

Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia

***Ismail Koto dan Ida Hanifah**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Correspondence email: ismailkoto@umsu.ac.id

Abstrak. Krusialnya permasalahan pelaksanaan pekerjaan pokok oleh tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia, sebab menyangkut hak-hak orang banyak notabene pekerja yang seharusnya diberikan pekerjaan yang layak sebagaimana amanat konstitusi sehingga ditempatkan dan berprestasi sesuai dengan yang dikerjakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Banyaknya kasus yang ada terkait pekerjaan pokok yang dilaksanakan oleh tenaga kerja *outsourcing*, masih banyak perusahaan dan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak berpedoman pada aturan yang berlaku sehingga berimplikasi terhadap tidak terpenuhinya hak-hak pekerja secara utuh. (2) Segi aspek hukum pidana, belum ada sanksi yang jelas apabila karyawan kontrak ditugaskan untuk menjalankan pekerjaan pokok namun hak-haknya diabaikan. Aspek hukum, aspek hukum kontrak serta Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 meski secara parsial namun ada mengatur mengenai pelaksanaan pekerjaan pokok oleh tenaga kerja *outsourcing*.

Kata Kunci: Pekerjaan Pokok, *Outsourcing*, Pekerja.

Abstract. Crucially, the problem of implementing basic work by outsourcing workers in Indonesia, because it involves the rights of many people, in fact, workers who should be given decent work as mandated by the constitution so that they are placed and earn according to what they do. The results of the study indicate that (1) The number of cases that exist related to the main work carried out by outsourcing workers, there are still many companies and service providers workers/laborers who are not guided by the applicable rules so that it has implications for the non-fulfillment of workers' rights. (2) In terms of the criminal law aspect, there is no clear sanction if contract employees are assigned to carry out the main work but their rights are ignored. Legal aspects, contract law aspects and Constitutional Court Decision No. 27/PUU-IX/2011 although partially but there are regulations regarding the implementation of basic work by outsourcing workers.

Keywords: Main Job, *Outsourcing*, Worker

PENDAHULUAN

Klasifikasi pekerjaan bagi pekerja sudah dibedakan secara general dalam undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa "Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi". Untuk itu, *Outsourcing* diperuntukkan pada kegiatan penunjang bukan kegiatan pokok yang dilaksanakan pada suatu badan usaha. Diferensiasi itu, menyebabkan pekerjaan pokok harus dilakukan oleh pekerja tetap bukan oleh pekerja dengan hubungan kerja tidak langsung yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing*. Seharusnya, pekerja *outsourcing* bekerja pada kegiatan jasa penunjang bukan kegiatan pokok. Namun faktanya, banyak perusahaan yang mencampuradukkan klasifikasi pekerjaan itu dengan tujuan meminimalkan upah pekerja guna mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya. Hal ini tentu berimplikasi pada ketidaksesuaian antara upah dan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja, selain itu juga terdapat hak-hak lain dari pekerja yang tidak terpenuhi. Pentingnya membahas mengenai ketentuan hukum dan aspek hukum pelaksanaan pekerjaan pokok bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia dengan mengkaji sudah terakomodir tidaknya problematika itu oleh hukum. Berdasarkan uraian tersebut penting untuk mengkaji tentang Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia dengan fokus kajian mengenai Bagaimana ketentuan hukum pelaksanaan pekerjaan pokok bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia? Dan Bagaimana aspek hukum pelaksanaan pekerjaan pokok oleh tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia?

METODE

Suatu penelitian tidak dapat dikatakan penelitian apabila tidak memiliki metode penelitian.¹ Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna

¹ Ismail Koto, (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Terorisme, *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2 (1), p.1052-1059.

menjawab isu-isu hukum yang dihadapi.² Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian pustaka (*library research*). Metode penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis, untuk mencapai tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data dilakukan secara alami, baik kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental dan non-eksperimental, interaktif dan non-interaktif.³ Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data skunder.⁴ Dalam penelitian kualitatif, proses perolehan data sesuai dengan tujuan penelitian atau masalah, dipelajari secara mendalam dan dengan pendekatan holistik.⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

