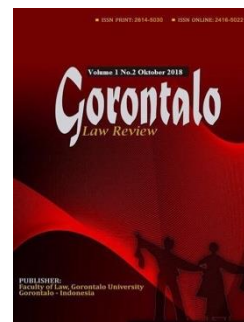


Gorontalo

Law Review

Volume 5 - NO. 1 – April 2022
E-ISSN: 2614-5030 P-ISSN: 2614-5022



TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN *OUTSOURCING* TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DALAM BERBAGAI ASPEK MENURUT HUKUM POSITIF INDONESIA

Andika Dwi Yuliardi

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang
andikadwiyuliardi@gmail.com

Imam Budi Santoso

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang
ibskrw@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan artikel ini untuk mengetahui bentuk tanggung jawab perusahaan outsourcing terhadap perlindungan tenaga kerjanya dalam berbagai aspek dan untuk mengetahui sanksi terhadap perusahaan outsourcing yang tidak memberikan perlindungan bagi tenaga kerjanya. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Sistem outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tidak lagi membatasi bidang pekerjaan yang dapat mempergunakan sistem outsourcing sehingga dapat dilakukan secara bebas dalam semua bidang pekerjaan yang ada. Undang-Undang Ciptaker juga mengatur tanggung jawab perusahaan outsourcing untuk memberikan perlindungan kepada pekerja terkait upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul. Perusahaan outsourcing bertanggung jawab dalam pengaturan waktu kerja, istirahat, cuti dan membayarkan upah sesuai dengan kebijakan upah yang tidak boleh lebih rendah dari ketentuan undang-undang. Sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, perusahaan outsourcing wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek. Dengan adanya perlindungan-perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya secara aman dan nyaman sehingga produktivitas kerja menjadi meningkat. Sanksi yang dapat diberikan kepada Perusahaan outsourcing dapat berupa teguran hingga pencabutan izin yang merupakan sanksi administratif terberat. Perusahaan outsourcing yang tidak membayarkan upah ataupun upah lebih rendah dari upah minimum dapat diberikan sanksi pidana penjara 1 sampai 4 tahun

dan/ atau denda paling banyak Rp400.000.000,00 . Sanksi pidana juga berlaku bagi perusahaan yang tidak memberi waktu istirahat dan cuti sanksi pidana kurungan 1 bulan sampai 12 bulan dan/ atau denda paling banyak Rp100.000.000,00.

Kata Kunci : Perusahaan Outsourcing; Tanggung jawab perusahaan; perlindungan hak tenaga kerja

Abstract

The purpose of this article is to find out the forms of responsibility of outsourcing companies for the protection of their workers in various aspects and to find out the sanctions against outsourcing companies that do not provide protection for their workers. The type of research used is normative juridical research with a statutory approach. The outsourcing system in Law Number 11 of 2020 no longer limits the fields of work that can use the outsourcing system so that it can be done freely in all existing fields of work. The Ciptaker Law also stipulates the responsibility of outsourcing companies to provide protection to workers regarding wages and welfare, working conditions, and disputes that arise. The outsourcing company is responsible for managing working time, rest, leave and paying wages in accordance with a wage policy that cannot be lower than the statutory provisions. In an effort to improve the welfare of workers, outsourcing companies are required to include their workforce in the Jamsostek program. With these protections, it is intended that workers can carry out their work safely and comfortably so that work productivity will increase. Sanctions that can be given to outsourcing companies can be in the form of warnings to revocation of permits which are the toughest administrative sanctions. Outsourcing companies that do not pay wages or wages lower than the minimum wage may be subject to imprisonment for 1 to 4 years and/or a maximum fine of Rp. 400,000,000.00. Criminal sanctions also apply to companies that do not give rest and leave time, a criminal sanction of imprisonment from 1 month to 12 months and/or a maximum fine of Rp. 100,000,000.00.

