



## **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA OUTSOURCING DI INDONESIA PASCA PENGESAHAN PERPPU NOMOR 2 TAHUN 2022**

**Evelyn Septiana, Tundjung Herning Sitabuana**

Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara

### **Abstrak**

Praktik outsourcing menjadi perhatian serius dalam pembahasan ketenagakerjaan di Indonesia karena hampir semua perusahaan mengandalkan tenaga kerja alih daya untuk menjaga daya saing mereka dalam perekonomian global yang berubah dengan cepat. Dampaknya, muncul masalah terkait perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing setelah pengesahan Perppu Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis dengan menganalisis data sekunder yang terkait dengan perlindungan pekerja outsourcing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak-hak pekerja perusahaan alih daya atau outsourcing telah diatur secara ketat, termasuk perlindungan individu dan perlindungan umum, sistem pengupahan, kesejahteraan pekerja, persyaratan pelaksanaan pekerjaan, serta penyelesaian potensi perselisihan yang menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya secara finansial, moral, dan hukum. Dalam konteks ini, pekerja outsourcing diberikan perlindungan hukum karena meskipun secara de facto mereka bekerja di perusahaan lain, secara de jure mereka tetap menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Namun, ketidakpahaman, pengaturan yang logis dan rasional, serta keuntungan bagi masyarakat secara menyeluruh masih belum tercapai dalam ketentuan tersebut. Oleh karena itu, keadilan, kepastian, dan manfaat yang maksimal untuk pekerja perusahaan alih daya masih menjadi tujuan yang perlu dicapai.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja Outsourcing, Perppu Cipta Kerja.

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang begitu pesat, persaingan usaha menjadi semakin ketat dan berlangsung di semua sektor.

Perubahan ini membawa dampak signifikan pada dunia kerja, di mana perusahaan-perusahaan harus terus beradaptasi untuk tetap bersaing. Dalam konteks ini, tenaga kerja memiliki peran

---

\*Correspondence Address : [evelynseptianaaa@gmail.com](mailto:evelynseptianaaa@gmail.com)

DOI : 10.31604/jips.v10i5.2023. 2406-2416

© 2023UM-Tapsel Press

yang sangat penting sebagai subjek dan tujuan utama pembangunan negara, dan tidak dapat dipisahkan dari perekonomian Indonesia.

Dalam upaya mengatur hubungan ketenagakerjaan, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu aspek yang diatur dalam undang-undang ini adalah penggunaan outsourcing, yang sering disebut sebagai "alih daya" dalam Bahasa Indonesia. Sedangkan menurut Maurice F Greaver II, outsourcing diartikan sebagai "strategic use of outside parties to perform activities. Traditionally handled by internal staf and resurces". Definisi tersebut dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (outside provider), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Ada juga pandangan yang mengatakan outsourcing merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)

Meskipun penggunaan tenaga kerja alih daya diatur dalam Pasal 64-66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, regulasi yang ada masih belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kesejahteraan pekerja dan mengurangi ketidakpastian kerja. Masalah seperti pengupahan yang tidak sesuai dengan standar dan kekurangan jaminan sosial bagi pekerja outsourcing masih menjadi tantangan yang perlu diatasi.

Pada tahun 2017, pemerintah mencoba memperbaiki situasi tersebut dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang memberikan ketentuan yang lebih jelas terkait pengupahan pekerja outsourcing. Namun, pelaksanaan regulasi tersebut masih menghadapi kendala, termasuk kesenjangan upah yang terjadi serta

ketiadaan perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja outsourcing.