KETENTUAN HUKUM PELAKSANAAN PEKERJAAN POKOK BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING DI INDONESIA

Outsourcing merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir. Kebijakan untuk memberlakukan *outsourcing* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem *outsourcing*. Dengan sistem *outsourcing*, diharapkan perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Menurut UUD 1945 pasal 27 ayat (2) bahwa pemerintah memberikan perlindungan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ketentuan ini tentunya tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk meningkatkan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia. Selanjutnya menurut pasal 33 UUD 1945 dinyatakan bahwa perekonomian didasarkan pada sistem kekeluargaan.⁶

Pasal-pasal yang mengatur mengenai *outsourcing* di antaranya ialah sebagai berikut: Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa, “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis”. Selain itu, dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga diatur beberapa hal lagi mengenai *outsourcing*, antara lain:⁷

- a. Perjanjian *outsourcing* dibuat secara tertulis.
- b. Pekerjaan yang dapat dijadikan sebagai substansi perjanjian *outsourcing* harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- c. Hubungan kerja dalam *outsourcing* dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Penyedia Jasa Pekerja yang dimaksud dalam pasal 64 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada “pihak lain” berikut perlengkapan dan peralatan kerjanya. Dengan kata lain, “perusahaan lain” tersebut hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja. Selanjutnya, mengenai pasal 66 ayat (1), Penjelasan UU memberikan keterangan lebih lanjut sebagai berikut : “Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.” Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.” Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*),

² Peter Mahmud Marzuki, (2005), *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, p. 35.

³ Ismail Koto. (2020). Review Of Criminal Law On The Consumption Of Food And Drug Containing Narcotics And Psychotropics (Analysis Of Decision NO. 17 K/MIL/2016), *International Proceeding Of Law & Economics*.

⁴ Ismail Koto. (2022). Kebijakan Hukum Terhadap Penggunaan Merek Yang Sama Pada Pokoknya, *SANKSI: Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi*.

⁵ Rahimah & Ismail Koto. (2022). Implications of Parenting Patterns in the Development of Early Childhood Social Attitudes. *IJRS: International Journal Reglement & Society*, 3 (2), 129-133.

⁶ Khairani. (2012). *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya Outsourcing Analysis Problem From The Perspective Of Law And Implementation*, April, p. 53-68.

⁷ Nafila, Erlin Kristine, Endra Wijaya. (2017). “Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem *Outsourcing*: Sebuah “Kesenjangan Penerimaan”, 8 (2), *Jurnal Hukum Novelty*, p. 252-268.

usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.⁸

Menurut Budiarta, kalau dicermati tampak adanya ketidakjelasan atau kekaburan norma dalam pengaturan *outsourcing* yang membuka ruang multitafsir yang rentan menimbulkan ketidak-harmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dalam sistem *outsourcing*. Kekaburan pengaturan yang dimaksud berkaitan dengan kepastian hukum hubungan kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dapat dengan hubungan kerja PKWT dan/atau PKWTT, sebagaimana Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) b dan d jo Pasal 59 dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Terkait dengan ini, hubungan kerja yang terjadi dalam perjanjian *outsourcing* adalah antara pekerja atau buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerja).⁹

Selanjutnya, Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 juga mengatur lagi beberapa hal tentang perjanjian *outsourcing*. Pasal 66 ini telah memuat aturan mengenai perlunya upaya ikut mensejahterakan buruh yang terikat dengan perjanjian *outsourcing*. Pasal 66 ayat (2) huruf c menjelaskan bahwa, “perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh; ...” Pengaturan lainnya mengenai *outsourcing* terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.¹⁰

Setelah ketentuan hukum, selanjutnya kita beranjak pada kasus di lapangan yang tidak sesuai dengan aturan. Maraknya praktik *outsourcing* maupun pesatnya pertumbuhan jenis-jenis usaha tentunya juga menambah berbagai permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ini dapat ditemukan dalam implementasi *outsourcing* yang banyak menyimpang. Penyimpangan ini mulai dari jenis-jenis pekerjaan yang di-*outsourcing*, jaminan sosial, tunjangan, dan kebebasan berserikat. Penetapan jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan juga masih menjadi perdebatan, hal itu terkait dengan batasan, pengertian, dan pemahaman mengenai jenis pekerjaan inti (*core*) dan pendukung (*non core*) yang berbeda. Contoh sederhana fenomena ini adalah teller bank yang sekarang di-*outsourcing* dengan model MT (*management training*) turut mendukung jalannya *outsourcing*, adanya pengangguran yang besar juga menyuburkan bisnis ini. Dengan demikian, perusahaan akan sangat mudah untuk mengganti karyawan yang tidak produktif. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa penentuan *core* dan *non core* dalam perusahaan masih menjadi perdebatan. Meskipun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur. Perdebatan ini berkaitan apakah jenis pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan sesuai dengan karakteristik perusahaan atau semua perusahaan sama.¹¹

