksibilitas *outsourcing* dapat memicu praktik modern *slavery*

Pelaksanaan *outsourcing* tidak selalu berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Tidak jarang ditemukan pelanggaran-pelanggaran yang berimplikasi pada hak dan kesejahteraan pekerja. Hingga kini, regulasi mengenai *outsourcing* belum dianggap cukup untuk memberikan keadilan terutama kepada pekerja. Pemerintah lebih mengedepankan kepentingan pemilik modal yang dimana dalam hal ini tidak cukup mempertimbangkan dampak negatifnya terhadap pekerja, sangat dipengaruhi pada keberhasilan pasar bebas dan efisiensi. Efisiensi tersebut dicapai melalui strategi upah buruh murah dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel dan berakibat pada hilangnya keamanan kerja bagi pekerja dan kepastian kerja pekerja, dimana oleh sebagian kalangan dikatakan sebagai satu bentuk modern *slavery*.

2. Menurunnya kepastian kerja jangka Panjang serta jumlah pekerja tetap

¹² Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, h. 34.

Fleksibilitas *outsourcing* dapat menyebabkan penurunan kepastian kerja jangka panjang serta jumlah pekerja tetap. Semakin banyak pekerjaan yang dialihdayakan akan menghapus harapan seseorang untuk menjadi pekerja tetap di perusahaan. Selain itu jika masa kontrak pekerja *outsourcing* selesai, maka habis pula masa kerja pekerja *outsourcing*. Akibatnya, pekerja harus menghadapi risiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya karena perusahaan penyedia jasa pekerja tidak lagi mendapat kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja. Dampak selanjutnya, pekerja akan mengalami ketidakpastian masa kerja yang telah dilaksanakan karena tidak diperhitungkan secara jelas akibat sering bergantinya perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, sehingga berdampak pada hilangnya kesempatan pekerja *outsourcing* untuk memperoleh pendapatan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja dan pengabdianya.

3. Kerentanan akan jaminan dan hak-hak pekerja

Sistem *outsourcing* atau kerja kontrak tidak memberikan jaminan masa depan yang jelas dan pasti. Selain tidak menerima tunjangan hari raya, pekerja kontrak juga tidak menerima tunjangan-tunjangan lain seperti dana pensiun untuk hari tua maupun jaminan sosial tenaga kerja. Pekerja hanya menerima upah. Ketiadaan hak-hak pekerja dalam menerima upah tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak konstitusi dan hak asasi manusia yang berkaitan dengan kelangsungan hidup pekerja. Padahal, hak-hak ini sudah diatur pada Pasal 28 H ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, dimana dinyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". Selain itu, pada Pasal 99 ayat (1) UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja". Ketidakpastian nasib pekerja sehubungan dengan pekerjaan *outsourcing* tersebut seperti tidak memberi jaminan kepastian bagi pekerja *outsourcing* untuk bekerja dan mendapatkan imbalan membuat esensi utama dari hukum perburuhan yaitu perlindungan pekerja terabaikan. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja karena posisi pekerja berada dalam posisi tawar yang lemah, sebagai akibat dari banyaknya pencari kerja atau *oversupply* tenaga kerja. Banyak pengusaha mencari perusahaan *outsourcing* atau agen *outsourcing*. Di sisi lain, banyak pekerja yang mengandalkan keahlian dan tingkat pendidikannya untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Namun kenyataannya, banyaknya pencari kerja tersebut tidak sepenuhnya sebanding dengan perusahaan yang mencari pencari kerja. Oleh karena itu, para pencari kerja mau tidak mau bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan bersedia bekerja di bawah naungan *outsourcing*.