Keywords: Outsourcing Company; Corporate responsibility; protection of labor rights

1. PENDAHULUAN

Semakin maraknya sistem *outsourcing* yang kini digunakan oleh banyak perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya. Sistem *outsourcing* dianggap bermanfaat bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya karena menggunakan tenaga-tenaga yang ada untuk aktifitas yang lebih efektif dan efisien secara optimal. Sistem *outsourcing* pada awal perkembangannya bertujuan untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah. (Sehat Damanik, 2006) Dalam hal ini, peran pemerintah terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia yaitu menetapkan regulasi dengan dikeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Bahasa Indoneia istilah *outsourcing* dikenal dengan “alih daya”. Pengertian dari perusahaan *outsourcing* (alih daya) dapat dilihat dalam Ketentuan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mengartikan Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan. Walaupun sudah terdapat regulasi, namun akibat minimnya pengawasan yang dilakukan pemerintah menimbulkan banyak perusahaan yang

melenceng dari aturan semestinya dalam menerapkan sistem *outsourcing*, sistem ini digunakan perusahaan sebagai upaya penyelesaian untuk mengurangi upah buruh, sehingga mengarah ke perbudakan modern. (Bahder Johan Nasution, 2004)

Tenaga kerja *outsourcing* pada dasarnya merupakan karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Sehingga mereka pun digaji oleh perusahaan *outsourcing* setelah perusahaan tersebut menerima pembayaran dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. (Gunarto Suhardi, 2006) Pekerja/buruh *outsourcing* tersebut memiliki hak selayaknya para pekerja/buruh non *outsourcing*, hal ini wajib dipenuhi oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing* yang bersangkutan. Pada satu sisi tenaga kerja *outsourcing* dapat menciptakan kemudahan bagi perusahaan, namun seiring dengan berkembangnya hubungan ketenagakerjaan dengan sistem *outsourcing* terdapat dampak negatif bagi perkembangan pekerja/buruh yakni banyak hak-hak tenaga kerja yang diabaikan oleh perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Selain itu, kadang kala pekerja ditempatkan pada *positioning* yang salah, sehingga berdampak pada ketidakseimbangan pekerjaan.

Perlu dibuat suatu perjanjian kerja dalam memulai hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja *outsourcing* agar dapat mengetahui hak dan kewajiban pekerjaannya. Perjanjian kerja dalam sistem *outsourcing* dilakukan melalui dua tahap yaitu; Pertama, perjanjian antara perusahaan *outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*; Kedua, perjanjian antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban para pihak, serta syarat-syarat kerja. Perjanjian kerja melahirkan suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja yang memiliki unsur pekerjaan, perintah dan upah. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak perusahaan, kewajiban perusahaan, dan objek perjanjian. (Moch. Nurachmad. 2009).

Untuk mengatasi permasalahan Ketenagakerjaan, salah satunya terkait dengan *Outsourcing*, Pemerintah meresmikan dan mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada tanggal 2 November 2020, yang mencakup banyak sektor dan memiliki jumlah 1.187 halaman, sehingga Undang-undang ini disebut dengan Undang-undang sapu jagat atau *omnibus law*. Dalam ketentuan umum Undang-Undang ini istilah “Cipta Kerja” dapat diartikan sebagai upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Dengan adanya regulasi Undang-Undang Cipta Kerja, perusahaan *outsourcing* diharapkan mampu bertanggung jawab untuk memberikan suatu perlindungan kepada para tenaga kerjanya baik dari pemberian upah yang sesuai, menjamin kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* sehingga dapat menghindari perbuatan sewenang-wenang dari perusahaan karena perlindungan kerja adalah salah satu hak pekerja dan juga merupakan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang penulis bahas dalam penulisan hukum ini yaitu Bagaimana Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Berbagai Aspek Berdasarkan Hukum Positif Indonesia ?, dan Bagaimana Sanksi Terhadap Perusahaan Outsourcing Yang Tidak Memberikan Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Hukum Positif Indonesia ?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang dilandasi oleh metode, sistematika dan pemikiran tertentu dengan tujuan agar dapat mempelajari suatu gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Tipe penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara memfokuskan kajian penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. (Johnny Ibrahim, 2006) Metode penelitian yuridis normatif adalah metode yang mengaitkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan yang memfokuskan kepada aturan hukum sebagai landasannya. Maksud dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis, dan menyeluruh mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terhadap perlindungan tenaga kerja. Sumber penelitian adalah buku, jurnal, artikel, dan serta aturan perundang-undangan.