Namun, meskipun ada upaya untuk menangani masalah ini, seiring dengan berkembangnya hubungan industrial ketenagakerjaan dengan sistem outsourcing banyak menimbulkan suatu hal negatif bagi perkembangan pekerja atau buruh. Banyak hak-hak pekerja begitu diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa outsourcing. Masalah masalah yang sering dihadapi pengguna tenaga outsourcing yaitu pertama beralihnya hubungan hukum dalam outsourcing yang merugikan pekerja, misalnya tidak terdapat adanya pemberian upah dan pesangon ketika pekerja di PHK (pemutusan Hubungan Kerja) dan juga tidak adanya keikutsertaan bagi pekerja dan keluarganya dalam jaminan sosial. kedua, rendahnya perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, berdasarkan perjanjian kerja yang bersifat waktu tertentu (PKWT) antara pemberi kerja dan penerima pekerja pada umumnya dibatasi masa berlakunya, tidak ada kepastian kesinambungan dalam pekerjaan sehingga pekerja memiliki situasi yang tidak aman sebagai buruh.

Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, pada bulan Februari 2022, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penerbitan Perppu ini bertujuan untuk meningkatkan perlindungan hak pekerja outsourcing dengan memberikan ketentuan yang lebih jelas terkait upah, jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam konteks perlindungan hak pekerja outsourcing, penting untuk menganalisis secara yuridis Perppu Nomor 2 Tahun 2022. Peraturan ini memberikan landasan hukum yang lebih kuat bagi pekerja outsourcing untuk

memperjuangkan hak-hak mereka. Oleh karena itu, tinjauan yuridis terhadap perlindungan hak pekerja outsourcing berdasarkan Perppu ini menjadi sangat penting. Dalam peninjauan tersebut, perlu dipahami bagaimana Perppu Nomor 2 Tahun 2022 akan diterapkan dalam praktik, serta dilakukan evaluasi terhadap efektivitas peraturan ini dalam melindungi hak-hak pekerja outsourcing di Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang mengacu pada peraturan yang berlaku dalam masyarakat sebagai hukum positif, dengan tujuan untuk melihat perlindungan hukum terhadap hak pekerja outsourcing setelah disahkannya Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan penekanan pada analisis proses penyimpulan deduktif dan induktif serta hubungan antarfenomena yang diamati.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, bertujuan untuk menggambarkan dan melaporkan secara menyeluruh mengenai peraturan perundang-perundangan yang berlaku dalam kaitannya dengan teori hukum dan praktek pelaksanaannya. Sumber data penelitian ini diperoleh dari bahan kepustakaan, literatur, dan sumber-sumber hukum primer yang terkait dengan isu hukum yang dibahas. Selain itu, bahan hukum sekunder dan tersier juga digunakan sebagai bahan analisis dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data sekunder yang berfokus pada bahan hukum (Matheus, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Konsep *Outsourcing* di Indonesia

*Outsourcing* atau yang sering disebut dengan konsep pengalihan kerja adalah kegiatan bisnis di mana suatu perusahaan memindahkan sebagian atau seluruh proses bisnisnya kepada pihak lain, yang sering disebut sebagai vendor atau kontraktor. Konsep *outsourcing* umumnya dilakukan oleh perusahaan yang ingin mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi dengan cara mempekerjakan pihak ketiga untuk melakukan tugas-tugas tertentu.

Pada dasarnya, *outsourcing* di Indonesia dibagi menjadi dua jenis, yaitu *outsourcing* jasa dan *outsourcing* pekerjaan. *Outsourcing* jasa adalah ketika perusahaan mengontrak perusahaan pihak ketiga untuk melakukan pekerjaan tertentu yang tidak termasuk dalam fokus bisnis utama perusahaan. Contoh *outsourcing* jasa adalah kontrak dengan perusahaan kebersihan untuk membersihkan kantor atau gedung. Sedangkan *outsourcing* pekerjaan adalah ketika perusahaan menggunakan tenaga kerja dari perusahaan pihak ketiga untuk melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh karyawan perusahaan sendiri. Contoh *outsourcing* pekerjaan adalah kontrak dengan perusahaan tenaga kerja untuk menyediakan karyawan administrasi atau produksi.