UU No. 6/2023 akan membuat pasar tenaga kerja menjadi lebih fleksibel dengan diberikannya keleluasaan bagi pengusaha untuk menggunakan pekerja kontrak atau *outsourcing* yang bisa direkrut dan diberhentikan dengan mudah dan murah. Tentu saja hal ini akan membuat jumlah pekerja tetap, dengan kepastian kerja jangka panjang, menjadi menurun. Ketimbang pekerja tetap, pekerja kontrak dan *outsourcing* cenderung mendapatkan upah yang lebih rendah dan memiliki hak-hak pekerja yang lebih sedikit sehingga cukup menggiurkan bagi pengusaha. Hal ini membuat pengusaha berupaya memperbanyak penggunaan pekerja kontrak dan *outsourcing* ketimbang pekerja tetap

karena dengan demikian, ongkos buruh dapat ditekan sekecil mungkin. Beberapa kajian lapangan membuktikan sistem tenaga kerja fleksibel membuat nasib pekerja menjadi lebih rentan.¹³ Misalnya menunjukkan bagaimana pengadopsian sistem tenaga kerja fleksibel dalam UU No. 13/2003 telah membuat posisi pekerja menjadi lebih lemah melalui perbedaan-perbedaan status kerjanya antara pekerja tetap, kontrak dan *outsourcing*. Maka dari itu, alih-alih menciptakan pekerjaan tetap dan dengan kondisi layak (*decent work*), membuat sistem ketenagakerjaan menjadi lebih fleksibel sebagaimana dalam UU No. 6/2023 hanya akan memperparah ketidakpastian kerja yang dialami pekerja melalui kasualisasi kerja (*casualisation of work*) dan meningkatkan jumlah pekerja dengan kondisi kerja yang rentan dalam pasar tenaga kerja di Indonesia¹⁴. Selain itu, sudah banyak studi yang memperlihatkan sistem kerja yang fleksibel terbukti tidak mampu membuat kondisi ketenagakerjaan menjadi lebih baik. Justru sebaliknya, fleksibilitas kerja melalui berbagai bentuk seperti *outsourcing* dan kontrak menggiring buruh pada situasi ketidakpastian kerja dan kesejahteraan buruh yang menjadi sangat rentan.

Kelemahan perlindungan pekerja *outsourcing* dalam beberapa perspektif antara lain:

a. Kelemahan perlindungan pekerja *outsourcing* dalam perseptif struktur hukum (*legal structure*)

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap UU No. 6/2023, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Disamping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Pasal 176 UU No. 13/2003 menjelaskan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dengan Keputusan Presiden. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. Tata cara penyampaian laporan ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

b. Kelemahan Perlindungan Tenaga Kerja Alih daya Dalam Perspektif Substansi Hukum (*Legal Substance*)

¹³ Indrasari Tjandraningsih, dkk, *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*, Aktatiga-FSPMI-FES, Bandung dan Jakarta, 2010, h. 23.

¹⁴ Budiyono, Tri. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya*, *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol.5. No.2, 2023, h.12.

Substansi ini adalah hukum dalam arti fakta. Atas dasar "substansi" ini polisi atau pengawas ketenagakerjaan bertindak terhadap para pengusaha pelanggar hukum. Inilah pola-pola kerja hukum hidup. Substansi juga berarti produk yang dibuat oleh orang-orang di dalam sistem hukum, keputusan-keputusan yang dikeluarkan, aturan-aturan baru yang dibuat. Namun demikian substansi hukum yang dianggap buruk, merugikan, mengandung ketidakadilan, maupun diskriminatif, akan melahirkan banyak protes, baik melalui demonstrasi atau untuk rasa, maupun mengujinya ke Mahkamah Konstitusi. Pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem PKWT atau Tenaga Kerja Alih daya tidak selalu sesuai dan sejalan dengan substansi hukumnya, baik substansi hukumnya yang baik maupun substansi hukumnya yang buruk, yang dapat dipahami maupun yang tidak dapat dipahami oleh pelaksananya, baik itu pekerjanya, maupun polisi atau pengawas ketenagakerjaannya.

Kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh atau Tenaga Kerja Alih daya yang bekerja dengan sistem PKWT antara lain adalah:

1. Kelemahan substansi hukumnya

Substansi hukum Undang Undang Cipta Kerja yang menguntungkan bagi para pengusaha, sehingga semakin banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai pekerja/buruh dengan sistem PKWT atau Tenaga Kerja Alih daya, karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan PKWT apabila dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem PKWTT. Jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem PKWT jauh lebih efisien dibandingkan memakai pekerja/buruh dengan sistem PKWTT. Karena untuk pekerja/buruh dengan sistem PKWT perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya. Dengan kata lain perusahaan hanya perlu mengeluarkan biaya untuk upah saja. Karena sebagaimana diketahui komponen upah terhadap pekerja/buruh dengan sistem PKWT hanya berupa upah pokok saja tanpa adanya tunjangan-tunjangan. Selain itu terhadap pekerja/buruh dengan sistem PKWT apabila habis masa kontraknya, maka tidak mendapatkan uang pesangon. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem PKWTT yang harus menyediakan berbagai tunjangan, termasuk uang pesangon seandainya memakai pekerja/buruh dengan sistem PKWTT diberhentikan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat PPHI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memperkirakan memang ada Perusahaan-perusahaan pengerah jasa tenaga kerja yang sengaja memanfaatkan dari kewajiban untuk membayar gaji secara tetap atau membayar pesangon ketika PHK¹⁵

Pekerja/buruh dengan sistem PKWT, diketahui sebesar dua pertiga dari jumlah pekerja/buruh dengan sistem PKWT tidak memberi kepastian untuk terus dapat bekerja, dimana pekerja dengan mudah untuk diberhentikan dengan berbagai alasan¹⁶. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b) pekerjaan yang diperkirakan

¹⁵ Gandhi Sugandi, *Depnakertrans Perlu Razia Perusahaan Outsourcing*, Kompas, Jakarta, 2005, h. 2.

¹⁶ *Ibid*

penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c) pekerjaan yang bersifat musiman; d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (PKWT yang tidak memenuhi ketentuan demi hukum menjadi PKWTT. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

2. Kelemahan terkait dengan perjanjian kerja

Pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini menurut Sri Gambir Melati Hatta, timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak termasuk kewajibannya¹⁷. Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh diperusahaan tersebut.

3. Kelemahan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Alih daya

4. Kelemahan perlindungan tenaga kerja alih daya dalam perspektif kultur hukum (*legal culture*)

Menurut Afan Gaffar, bahwa hukum tidaklah berada dalam keadaan yang vakum, akan tetapi entitas yang berada pada suatu environment di mana antara hukum dengan environment tersebut terjadi hubungan yang saling kait-mengkait. Akan tetapi, hukum merupakan produk berbagai elemen, seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, nilai, dan agama. Oleh karena itu, ekosistem hukum banyak tergantung kepada faktor-faktor yang berada di luar hukum. Jadi, hukum bukan sesuatu yang supreme. Adanya hukum karena adanya kepentingan politik, ekonomi, sosial, budaya, dan lain-lain¹⁸

¹⁷ Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Alumnri Bandung, 1999, h.139.

¹⁸ Moh. Busryo Muqoddas dkk, *Politik Pembangunan Hukum Nasional*, UII Press, Yogyakarta, 1992, h. 104.

Fungsi hukum tidak cukup hanya sebagai kontrol sosial melainkan fungsi hukum diharapkan untuk melakukan usaha menggerakkan rakyat agar bertingkah laku sesuai dengan cara-cara baru untuk mencapai suatu tujuan yang dicita-citakan. Untuk bertingkah laku sesuai dengan ketentuan hukum inilah diperlukan kesadaran hukum dari masyarakat karena faktor tersebut merupakan jembatan yang menghubungkan antara peraturan-peraturan hukum dengan tingkah laku anggota-anggota masyarakat. Ada beberapa faktor yang menjadi kelemahan kultur hukum, diantaranya ialah terlalu kuatnya dominasi paham positivistik dalam sistem hukum umumnya dan sistem penegakan hukum. Selain faktor tersebut, juga ada faktor pola pikir atau mindset bergantung menjadi pekerja bukan menciptakan pekerjaan, bahwa selaku Aparatur Negara yang mengemban tugas penegakan hukum, dan melindungi rakyat yang membutuhkan pekerjaan.

