

**PELAKSANAAN SISTEM *OUTSOURCING*
DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

Oleh:

Darwati

Program Magister Hukum Universitas Borobudur
E-mail: darwati1060@gmail.com

Verdita Kurniawan

Program Pascasarjana Universitas Borobudur
E-mail: v3rdimen@yahoo.com

ABSTRACT

Labor law in Indonesia is currently receiving a lot of attention, especially regarding the use of labor through third parties or outsourcing with a certain time work agreement system. Law Number 13 of 2003 concerning Employment regulates certain time work agreements in Article 59 and handing over part of the work to other parties in Article 64, as well as workers' rights being the same as other workers or in accordance with applicable laws and regulations as formulated in Article 65 paragraph (4). In this research, the issues discussed are outsourcing procedures that apply in Indonesia and legal protection for workers who use the outsourcing system in Indonesia. The methodology used is normative juridical and sociological juridical. The results of research on Law Number 13 of 2003 concerning Employment do not contain the term outsourcing, only handing over part of the work to other companies through work contracting agreements or labor service providers. Protection for workers who work for other companies with a fixed-term work agreement system is the same as other workers. Labor inspectors supervise the implementation of employment agreements and employment contracts. The suggestion for the government is to provide sanctions for violations committed by entrepreneurs and Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation is recommended to be abolished.

Keywords: labor law, legal protection, outsourcing

A. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan di Indonesia saat ini menjadi bidang yang sangat diperhatikan untuk perkembangan pembangunan nasional dalam rangka peningkatan perekonomian di Indonesia. Kemakmuran dan kesejahteraan pekerja sangat diperhatikan agar hak dan kewajibannya dapat diperoleh dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu, sangat diperlukan adanya hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia untuk dapat menjamin kepastian hukum, keadilan, manfaat, dan perlindungan pekerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang dimaksud sebagai dasar hukum mengatur hak-hak pekerja dan pengusaha serta kewajiban pekerja dan pengusaha, termasuk perlindungan kesehatan pekerja dan keluarganya.

Permasalahan pekerja/buruh yang paling populer saat ini adalah sistem *outsourcing*, yang mana pekerja dipekerjakan pada suatu perusahaan penerima sedangkan

penerimaan pekerja/buruh tersebut termasuk pembayaran upahnya melalui perusahaan lain dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 ditentukan bahwa perjanjian kerja ada yang dibuat secara lisan dan tertulis, perjanjian secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sistem perjanjian kerja di Indonesia tidak mengenal istilah *outsourcing*. Pasal 64 mengatur mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pasal 65 ayat (1) menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pasal 65 ayat (2) menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain tersebut harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; (b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; (c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan (d) tidak menghambat proses produksi secara langsung. Pasal 65 ayat (3) menyatakan bahwa perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) harus berbentuk badan hukum. Pasal 65 ayat (4) menyatakan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya Pasal 59 ayat (1) mengatur persyaratan untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Pasal 59 ayat (2) menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perhatikan ketentuan Pasal 59 ayat (2) tersebut pekerjaan yang bersifat tetap tidak boleh dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 59 ayat (7) menyatakan bahwa perjanjian kerja yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan melalui perusahaan lain atau pemborongan pekerjaan atau *outsourcing* ditolak oleh pekerja/buruh serta serikat pekerja/serikat buruh. Hal tersebut terjadi karena banyak pengusaha melakukan pensiun muda kepada pekerjanya, kemudian dipekerjakan kembali dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Di sisi lain, pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja juga menerima pekerja melalui perusahaan lain/*outsourcing* dengan perjanjian kerja waktu tertentu, namun upah pekerja ada yang di bawah upah minimum dan hak-hak lainnya tidak diberlakukan. Kemudian pekerja diputuskan hubungannya dengan alasan perjanjian kerja sudah berakhir. Permasalahan ini sudah selalu ditolak oleh pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh. Dan juga dilakukan demonstrasi, termasuk dilakukan penolakan pada peringatan

hari buruh tanggal 1 Mei. Namun penolakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh tidak diindahkan oleh pemerintah maupun oleh Dewan Perwakilan Rakyat.