Sampel kasus, Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tpg PN dan MA menangkan operator crane yang dialih daya oleh PT. Maha Anugerah, PT. Tumbuh Selaras Berkesinambungan, PT. Mustika Prabu Raya, PT. Dinamic Teknindo Sukses, PT. Hanindo Inti Trada, sebab pekerjaan itu termasuk pekerjaan pokok sehingga lima PT itu wajib membayar uang pesangon karyawan *outsourcing* itu.¹²

Kasus berikutnya, yaitu tentang karyawan *Outsourcing* bank BUMN Kota Langsa, Langsa, Tanggal 09 Maret 2017 (diolah) Deliberatif Vol 1, No 1, Juni 2017 85 kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan di Kota Langsa secara umum tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena: a. Pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan (*principal*) kepada perusahaan lain (*vendor*) merupakan bentuk-bentuk pekerjaan pokok (*core business*) bukan pekerjaan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Praktik seperti ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2). b. Perusahaan (*principal*) telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan kepada perusahaan lain (*vendor*) yang tidak berbadan hukum seperti CV, yang secara yuridis tidak memiliki kecakapan bertindak sebagai subyek hukum dalam praktik *outsourcing*. Praktik seperti ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat (3). Bahwa pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja waktu istirahat dan upah kerja lembur, persyaratan jansostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja /buruh *outsourcing* di Kota Langsa tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja/buruh merasa dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasadi perlakukan tidak adil serta tidak manusiawi sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

Berbeda dengan permasalahan ketenagakerjaan di Kota Semarang terkait *outsourcing*, tentunya tidak lepas dari peran pemerintah. Pemerintah Kota Semarang telah menjalankan empat fungsi pokok, yaitu :¹³

⁸Lis Julianti. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia, *Jurnal Advokasi* 5 (1).

⁹I Nyoman Putu Budiarta. 2016. *Hukum Outsourcing*, Malang: Setara Press, p. 13-14.

¹⁰Nafila, Erlin Kristine, Endra Wijaya. (2017). Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem *Outsourcing*: Sebuah “Kesenjangan Penerimaan, 8 (2), *Jurnal Hukum Novelty*, p. 252-268.

¹¹Triyono. (2011). *Outsourcing* dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha, *Jurnal Kependudukan Indonesia*. 6, (1).

¹²Buruh Online, “Karyawan Outsourcing Gugat Perusahaan”, *buruh-online.com*, diakses pada Senin 06 Januari 2020.

¹³Glenn Heski Obilga Hutagalung, Sonhaji, Solechan. (2017). Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Diponegoro Law Journal* 6, (1).

- a. Fungsi pengaturan;
- b. Fungsi penyedia layanan masyarakat;
- c. Fungsi pengawasan (*stabilisator*); dan
- d. Fungsi sanksi

Inspired by Osborne's and Gaebler's seminal book, many public institutions adopted a result oriented and customer-driven approach which aimed at decentralisation and at outsourcing services: a policy of 'steering' rather than 'rowing'.¹⁴ Peran pemerintah untuk membuat regulasi, melakukan pengawasan dan memberi sanksi sangat baik dalam menjamin hak-hak pekerja agar tidak semena-mena diperkerjakan oleh perusahaan *outsourcing* maupun perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* untuk memperkerjakan pekerja dengan kegiatan pokok namun dengan sistem kontrak.

Legalisasi *outsourcing* memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada efektivitas hukum, dimana berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju. Nyatanya legalisasi system *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarakat, karena bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) yang selama ini menghendaki perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka. Salah satu invasi konsep *outsourcing* yang tak wajar adalah di dunia perbankan. Demi laba yang maksimal, praktik *outsourcing* digalakkan untuk menekan biaya operasional. Hal ini terjadi terutama di bank-bank Badan Usaha Milik Negara yang telah di-persero-kan.