Konsep *outsourcing* di Indonesia diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan, yaitu:

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2012 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Tenaga Kerja Asing
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam praktik *outsourcing* di Indonesia, antara lain:

- Kontrak harus dibuat secara jelas dan mengikat antara perusahaan dengan perusahaan pihak ketiga yang ditunjuk sebagai penyedia jasa atau tenaga kerja.
- Outsourcing tidak boleh dilakukan untuk menghindari kewajiban perusahaan terkait ketenagakerjaan dan persyaratan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Pihak ketiga yang ditunjuk sebagai penyedia jasa atau tenaga kerja harus memenuhi persyaratan dan memiliki izin yang diperlukan.
- Pihak ketiga yang ditunjuk sebagai penyedia jasa atau tenaga kerja tidak boleh menjual atau memindahkan hak kontrak kepada pihak lain tanpa persetujuan tertulis dari perusahaan.

Namun, *outsourcing* juga memiliki beberapa risiko yang perlu diperhatikan, seperti:

- Kehilangan kontrol terhadap kualitas produk atau jasa yang diberikan oleh pihak ketiga.
- Risiko keamanan data dan privasi karena pihak ketiga memiliki akses terhadap informasi sensitif perusahaan.

- Risiko sosial karena outsourcing dapat menyebabkan pengangguran dan perlakuan yang tidak adil terhadap karyawan.
- Risiko kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

## **2. Perlindungan dan Supremasi Hak pekerja Outsourcing Paska Pengesahan UU Nomor 6 Tahun 2023**

Hak pekerja merupakan hak yang tertuang dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, yang secara hierarkis bersumber dari konstitusi. Secara historis, hak pekerja eksis karena adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha yang waktu itu berasal dari negara *colonial* (Azhar, 2015).

Hal ini yang kemudian menjadi landasan historis bagi Pemerintah untuk memberikan pengaturan secara berkeadilan dan harmonis. Pengaturan-pengaturan ini menawarkan suatu perlindungan (*refuge*) bagi para pekerja agar mendapatkan hak-hak yuridisnya; sehingga terdapat penjaminan atau supremasi hak-hak yang bersifat fundamental terhadap pekerja serta memberikan adanya ekualitas dalam berbagai kesempatan serta perlakuan yang bebas dari diskriminasi karena alasan apapun, dengan tetap mempertimbangkan kondisi dalam perkembangan dunia bisnis atau usaha (Wijayanti, 2010).

Dalam kontekstual konkrit hukum positif Indonesia, Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (untuk selanjutnya disebut sebagai "UU 6 / 2023"). Ketentuan ini bertujuan untuk:

- a. Memberikan adanya perwujudan tujuan daripada Pemerintah Republik Indonesia dan perwujudan masyarakat Republik Indonesia yang sejahtera, adil, serta makmur sesuai dengan maksud daripada Pancasila dan Konstitusi kita, memerlukan adanya usaha untuk melakukan pemenuhan terhadap hak-hak warga negara atas pekerjaan serta kehidupan yang layak sesuai dengan standar kemanusiaan melalui penciptaan kerja;
- b. Melalui penciptaan kerja tersebut, diharapkan terdapat adanya penyerapan secara masif terhadap tenaga kerja nasional secara linier di tengah kondisi persaingan industri yang begitu kompetitif dan terdapat desakan dari globalisasi ekonomi yang dapat mendisrupsi tatanan ekonomi nasional;
- c. Bahwa untuk memberikan adanya support terhadap penciptaan kerja nasional, terdapat urgensi untuk melakukan rekonsiderasi serta penyesuaian lebih lanjut terhadap berbagai anasir aturan atau ketentuan lain yang berkaitan dengan kemudahan, proteksi, serta pemberdayaan badan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, katalisasi ekosistem investasi nasional dan proyek strategis nasional, yang mana didalamnya termasuk juga perlindungan dan kesejahteraan (*wealthness*) daripada pekerja nasional;
- d. Pengaturan-pengaturan yang memiliki keterkaitan dengan kemudahan (*ease of doing business*), perlindungan, serta pemberdayaan (*development*) terhadap badan-badan koperasi maupun usaha mikro, kecil, dan menengah (*Micro, Small, and Medium Enterprises*), katalisasi ekosistem investasi nasional dan proyek strategis nasional yang mana di dalamnya juga termasuk hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas perlindungan serta kesejahteraan pekerja yang teruraikan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan positif belum dapat memberikan jawaban atas urgensi yang berkaitan dengan kebutuhan hukum untuk katalisasi dan peningkatan penciptaan kerja;
- e. Bahwa segenap usaha dan upaya untuk melakukan adanya perubahan terhadap peraturan-peraturan yang memiliki keterkaitan dengan usaha mikro, kecil, dan menengah, katalisasi ekosistem investasi dan proyek strategis nasional yang di dalamnya juga termasuk aspek-aspek katalisasi dan peningkatan efektivitas perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang telah dilakukan pada nyatanya belum menemukan adanya dukungan terhadap perwujudan harmonisasi dan sinkronisasi dalam katalisasi penciptaan kerja, sehingga memerlukan adanya suatu terobosan yang bersifat novel, yaitu melalui pembuatan Undang-Undang dengan metode omnibus;