Hukum dibuat untuk kesejahteraan manusia, oleh karena itu aparat penegak hukum harus berani menegakkan hukum dengan keluar dari tradisi dan konsep penegakan yang hanya semata-mata didasarkan pada peraturan perundang-undangan. Hukum harus dipandang sebagai ruang yang tidak hampa, hukum itu tidak pernah steril dari konsep-konsep dan nilai-nilai non hukum. Oleh karena itu, hukum harus dipandang dan dimaknai dengan melibatkan perspektif sosial, budaya atau kultur, histori dan ideologi serta psikologi masyarakatnya.¹⁹

KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* di Indonesia diatur dalam UU No. 6/2023. UU No. 6/2023 menghapus ketentuan Pasal 65 UU No. 13/2003 Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Pasal 81 angka 20 UU No. 6/2023 terhadap ketentuan Pasal 66 UU No. 13/2003 tidak dicantumkan lagi mengenai batasan pekerjaan yang dilarang dilaksanakan oleh pekerja dengan sistem *outsourcing*. Regulasi mengenai *outsourcing* belum dianggap cukup untuk memberikan keadilan terutama kepada pekerja. Pemerintah lebih mengedepankan kepentingan pemilik modal yang dimana dalam hal ini tidak cukup mempertimbangkan dampak negatifnya terhadap pekerja, sangat dipengaruhi pada keberhasilan pasar bebas dan efisiensi. Efisiensi tersebut dicapai melalui strategi upah buruh murah dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel dan berakibat pada hilangnya keamanan kerja bagi pekerja dan kepastian kerja pekerja. Akibat hukum apabila pekerja *Outsourcing* tidak mendapatkan perlindungan hukum: 1) Fleksibilitas *outsourcing* dapat memicu praktik modern *slavery*; 2) Menurunnya kepastian kerja jangka Panjang serta jumlah pekerja tetap; 3) Kerentanan akan jaminan dan hak-hak pekerja.

REFERENSI

Journal

Bryllian Abraham Titihalawa, Barzah Latupono, Dezonda R Pattipawae, Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial, *Pattimura Law Study Review* Fakultas Hukum Unpatti, Vol. 1, No. 1, Agustus 2023.

¹⁹ Satjipto Raharjo, *Sosiologi Hukum*, Genta Publising, Yogyakarta, 2010, h.104.

- Budiyono, Tri. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya*, *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol.5. No.2, 2023.
- Dezonda R. Pattipawae, *Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja*, *Jurnal Saniri*, Vo; 3 No. 1, Fakultas Hukum Unpatti, November 2022.
- Niru Anita Sinaga, *Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara Fakultas Hukum Universtas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta*, Vol. 7 No. 3, Maret 2017.

Buku

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2011.
- Chandra Suwando, *Ousourcing Implementasi di Indonesia*, Alex Media Komputindo, Jakarta, 2020.
- Danang Sunyoto, *Juklak Pemutusan Hubungan Kerja: Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014.
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 2006.
- Gandi Sugandi, *Depnakertrans Perlu Razia Perusahaan Outsourcing*, Kompas, Jakarta, 2005.
- Indrasari Tjandraningsih, dkk, *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*, Aktatiga-FSPMI-FES, Bandung dan Jakarta, 2010.
- Moh.Busryo Muqoddas dkk, *Politik Pembangunan Hukum Nasional*, UII Press, Yogyakarta, 1992.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.
- Satjipto Raharjo, *Sosiologi Hukum*, Genta Publising, Yogyakarta, 2010.
- Sehat Damanik, *Ousourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan, Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2016.
- Sedjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2003.
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Alumni, Bandung, 1999.