Terkait hal itu mereka juga menambahkan bahwa pekerja teller dan customer service di-*outsourcing*-kan karena kedua jenis pekerjaan tersebut tidak ada jenjang karier. Bank-bank semisal Bank Rakyat Indonesia, Bank Negara Indonesia dan Bank Mandiri selaku perusahaan Badan Usaha Milik Negara dalam usahanya menjalankan praktek Perbankan yang telah banyak melakukan aktivitas bisnis, juga masih menggunakan tenaga-tenaga *Outsourcing*, dalam beberapa posisi. Banyak masalah ketenagakerjaan yang menyelimuti perusahaan Badan Usaha Milik Negara, terutama soal *outsourcing* penyedia jasa pekerja. Misalnya, mengacu Permenakertrans tentang *Outsourcing* hanya ada lima jenis pekerjaan yang boleh di *outsourcing*. Serta jenis pekerjaan yang dapat di *outsourcing* bukan kegiatan utama.¹⁵

The truths of outsourcing, however, are for instance global talent, available services at lower cost, tax incentives and the company's strategy to focus on the core competencies of the business.¹⁶ Pada umumnya, alasan terbesar perusahaan berlaku demikian, sebab untuk menekan upah yang murah dengan menggunakan sistem kontrak sehingga tidak berkewajiban memberi hak pekerja.

Bradley dalam Charles Kalinzi menyatakan bahwa “*Success of outsourcing depends on a user-provider relationship based on mutual trust and faith*”. Keberhasilan implementasi *outsourcing* juga berpengaruh dari keobjektifan perusahaan dan penyedia jasa *outsourcing* sehingga memiliki kesadaran dan tanggungjawab untuk memberikan apa yang menjadi hak-hak buruh itu.

Lebih lanjut, Eisele dalam Oya dan Walter menyatakan bahwa “*In addition to refocusing resources onto core competencies, other strategy issues which encourage the consideration of outsourcing are restructuring, rapid organizational growth, changing technology, and the need for greater flexibility to manage demand swings*”. Tingginya minat perusahaan menggunakan jasa *outsourcing* sebab fluktuatifnya kebutuhan perubahan permintaan namun sering terjadi kesengajaan dalam memperkerjakan tenaga kerja *outsourcing* pada pekerjaan yang strategis.

Contoh-contoh kasus yang diutarakan beserta keadaan yang seharusnya terjadi ketidaksejajaran. Banyaknya badan usaha mengabaikan regulasi bahwa pekerja kontrak tidak boleh ditempatkan pada pekerjaan pokok sehingga hal ini dapat pula dipandang dari beberapa aspek hukum untuk menganalisis eksistensi hukum untuk tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan pada pekerjaan pokok.

ASPEK HUKUM PELAKSANAAN PEKERJAAN POKOK OLEH TENAGA KERJA OUTSOURCING DI INDONESIA

Menurut Adrian Sutedi, “tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha.”¹⁷

Wu and Park in Fithriatus Shalihah berargumentasi “*that core competencies, if they do not contribute the expected return on investment then can be outsourced. The truths of outsourcing, however, are for instance global*

¹⁴ Pauline Westerman. (2018), *Outsourcing The Law A Philosophical Perspektive on Regulation*, Edward Elgar Publishing Limited, United Kingdom, p. 14-15.

¹⁵ Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, p. 38.

¹⁶ Zafar Iqbal, Aasim Munir Dad. (2013). *Outsourcing: A Review of Trends, Winners & Losers and Future Directions*, *International Journal of Business and Social Science* 4 (8).

¹⁷ Adrian Sutedi. (2009). *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, p. 38.

*talent, available services at lower cost, tax incentives and the company's strategy to focus on the core competencies of the business".*¹⁸

Pentingnya multi aspek hukum untuk melindungi pekerja dari sikap ketidakadilan yang dilakukan oleh pengusaha untuk meminimalkan upah pekerja demi meningkatkan pendapatan perusahaan sehingga melakukan berbagai cara termasuk melanggar aturan penempatan kerja dengan memperkerjakan karyawan kontrak pada pekerjaan pokok.

Asas sebagai landasan fundamental tidak boleh dihiraukan. Mengacu pada UU Ketenagakerjaan Pasal 32 ayat (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Dan ayat (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Sehingga, hak-hak pekerja itu harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan. Misalnya, pekerjaan pokok harus diisi oleh karyawan tetap, bukan karyawan kontrak.