f. Bahwa dalam kondisi global, telah terjadi suatu gelombang disruptif yang menyebabkan kenaikan dan inflasi harga energi dan harga bahan pangan, perubahan yang ekstrim dalam iklim, serta disrupsi daripada *supply chain global* yang mana telah memberikan efek domino terhadap pelemahan pertumbuhan perekonomian global (global economic growth) sehingga berdampak secara langsung terhadap kondisi ekonomi nasional yang harus ditanggapi dengan pembaharuan standar kebijakan untuk meningkatkan daya saing serta daya tarik nasional terhadap iklim investasi global.

Secara khusus apabila membahas hal yang berkaitan dengan perusahaan alih daya atau *outsourcing*, maka perlu untuk memberikan gambaran secara utuh mengenai definisi dan visualisasi dari terma tersebut. Berdasarkan Pasal 81 angka 18 UU 6 / 2023, perusahaan alih daya merupakan suatu perusahaan yang menerima sebagian daripada pelaksanaan atau eksekusi pekerjaan dari perusahaan lainnya, di mana perjanjian pekerjaan ini dituangkan dalam suatu perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.

Definisi yang diuraikan oleh UU 6/2023 ini telah secara jelas memberikan batasan-batasan yuridis. Berkaitan dengan pekerja-pekerja yang terlibat dalam suatu perjanjian alih daya, maka terdapat 2 (dua) jenis pekerja, yaitu pekerja daripada perusahaan yang memberikan sebagian pelaksanaan pekerjaannya (*core business*) atau yang disebut sebagai pekerja perusahaan pemberi pekerjaan alih daya dan pekerja daripada perusahaan yang menerima

sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut, atau yang disebut sebagai pekerja perusahaan alih daya.

Dalam hal ini, UU 6/2023 menguraikan beberapa pengaturan terhadap pekerja perusahaan alih daya yang cukup 'novel' dalam *regime* ketenagakerjaan. Pasal 81 angka 20 ayat (1) UU 6 / 2023 telah menyatakan bahwa hubungan kerja bagi pekerja perusahaan alih daya adalah antara si pekerja tersebut (*natuurlijke persoon*-nya), dengan perusahaan alih daya (*rechtspersoon*-nya atau perusahaannya), melalui suatu pengikatan perjanjian kerja tertulis dengan model pekerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) ataupun model pekerja tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Sehingga walaupun secara *de facto* si pekerja tersebut di perusahaan A (perusahaan pemberi pekerjaan alih daya), nyatanya secara *de jure*, pekerja tersebut memiliki hubungan hukum ketenagakerjaan dengan perusahaan B (perusahaan alih daya) (Husni, 2010).

Sejatinya, hak-hak pekerja *outsourcing* akan diatur lebih konkrit dalam Peraturan Pemerintah untuk menetapkan aspek-aspek bidang usaha yang dapat digunakan konsep alih daya. Terkait dengan hubungan hukum ketenagakerjaan ini, Pasal 81 angka 20 ayat (2) UU 6 / 2023 mensyaratkan adanya perlindungan terhadap pekerja tersebut, termasuk namun tidak terbatas pada perlindungan secara umum, sistem pengupahan, kesejahteraan pekerja, syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan, serta penyelesaian dalam perselisihan yang nantinya akan timbul setidaknya dilaksanakannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Model daripada Pasal tersebut telah memberikan perlindungan bagi pekerja, karena ketentuan peraturan perundang-undangan merupakan perwujudan dari suatu sistem yang memberikan keadilan,

dengan klausula dalam Pasal tersebut yang merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan positif. Di sisi lain, perlindungan tersebut juga memberikan adanya pertanggungjawaban baik secara moral, finansial, maupun yuridis terhadap kesejahteraan si pekerja sebagaimana dimaksudkan di atas.