3. PEMBAHASAN

a. Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing* Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Berbagai Aspek Berdasarkan Hukum Positif Indonesia

Setelah dikeluarkannya Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Ciptaker), terdapat beberapa perubahan mengenai pengaturan terhadap sistem kerja *outsourcing* atau alih daya. Sistem *outsourcing* dalam Undang-Undang Ciptaker mengalami perluasan dan pelegalan. Sistem alih daya (*Outsourcing*) secara sederhana disebut sebagai sistem mengenai penyediaan tenaga kerja oleh pihak ketiga yang berada diluar perusahaan. Para pekerja atau buruh *outsourcing* secara legal bukanlah merupakan bagian dari perusahaan tempat para pekerja atau buruh tersebut bekerja namun hanya merupakan bagian dari perusahaan penyedia jasa *outsourcing* tersebut.

Meningkatnya fleksibilitas dalam hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* serta terkait dengan pemotongan gaji tenaga kerja sebagai “insentif” kepada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* adalah sebagian dari dampak yang akan muncul dari sistem tersebut. Dengan demikian terdapat banyak pekerja atau buruh yang menolak sistem ini, dimana mereka harus rela mendapatkan pemotongan gaji atau upahnya sebesar beberapa persen oleh perusahaan *outsourcing*, bahkan terkadang suatu perusahaan *outsourcing* tidak transparan dalam pemotongan gaji atau upah tersebut. Peningkatan fleksibilitas juga dapat mengakibatkan semakin mudahnya pemutusan hubungan kerja.

Namun sistem *outsourcing* juga dapat menguntungkan tenaga kerjanya yaitu: (Shanto) a). Adanya kemudahan bagi calon pekerja yang telah lulus sekolah mendapat pekerjaan. Berdasarkan sistem *outsourcing*, calon pekerja tidak perlu melamar kerja ke berbagai tempat, karena justru perusahaan *outsourcing* yang akan meyalurkan mereka; b). Adanya pelatihan yang memadai dari perusahaan *outsourcing* untuk pekerjaannya sewaktu belum ditempatkan; c). Memfasilitasi pencari kerja mendapatkan keahlian khusus dan memudahkan penentuan perusahaan yang menjadi tujuan termasuk negosiasi gaji karena memiliki keahlian yang jarang ada; dan d). Peluang mendapat keahlian lebih karena banyak mengenal perusahaan yang banyak memberikan proses pembelajaran. Dengan demikian, banyak perusahaan yang menerapkan sistem *outsourcing* dengan alasan dapat mengurangi pengeluaran perusahaan atas biaya karyawan.

Terkait dengan sistem *outsourcing* dalam Undang-Undang Ciptaker, terdapat ketentuan yang melegalkan perluasan pada bidang-bidang pekerjaan yang dapat mempergunakan sistem *outsourcing* atau alih daya. Sistem *outsourcing* yang

terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya dapat diterapkan pada beberapa jenis pekerjaan yang bukan merupakan pokok pekerjaan atau pekerjaan penunjang seperti keamanan, katering, transportasi, kebersihan, dan lain-lain. Dalam ketentuan tersebut menyatakan; pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, akan tetapi pekerja/buruh tersebut boleh mengerjakan hal yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau kegiatan jasa penunjang. Namun ketentuan yang membatasi bidang pekerjaan dalam pemakaian sistem *outsourcing* tersebut dihapuskan dan dirubah oleh ketentuan dalam Undang-Undang Cipta kerja.

Ketentuan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut diubah oleh ketentuan yang menyatakan “hubungan kerja antara perusahaan alih daya (*outsourcing*) dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.” Maka, dengan dihilangkannya suatu batasan terkait bidang pekerjaan yang dapat mempergunakan sistem *outsourcing*, maka sistem ini dapat dilakukan secara bebas dalam semua bidang pekerjaan yang ada.

Pemerintah mengatakan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* tetap sama/ tidak ada yang dikurangi pasca dikeluarkannya Undang-Undang Ciptaker. Pengaturan mengenai sistem *outsourcing* atau alih daya yang sebelumnya diatur di dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimana ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 tersebut dihapuskan oleh Undang-Undang Cipta Kerja.