Beberapa aspek hukum yang relevan atau bahkan belum terjamah oleh hukum terkait pengaturan mengenai pekerja. Padahal adagium menyatakan bahwa "Buruh adalah tulang punggung perusahaan" sehingga memiliki peranan yang sangat sentralistik. Adapun aspek hukum terkait pelaksanaan pekerjaan pokok bagi pekerja yaitu:

1. Pidana

UU Ketenagakerjaan Indonesia, sangat memberikan kenyamanan bagi pengusaha dan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) sebab tidak ada sanksi yang jelas dan tegas apabila pihak-pihak itu mengabaikan aturan yang bertolakbelakang apabila karyawan kontrak ditugaskan untuk menjalankan pekerjaan pokok namun hak-haknya terabaikan sedangkan pekerjaan dan penghasilan pekerja itu mengalami ketimpangan.

2. Perdata

Kunarti dalam jurnal Nafila dkk menyatakan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak ada istilah *outsourcing* yang terungkap secara eksplisit. Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebut *outsourcing* dengan istilah pemborongan pekerjaan atau pengalihan jasa pekerja atau buruh. Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur bahwa, "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis." Perjanjian yang mirip dengan *outsourcing* di dalam BW dapat ditemukan pengaturannya pada Pasal 1601, walaupun memang istilah *outsourcing*-nya tidak muncul secara eksplisit. Pasal 1601 b BW menjelaskan bahwa perjanjian pemborongan (*outsourcing*) adalah "suatu perjanjian di mana pemborong mengikat diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pihak yang memborongkan pekerjaan dengan bayaran tertentu".¹⁹

Aspek hukum kontrak, asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat. Ketentuan tersebut sebagai undang-undang yang mengikat. Ketentuan tersebut disebut sebagai kebebasan berkontrak, namun syarat dan ketentuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan norma keadilan.

Idealnya perjanjian kerja Karyawan *Outsourcing* Waktu Tertentu perlu memperhatikan asas-asas dalam perjanjian, khususnya asas kebebasan berkontrak. Walaupun hal ini sangat sulit dilakukan karena adanya perjanjian baku yang sudah standar diterapkan oleh perusahaan karena terkait dan dipengaruhi oleh peraturan perusahaan. Perusahaan hendaknya memberikan perlindungan yang lebih luas terhadap tenaga kerja untuk menciptakan hubungan kerja yang seimbang.²⁰

Penyelesaian sengketa konstitusional (constitutional dispute) melalui pengujian konstitusionalitas norma dalam pengaturan kontrak *outsourcing* Undang-Undang Ketenagakerjaan di Mahkamah Konstitusi, untuk kasus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dihadapkan dengan Pasal 33 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 dengan Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004 yang menyatakan "perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan bertentangan secara konstitusional bersyarat (conditionally unconstitutional). Hak pekerja kontrak *outsourcing* selama bekerja (*during employment*) dan sesudah masa kerja (*post employment*) pada dasarnya sama dengan hak pekerja kontrak yang diatur dalam UU 13/2003, seperti hak istirahat, hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan, dan hak untuk mendapatkan kompensasi ganti rugi apabila perusahaan mengakhiri PKWT sebelum berakhirnya masa atau jangka waktu PKWT.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 memberikan tambahan perlindungan bagi pekerja kontrak *outsourcing* untuk menjamin hak atas kepastian bekerja, yaitu dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan

¹⁸ Fithriatus Shalihah. (2017). Legal Protection Of Workers In The Work Agreement On Outsourcing System In Indonesia, *Yustisia* 6 (3).

¹⁹ Nafila, Erlin Kristine, Endra Wijaya. (2017). Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem *Outsourcing*: Sebuah "Kesenjangan Penerimaan, *Jurnal Hukum Novelty* 8 (2), p. 252-268.