Merujuk definisi perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo sebagai suatu usaha ataupun upaya untuk memberikan pengayoman atau asistensi terhadap hak-hak asasi yang dirugikan oleh pihak lain, di mana perlindungan tersebut diberikan kepada segenap elemen masyarakat secara publik dengan tujuan agar masyarakat tersebut dapat menikmati hak-hak yang telah dijamin oleh hukum (Rahardjo, 2000).

Dalam hal tersebut, maka seorang pekerja perusahaan alih daya memiliki hak-hak yang memang diberikan oleh hukum untuk menikmati upah sebagai hasil atau buah dari kerja kerasnya. Dengan adanya penjaminan perlindungan terhadap pekerja termasuk namun tidak terbatas pada perlindungan secara umum, sistem pengupahan, kesejahteraan pekerja, syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan, serta penyelesaian dalam perselisihan yang nantinya akan timbul oleh pihak perusahaan alih daya tersebut merupakan bentuk daripada pengayoman atau asistensi terhadap hak-hak yuridis daripada pekerja agar terdapat kepastian tidak ada pihak lain yang melakukan intervensi terhadap hak-hak tersebut.

Lebih lanjut dikemukakan oleh C.S.T. Kansil (Kansil, 1989), perlindungan hukum merupakan segala upaya ataupun usaha yang memang harus ditempuh oleh aparat penegak hukum untuk memberikan adanya rasa aman (*sense of safety*), baik secara fisik maupun psikis dari gangguan atau ancaman dari pihak manapun. Dalam hal ini, aparat penegak hukum (pembuat undang-undang dan

dinas ketenagakerjaan terkait) harus dapat membuat produk legislasi yang secara yuridis memberikan adanya rasa aman terhadap para pekerja perusahaan alih daya. Pasal tersebut, melimpahkan wewenang dan pertanggungjawaban bagi setiap perusahaan alih daya untuk dapat bertanggungjawab terhadap insan para pekerja yaitu perlindungan secara umum, sistem pengupahan, kesejahteraan pekerja, syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan, serta penyelesaian dalam perselisihan yang nantinya akan timbul.

Dalam konteks perlindungan para pekerja tersebut, selain pekerja dalam artian umum, UU 6 / 2023 memberikan adanya perlindungan bagi pekerja yang memiliki kebutuhan khusus yaitu penyandang disabilitas. Pasal 81 angka 22 beleid tersebut telah memberikan adanya perlindungan bagi para pekerja perusahaan alih daya yang memiliki kebutuhan khusus (dalam hal ini adalah penyandang disabilitas) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini telah menempatkan perusahaan alih daya sebagai front gate untuk melindungi para pekerja yang memiliki kebutuhan khusus tersebut. Terkait dengan konteks waktu kerja, perusahaan diberikan kebebasan untuk menentukan alternatif jam kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam satu minggu, terdapat lima hari kerja dimana terdapat delapan jam kerja setiap harinya, dengan batasan empat puluh jam kerja dalam kurun waktu satu minggu; dan
- b. Dalam satu minggu, terdapat enam hari kerja dimana terdapat tujuh jam kerja setiap harinya dimana terdapat batasan (limitasi) empat puluh jam kerja dalam kurun waktu satu minggu.

Waktu kerja yang diatur dalam UU 6/2023 telah memberikan adanya alternatif bagi pengusaha untuk menentukan bagaimana jam kerja yang akan dipilih dalam sistem perusahaannya. Terlebih lagi, terdapat klausula yang mensyaratkan untuk adanya persetujuan bersama atau konsensual dalam penentuan jam kerja tersebut.