Ketentuan dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain (perusahaan *outsourcing*) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a) Dilakukan terpisah dari kegiatan utama, Maksudnya adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* tidak boleh dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan. Misal Suatu perusahaan kegiatan utamanya adalah merangkai bahan dasar dari alat elektronik satu persatu hingga menjadi satu unit alat elektronik yang bisa dipakai. Jika pekerjaan tertentu dilimpahkan/diberikan kepada perusahaan *outsourcing*, maka kegiatan tersebut harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Contoh bila yang di-outsource adalah pekerjaan bidang makanan (catering), maka kegiatan tersebut harus dikerjakan secara terpisah merangkai bahan dasar dari alat elektronik hingga menjadi satu unit alat elektronik yang bisa dipakai.
- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, Maksudnya adalah pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilimpahkan kepada tenaga kerja *outsourcing* dapat dikerjakan di tempat penerima pekerjaan atau ditempat pemberi pekerjaan sesuai dengan sifat pekerjaan tersebut. Ketentuan ini berlaku untuk pekerjaan yang sifatnya membuat suatu produk tertentu, misalnya kancing baju untuk pabrik garmen, baut kecil untuk pabrik perakitan motor, dan lain-lain, pada umumnya pengerjaan pekerjaan tersebut dilakukan di perusahaan *outsourcing*. Namun untuk pekerjaan yang dikerjakan di perusahaan pengguna jasa *outsourcing* ialah pekerjaan yang sifatnya melakukan suatu jasa tertentu, misalnya jasa akuntan untuk menyusun laporan pembukuan dan tugas penjaga keamanan perusahaan.
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Maksudnya adalah kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing* sebagai kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok, seperti usaha Penyedia

makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), tenaga kebersihan (*cleaning service*), tenaga pengamanan (*security*), jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh.

d) Tidak menghambat proses produksi

Dapat dilihat bahwa sifat pekerjaan *outsourcing* yang bukan merupakan pekerjaan utama, apabila seandainya terjadi kendala pada pelaksanaan pekerjaan tersebut, kegiatan proses produksi dalam perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tidak terhalang secara langsung. Dalam Undang-Undang Cipta kerja ketentuan mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan seperti Pasal diatas telah dihapus karena pemerintah tidak menginginkan sistem *outsourcing* masuk ke dalam ranah perjanjian bisnis atau perdata. Pemerintah hanya mengatur perlindungan tenaga kerja yang dianggap rentan ketika berhadapan dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dalam suatu perjanjian kerja. Dengan demikian, apabila terciptanya hubungan kerja baik itu dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dapat membuka peluang untuk mengangkat pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap.

Kemudian Ketentuan Pasal 66 ayat (2) sampai dengan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dirubah beberapa ketentuannya oleh Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Ciptaker yang berisikan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing*. Yakni mengatur tanggung jawab perusahaan alih daya (*outsourcing*) untuk memberikan perlindungan pekerja atau buruh terkait upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kemudian apabila perusahaan *outsourcing* yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

Ketentuan Pasal 4 Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004, mengatur Perjanjian *outsourcing* yang dibuat secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna/pemborong tenaga kerja *outsourcing* sekurang-kurangnya memuat :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja/buruh dari perusahaan *outsourcing*.
- b. Dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan *outsourcing*, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*.
- c. Penegasan bahwa perusahaan *outsourcing* bersedia menerima tenaga kerja dari perusahaan *outsourcing* sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pengguna/pemborong tenaga kerja *outsourcing* dalam hal terjadi penggantian perusahaan *outsourcing*.

Kemudian, agar perusahaan *outsourcing* dapat memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh *outsourcing* dalam hal kewajiban maka perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan harus memenuhi persyaratan perizinan berusaha yang sudah ditentukan oleh Pemerintah Pusat, serta harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Izin operasional bagi perusahaan *outsourcing* diberikan melalui instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan *outsourcing* yang bersangkutan. Dengan adanya persyaratan mengenai Perizinan dan bentuk badan hukum atas Perusahaan *outsourcing*, maka secara tidak langsung terdapatnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja

outsourcing karena adanya pengawasan terhadap perusahaan dalam sebuah sistem *Online Single Submission* (OSS).