Pada tahun 2020 pemerintah memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang dimaksud mencabut beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya Pasal 163, Pasal 164 dan Pasal 167 serta Pasal 89 tentang upah minimum sektoral. Terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih tetap diberlakukan. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ditolak oleh serikat pekerja karena undang-undang tersebut tetap diberlakukan dan selanjutnya pemerintah memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kemudian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dilakukan uji materi di Mahkamah Konstitusi, dan Putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja inskonstitusional namun diberlakukan selama 2 (dua) tahun. Jika waktu yang ditentukan tidak dilakukan perbaikan, maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak berlaku lagi. Namun yang terjadi bukan perbaikan, justru pemerintah memberlakukan Perppu dan selanjutnya Perppu tersebut dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pemberlakuan peraturan pemerintah tersebut dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia yang produktif dan berdaya saing maka arah kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan fokus pada upaya penciptaan lapangan pekerjaan seluas-luasnya dan peningkatan perlindungan hak dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh, baik pada saat bekerja, maupun pasca berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur *outsourcing* atau pemborongan pekerjaan yang berlaku di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* atau pemborongan pekerjaan yang berlaku di Indonesia?

Dalam membahas permasalahan tersebut, metodologi yang dipergunakan adalah yuridis normatif dan yuridis sosiologis. Yuridis normatif yaitu untuk mengetahui bagaimana prosedur *outsourcing* yang berlaku di Indonesia dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dengan sistem *outsourcing*/pemborongan pekerjaan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Adapun yuridis sosiologis yaitu untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemborongan pekerja/*outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu yang diberlakukan dan untuk mengetahui bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan terhadap aturan hukum yang berlaku dan kendala yang dihadapi.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Perlindungan Hukum

Negara berkewajiban melindungi tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan dimana perlindungan yang diberikan diantaranya berupa upah, jam kerja, dan perlindungan terhadap pekerja anak dan wanita. Negara bertanggungjawab untuk

memberikan kesejahteraan, keadilan, dan rasa aman kepada seluruh warga negara Indonesia.¹ Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum baik yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan) baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Negara Indonesia adalah negara hukum, hal ini dirumuskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Berdasarkan rumusan pasal dimaksud segala sesuatu diatur dalam undang-undang. Khusus masalah ketenagakerjaan, dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.²

Penerapan *outsourcing* di Indonesia menimbulkan perdebatan. Salah satunya terdapat ketidakpastian status dan hak-hak pekerja. Ketidakpastian hukum tersebut terjadi karena adanya ketidakjelasan hubungan hukum antara pekerja *outsourcing* dan perusahaan pemberi pekerjaan, dimana terdapat mata rantai hubungan hukum yang terputus pada hal perintah dan pekerjaan sebagai unsur perjanjian kerja untuk menimbulkan hubungan kerja diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Artinya, terjadi pengaturan hubungan kerja yang tidak konsisten dan tumpang tindih.³ Pekerja *outsourcing* tidak memiliki kepastian kerja, memiliki tunjangan kerja yang minim, tidak mendapat pesangon ketika diputuskan hubungan kerja (PHK) dan bisa diberhentikan dengan lebih mudah.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia penting untuk diatur dan diperhatikan dalam segi hukum ketenagakerjaan untuk dapat memberikan kepastian hukum pelaksanaan sistem *outsourcing* dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.⁴ Pelaksanaan sistem *outsourcing* masih mengalami kelemahan karena kurangnya regulasi yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dan sebagai bentuk antisipasi dan ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja *outsourcing*.

2. Tenaga Kerja, Ketenagakerjaan, dan Pengusaha

Pengertian tenaga kerja, ketenagakerjaan, dan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

¹ Darwati, Mugiati, dan Dilla Haryanti Tarigan, *Perlindungan Hukum Para Pekerja di Indonesia*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2022, hlm. 41.

² Darwati, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Jakarta: Cintya Press, 2015, hlm. 19.

³ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Malang: Setara Press, 2016, hlm. 72.

⁴ Wiwin Budi Pratiwidan Devi Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing di Indonesia", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 29 No. 3, September 2022, hlm. 652–673.

guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁵

Selanjutnya Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja merumuskan bahwa perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.⁷ Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana ada seorang berjanji kepada seorang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁸

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁹ Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁰

Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pasal 52 merumuskan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar: (a) kesepakatan kedua belah pihak; (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 1.

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 angka 4.

⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1313.

⁸ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1964, hlm. 1.

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, *Op.Cit.*, Pasal 1 angka 9.

¹⁰ *Ibid.*, Pasal 1 angka 10.

dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pengusaha boleh menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja. Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; (b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; (c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan (d) tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja merumuskan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT didasarkan atas: (a) jangka waktu; atau (b) selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja merumuskan:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: (a) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; (b) pekerjaan yang bersifat musiman; atau (c) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- b. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: (a) pekerjaan yang sekali selesai; atau (b) pekerjaan yang sementara sifatnya.

Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 18 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, merumuskan:

4. Pengawas Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951) Presiden Republik Indonesia. Diberlakukannya undang-undang dimaksud dengan menimbang pada angka 1.

Bahwa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia belum ada undang-undang mengenai pengawasan perburuhan yang sesuai dengan keadaan sekarang.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan merumuskan bahwa:

Pengawasan Perburuhan diadakan guna: (a) mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya; (b) mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerdja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan; (c) mendjalankan pekerdjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnja.

Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan

pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹¹

C. PEMBAHASAN

1. Prosedur *Outsourcing* atau Pemborongan Pekerjaan yang Berlaku Di Indonesia

Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa Indonesia adalah negara hukum. Berdasarkan rumusan pasal dimaksud segala sesuatu yang akan dilakukan oleh setiap warga negara Indonesia harus berdasarkan hukum. Dalam Pasal 27 ayat (2) dirumuskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya Pasal 28 D ayat (2) merumuskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Permasalahan tenaga kerja dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha. Permasalahan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 59 dimaksud ditegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diberlakukan terhadap pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, dan masa percobaan dengan jangka waktunya tidak lebih dari 3 (tiga) tahun. Dalam Pasal 59 ayat (2) dirumuskan bahwa perjanjian kerja tertentu tidak bisa dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Hal yang sama juga dirumuskan dalam Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pekerjaan yang memenuhi persyaratan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 59 ayat (1) dimaksud diperbolehkan menerima pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali. Jika masih dibutuhkan dilakukan pembaharuan dengan persyaratan diberikan istirahat dulu selama 1 (satu) bulan. Pembaharuan perjanjian hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali. Dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diperbolehkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Namun dalam Pasal 8 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 59 ayat (1) jika belum selesai masih boleh diperpanjang perjanjian kerjanya sesuai dengan kesepakatan dengan tidak melebihi 5 (lima) tahun lagi.

Pasal 9 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja merumuskan bahwa dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, ketika berakhirnya perjanjian pekerja maka pekerja diberikan kompensasi sebesar lamanya bekerja dibagi 12 dan dikali gaji 1 (satu) bulan. Dan Pasal 17 merumuskan

¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, *Op.Cit.*, Pasal 1 angka 17.

bahwa apabila pekerjaan selesai sebelum berakhirnya perjanjian, maka perusahaan memberikan kompensasi sampai berakhirnya pekerjaan. Memperhatikan isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, membolehkan perjanjian kerja, apalagi perpanjangan perjanjian kerja setelah 5 (lima) tahun masih diperbolehkan dengan waktu yang sama.

2. Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Dalam Transaksi Elektronik

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. Pemberlakuan undang-undang dimaksud sudah melindungi pekerja maupun pengusaha karena Indonesia sudah meratifikasi Konvensi ILO sehingga tidak ada lagi perbedaan hak-hak tenaga kerja. Indonesia tidak mengenal istilah *outsourcing*, yang dikenal hanya pemborongan pekerjaan dan perusahaan alih daya.

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah melindungi pekerja, meskipun pekerja diterima dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu namun tidak boleh ada diskriminasi di antara para pekerja, hal ini dirumuskan dalam Pasal 65 ayat (4) yang menyatakan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Memperhatikan bahasa sekurang-kurangnya tentu hak-hak pekerja tersebut bisa lebih baik dari pekerja pada perusahaan lain.

Pelaksanaan hak-hak pekerja tersebut merupakan kewenangan dari pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan dan Republik Indonesia untuk seluruh Republik Indonesia.

D. PENUTUP

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulkan dua hal sebagai berikut:

1. Terkait dengan prosedur *outsourcing*, Indonesia tidak mengenal istilah *outsourcing* yang ada penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja.
2. Perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu melalui sistem *outsourcing* minimal sama dengan pekerja yang bekerja pada perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Darwati, Mugiati, dan Dilla Haryanti Tarigan, *Perlindungan Hukum Para Pekerja di Indonesia*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2022.
- Darwati, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Jakarta: Cintya Press, 2015.
- I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Malang: Setara Press, 2016.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1964.

Wiwin Budi Pratiwidan Devi Andani, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing di Indonesia”, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Vol. 29 No. 3, September 2022.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.