²⁰ Chrys Wahyu Indrawati, Sukarmi. (2017). Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja Outsourcing Waktu Tertentu (Studi Di Bank Jateng), *Jurnal Akta* 4, (3), p. 317-322.

perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE). Prinsip TUPE diterapkan ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi bekerjasama dengan perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak (upah) sebagai pekerja secara layak dan proporsional.²¹

Aspek hukum pelaksanaan pekerjaan pokok oleh tenaga kerja outsourcing di Indonesia sudah meliputi beberapa aspek, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sehingga hukum belum mengakomodir secara tegas mengenai sanksi bagi perusahaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang secara sengaja memperkerjakan karyawan kontrak pada pekerjaan pokok sehingga hak-hak pekerja akan sesuai porsinya

SIMPULAN

Ketentuan hukum yang mengatur tentang pelaksanaan pekerjaan pokok bagi tenaga kerja *outsourcing* diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 UUD NRI Tahun 1945. Degradasinya, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Kasus yang ada terkait pekerjaan pokok yang dilaksanakan oleh tenaga kerja outsourcing masih banyak perusahaan dan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak berpedoman pada aturan yang berlaku sehingga berimplikasi terhadap tidak terpenuhinya hak-hak pekerja secara utuh. Segi aspek hukum pidana, belum ada sanksi yang jelas apabila karyawan kontrak ditugaskan untuk menjalankan pekerjaan pokok namun hak-haknya diabaikan. Aspek hukum perdata perjanjian yang mirip dengan *outsourcing* di dalam BW dapat ditemukan pengaturannya pada Pasal 1601, Pasal 1601 b BW, Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1617 BW. Aspek hukum kontrak dengan asas yang berlaku dalam hukum perjanjian *pacta sunt servanda* kaitannya dengan aspek hukum internasional juga relevan untuk problematika ini. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 memberikan tambahan perlindungan bagi pekerja kontrak *outsourcing* untuk menjamin hak atas kepastian bekerja, namun belum ada juga sanksi bagi pihak yang tidak tepat menempatkan karyawan kontrak pada pekerjaan pokok.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarta, I Nyoman Putu. (2016). *Hukum Outsourcing*, Malang: Setara Press.
- Hutagalung, Glenn Heski Obilga, Sonhaji, Solechan. (2017). Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Diponegoro Law Journal* 6, (1).
- Indrawati, Chrys Wahyu, Sukarmi. (2017). Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja Outsourcing Waktu Tertentu (Studi Di Bank Jateng), *Jurnal Akta* 4, (3).
- Iqbal, Zafar, Aasim Munir Dad. (2013). Outsourcing: A Review of Trends, Winners & Losers and Future Directions, *International Journal of Business and Social Science* 4 (8).
- Julianti, Lis. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia, *Jurnal Advokasi* 5 (1).
- Khairani. (2012). *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya Outsourcing Analysis Problem From The Perspective Of Law And Implementation*.
- Koto, Ismail, (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Terorisme, *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2 (1).
- Koto, Ismail. (2020). Review Of Criminal Law On The Consumption Of Food And Drug Containing Narcotics And Psychotropics (Analysis Of Decision NO. 17 K/MIL/2016), *International Proceeding Of Law & Economics*.
- Koto, Ismail. (2022). Kebijakan Hukum Terhadap Perbuatan Penggunaan Merek Yang Sama Pada Pokoknya, *SANKSI: Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi*.
- Marzuki, Peter Mahmud, (2005), *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nafila, Erlin Kristine, Endra Wijaya. (2017). "Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem *Outsourcing*: Sebuah "Kesenjangan Penerimaan", 8 (2), *Jurnal Hukum Novelty*.
- Rahimah & Ismail Koto. (2022). Implications of Parenting Patterns in the Development of Early Childhood Social Attitudes. *IJRS: International Journal Reglement & Society*, 3 (2).

²¹ Rena Zefania Ritonga, Vicariya Retnowati Boong. (2018). Analisis Pemahaman Pekerja Kontrak *Outsourcing* Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Tercantum Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Surabaya, *Jurnal Panorama Hukum* 3, (2), p.171-188.

- Ritonga, Rena Zefania, Vicariya Retnowati Boong. (2018). Analisis Pemahaman Pekerja Kontrak *Outsourcing* Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Tercantum Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Surabaya, *Jurnal Panorama Hukum* 3, (2).
- Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Shalihah, Fithriatus. (2017). Legal Protection Of Workers In The Work Agreement On Outsourcing System In Indonesia, *Yustisia* 6 (3).
- Triyono. (2011). *Outsourcing* dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha, *Jurnal Kependudukan Indonesia*. 6, (1).
- Westerman, Pauline. (2018), *Outsourcing The Law A Philosophical Perspective on Regulation*, Edward Elgar Publishing Limited, United Kingdom.