Perlindungan kerja yang dapat diberikan kepada pekerja/buruh meliputi pemeliharaan moral kerja dan mendapat perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia, etika moral dan agama serta adanya perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya, (Djoko Triyanto, 2004) yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti:

1. Hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam bekerja (Pasal 5, Pasal 6);
2. Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11, Pasal 12);
3. Hak untuk memperoleh kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak (Pasal 31);
4. Hak untuk memperoleh kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d. Pasal 66);
5. Hak atas Waktu Kerja, Hak mendapatkan Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 77 s.d. Pasal 85);
6. Hak mendapat perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia (Pasal 86 s.d. Pasal 87);
7. Hak berkaitan dengan memperoleh penghasilan yang layak, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d. Pasal 101); dan
8. Hak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104).

Berdasarkan Hak-hak dasar pekerja sebagaimana tercantum di atas, Maka perusahaan *outsourcing* wajib memperlakukan para pekerjanya secara adil dan layak, agar perusahaan tersebut dapat bertahan dan bekerja secara efisiensi. Dibutuhkan adanya keseimbangan antara tujuan perusahaan *outsourcing* dan terpenuhinya hak-hak dasar pekerjanya, yang dapat tercapai jika perusahaan menerapkan Norma Kerja maupun Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sehingga memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja kepada tenaga kerja. Lingkup Norma Kerja dapat berupa; penerapan waktu kerja, waktu istirahat, perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan, penerapan persyaratan hubungan kerja, penerapan persyaratan penyelenggaraan program jamsostek, penerapan kompensasi kecelakaan kerja. Dengan adanya perlindungan-perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya secara aman dan nyaman sehingga produktivitas kerja menjadi meningkat.

Tenaga kerja *outsourcing* memperoleh hak yang sama terkait jaminan perlindungan atas resiko yang mungkin timbul dari pekerjaan yang dilakukan, baik itu menyangkut resiko kesehatan fisik dan mental, sosial, moral dan kesusilaan. Karena tenaga kerja *outsourcing* juga merupakan seorang manusia yang memiliki batasan kemampuan fisik dan mentalnya karena bekerja secara terus-menerus, yang apabila dipaksakan dapat menurunkan produktivitas, kelelahan mental serta menimbulkan kecelakaan fisik. Pengaturan terkait perlindungan waktu kerja dan waktu istirahat dalam hal ini mengacu pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perusahaan *outsourcing* bertanggung jawab untuk bertindak adil dan layak dalam pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat serta memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja. Karena secara nasional dan universal terkait dengan pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat telah menjadi

standar yang berlaku, sehingga para pihak harus mematuhi. Pengaturan tersebut sudah tercantum dalam Deklarasi hak asasi manusia (*The Declaration of Human Right*) yang mengamanatkan untuk memberikan waktu kerja yang limitatif, waktu istirahat yang mendapat upah, Jaminan sosial yang memadai, serta pengupahan yang tidak diskriminatif.

Pengaturan mengenai Waktu Istirahat terdapat dalam Pasal 79 s.d Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yang menegaskan bahwa pengusaha wajib memberikan hak-hak kepada tenaga kerja, sebagai berikut:

1. Memperoleh waktu istirahat dan cuti (Pasal 79) yang meliputi: *a. Istirahat* antara jam kerja paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam dan waktu istirahat tersebut bukan termasuk jam kerja; *b. Istirahat mingguan* terdiri dari 1 hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu; *c. Cuti Tahunan* yang wajib diberikan paling sedikit 12 hari kerja setelah bekerja 12 bulan terus-menerus; dan *d. Istirahat Panjang*. Hal tersebut harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80).
3. Hak cuti pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (Psl. 81).
4. Hak istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak, setelah melahirkan serta gugur kandungan (Pasal 82).
5. Hak untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83).
6. Hak untuk tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, kecuali apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan pekerja berhak mendapatkan upah kerja lembur dalam pekerjaan tersebut (Pasal 85).

Hubungan kerja bersegi tiga dalam praktik *outsourcing* dapat menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja termasuk dalam hal pemenuhan upah, karena bagian upah yang semestinya tenaga kerja terima telah dipotong untuk laba perusahaan *outsourcing*. Mereka sangat bergantung pada upah yang terima untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu, perusahaan *outsourcing* wajib bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak tenaga kerjanya sebagaimana dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa Hak tenaga kerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk itu Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai bentuk melindungi hak tenaga kerja tersebut. Kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh Pemerintah dapat berupa: upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena alasan tertentu, upah tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, cara dan bentuk pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Berkaitan dengan ketentuan pasal diatas, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, mengatur sejumlah pasal baru yang berkaitan dengan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

- a. Ketentuan Pasal 88A, menyatakan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja dan berakhir pada saat pemutusan hubungan kerja, serta tenaga kerja tersebut berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Maka dari itu, perusahaan *outsourcing* wajib membayarkan upah kepada mereka sesuai dengan kesepakatan. Kebijakan upah yang sudah disepakati antara perusahaan dan

tenaga kerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Jika kebijakan upah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau lebih rendah, maka kesepakatan antara perusahaan dengan tenaga kerja tersebut batal demi hukum.

- b. Pasal 88B, menyatakan bahwa pengupahan ditetapkan dengan mengacu satuan waktu dan/atau satuan hasil yang mesti sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah.
- c. Pasal 88E, menyatakan bahwa upah minimum provinsi maupun upah minimum kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Gubernur berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, Pengusaha/perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang sudah ditentukan oleh Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Demikian pula sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, maka perusahaan *outsourcing* juga wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang terdiri atas:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja. Kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja merupakan Kecelakaan kerja. Selain itu, kecelakaan kerja juga dapat terjadi saat pekerja berangkat dari rumah menuju tempat kerja atau pulang dari tempat kerja menuju rumah melalui jalur yang biasa dilalui setiap hari. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24% sampai dengan 1,74% dari upah pekerja sebulan.
2. Jaminan Kematian. Tenaga kerja yang meninggal dunia pada saat menjadi peserta Jamsostek akan mendapatkan santunan. Jaminan ini merupakan jaminan masa depan dari pekerja. Jaminan kematian bermanfaat untuk membantu meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan. Besarnya jaminan ini adalah 0,30% dari upah sebulan pekerja yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.

b. Sanksi Terhadap Perusahaan Outsourcing Yang Tidak Memberikan Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Hukum Positif Indonesia

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adanya penerapan dua (2) sanksi yang diatur dalam bab XVI yakni tentang ketentuan pidana dan sanksi administratif. Perusahaan yang melanggar ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, salah satunya pelanggaran yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja akan mendapatkan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam pasal 190 ayat (1) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sanksi administratif tersebut dapat berupa:

- a. Teguran;
- b. Peringatan tertulis;
- c. Pembatasan kegiatan usaha; berarti pembatasan kapasitas produksi berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu.
- d. Pembekuan kegiatan usaha; yang artinya seluruh proses produksi barang dan jasa di perusahaan dihentikan dalam waktu tertentu.
- e. Pembatalan persetujuan;
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; yang artinya tidak dijalankan sebagian atau seluruh alat produksi berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu.
- h. Pencabutan izin.

Kemudian Ketentuan Pasal 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dirubah beberapa ketentuannya oleh Pasal 81 angka 67 Undang-Undang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa Pemerintah pusat atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya dapat mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan, salah satunya; pelanggaran yang dilakukan oleh Perusahaan alih daya (*outsourcing*) karena tidak berbentuk badan hukum; dan pelanggaran yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Bentuk sanksi administratif yang akan diberikan kepada Perusahaan *outsourcing* yang melanggar diatur kemudian dalam Peraturan Pemerintah.

Selain sanksi Administratif, perusahaan *outsourcing* juga dapat diberikan sanksi pidana berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, sebagai berikut:

- a. Ketentuan Pasal 81 angka 63 Undang-Undang Cipta Kerja yang merubah Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan apabila suatu Perusahaan, salah satunya yakni perusahaan *outsourcing* tidak membayarkan upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan ataupun Perusahaan *outsourcing* membayar upah kepada tenaga kerjanya lebih rendah dari upah minimum. Tindakan tersebut merupakan tindak pidana Kejahatan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 63 Undang-Undang Cipta Kerja perusahaan tersebut dapat dikenai sanksi pidana penjara 1 tahun sampai dengan 4 tahun dan/atau denda Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) hingga Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- b. Ketentuan Pasal 81 angka 65 Undang-Undang Cipta Kerja yang merubah Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan: Apabila Perusahaan tidak memberi waktu istirahat dan cuti; atau ketentuan istirahat, istirahat mingguan, dan cuti tahunan (tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebagaimana telah dirubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja). Maka pengusaha/direksi perusahaan tersebut dapat dikenai sanksi pidana kurungan 1 bulan sampai dengan 12 bulan dan/atau denda Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) sampai dengan Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

4. PENUTUP

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah dihilangkannya suatu batasan terkait bidang pekerjaan yang dapat mempergunakan sistem *outsourcing*, maka sistem ini dapat dilakukan secara bebas dalam semua bidang pekerjaan yang ada. Undang-Undang ini juga mengatur mengenai tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam hal pengupahan dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul, serta dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus mencantumkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi tenaga kerja apabila terjadi pergantian perusahaan *outsourcing* dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Selain itu, Perusahaan *outsourcing* juga harus berbentuk badan hukum dan harus memenuhi persyaratan perizinan berusaha yang sudah ditentukan oleh Pemerintah Pusat agar dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerjanya. Perusahaan *outsourcing* bertanggung jawab untuk membayarkan upah sesuai dengan kebijakan upah yang sudah disepakati antara perusahaan dan tenaga kerja, serta upah yang diberikan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Perusahaan *outsourcing* wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang terdiri atas Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Dengan adanya perlindungan-perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat melakukan

pekerjaannya secara aman dan nyaman sehingga produktivitas kerja menjadi meningkat.

Sanksi bagi perusahaan *outsourcing* yang tidak memberikan perlindungan bagi tenaga kerjanya dalam berbagai aspek dapat berupa sanksi administratif dan sanksi pidana. Sanksi administratif dapat berupa teguran atau peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sebagian atau seluruh alat produksi dalam waktu tertentu, atau bahkan dapat dicabut izin usaha perusahaan. Kemudian sanksi pidana yang diberikan jika perusahaan *outsourcing* tidak membayarkan upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan atau upah yang diberikan lebih rendah dari upah minimum dapat dijatuhkan hukuman pidana penjara selama 1 tahun sampai dengan 4 tahun dan/atau denda Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) hingga Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Kemudian, sanksi pidana juga dapat diberikan kepada perusahaan yang tidak memberi waktu istirahat dan cuti; atau ketentuan istirahat, istirahat mingguan, dan cuti tahunan dengan ancaman pidana kurungan 1 bulan hingga 12 bulan dan/atau denda Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) hingga Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Diharapkan pemerintah dapat segera membuat peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur tentang *outsourcing* baik itu dari segi perusahaan *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa *outsourcing* serta tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Meskipun dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 telah merubah beberapa ketentuan pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur sistem *outsourcing*, namun aturan terkait sistem *outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut tidak lengkap. Meskipun belum adanya peraturan khusus mengenai *outsourcing*, namun perlu adanya pengawasan dari pemerintah terhadap tanggung jawab perusahaan *outsourcing* dalam perlindungan tenaga kerja, agar hak-hak tenaga kerja dapat lebih terjamin.

Ketentuan sanksi mengenai masalah *outsourcing* tidak begitu lengkap, hal ini dapat mempersulit penerapan sanksi terhadap perusahaan *outsourcing*. Untuk itu diharapkan pemerintah segera merumuskan sanksi yang tegas dan jelas terhadap pelanggaran ataupun kejahatan yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* terhadap tidak terjaminnya atau tidak terpenuhinya hak-hak tenaga kerja *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Karena sanksi yang sesuai dapat menjadi jaminan terlindunginya dan terpenuhinya hak-hak tenaga kerja *outsourcing*.

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing

Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Gunarto Suhardi, 2006. *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Moch. Nurachmad. 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Pustaka Widyatama.

Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing.

Djoko Triyanto. 2004. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung: Mandar Maju.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

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

Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.101/Men/Vi/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Data Elektronik:

Shanto, “Keuntungan Dan Kerugian Pekerja Outsourcing,” diakses pada laman <https://spn.or.id/keuntungankerugian-pekerja-outsourcing/>

Jurnal

Suyoko, Mohammad Ghufron. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No. 1 April 2021*.

Inas Ainun Machfiroh, Benny K. Heriawanto, Isdiyana Kusuma Ayu. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Dinamika Hukum, Volume 27 Nomor 17 Bulan Juli 2021, 2447-2461*