Pengaturan mengenai jam kerja ini juga memiliki kaitan erat dengan waktu istirahat, dimana UU 6 / 2023 mengatur secara rigid mengenai kewajiban (mandatory) suatu perusahaan untuk memberikan waktu istirahat dan cuti. Setidak-tidaknya, seorang pekerja perusahaan alih daya memiliki waktu istirahat sebagaimana tertuang yaitu:

- a. Dalam jam kerja yang telah disepakati bersama, terdapat waktu istirahat setidaknya 30 (tiga puluh) menit setelah 4 (empat) jam waktu kerja secara berkelanjutan, di mana waktu istirahat tersebut tidak dihitung sebagai waktu kerja pekerja perusahaan alih daya tersebut;
- b. Dalam waktu kerja berdasarkan hitungan hari, terdapat istirahat setiap minggu setidaknya 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Sedangkan terkait dengan ketentuan cuti, perusahaan alih daya tersebut wajib untuk memberikan wewenang kepada pekerja untuk mengambil cuti tahunan setidaknya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja tersebut bekerja dalam kurun waktu lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut. Pengaturan mengenai jam kerja dan cuti ini telah memberikan supremasi dan penegakkan terhadap hak yuridis pekerja untuk beristirahat dan

menikmati kehidupannya, sehingga terdapat perlindungan sesuai dengan definisi Satjipto Rahardjo dan C.S.T. Kansil tersebut, yaitu untuk memastikan bahwa setiap pekerja perusahaan alih daya mendapatkan waktu istirahat yang menjadi haknya. Dengan terjaminnya hak-hak yuridis pekerja perusahaan alih daya, maka pekerja perusahaan alih daya yang secara *de facto* bekerja di perusahaan lain, namun secara *de jure* dan menjadi tanggungan hukum perusahaan alih daya tersebut.

### **3. Aspek keadilan, kepastian, dan kemanfaatan dalam hak pekerja outsourcing berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023**

Gustav Radbruch menyatakan bahwa tujuan daripada eksistensi hukum adalah untuk mencapai keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Dalam konteks mengenai keadilan, maka adil berarti suatu kondisi (*state*) yang tidak memihak salah satu pihak, secara objektif berpihak kepada pihak yang bertindak benar, dan bertindak sesuai dengan hukum tanpa kesewenangan penguasa. Sedangkan dalam pendefinisian kepastian, maka kepastian adalah suatu kondisi atau keadaan tertentu dimana terdapat supremasi hukum yang pasti. Dalam doktrin, kepastian hukum diuraikan sebagai suatu kondisi atau keadaan normatif dimana ketentuan peraturan perundang-undangan positif dibuat dalam proses legislasi dan diundangkan secara pasti (*firm*) - hukum berkata demikian maka demikianlah yang terjadi - dan mengatur (materinya) secara pasti tersebut dan rasional (Kansil, 2009).

Di sisi lain, pembahasan mengenai kemanfaatan hukum berkaitan erat dengan isme utilitarian yang berpandangan bahwa tujuan daripada eksistensi hukum adalah memberikan suatu kemanfaatan kepada sebanyak-banyaknya atau seluas-luasnya

masyarakat (stakeholder). Redaksi kemanfaatan tersebut memiliki spirit yang berarti kebahagiaan, kesenangan, ataupun kenikmatan sehingga penilaian kemanfaatan hukum adalah apakah ketentuan dari pengaturan hukum tersebut telah membawa kebahagiaan, kesenangan, ataupun kenikmatan bagi sebanyak-banyaknya manusia atau masyarakat sebagai stakeholder dari produk legislasi.

Hak-hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan sebagaimana telah diuraikan di sub-bab sebelumnya, menjadi suatu gambaran dan visualisasi bahwasanya aspek keadilan menjadi salah satu rujukan atau goals dalam proses legislasi dan penyusunannya. Sebagai contoh dalam Pasal 81 angka 20 ayat (1) UU 6 / 2023 tentang pengikatan hubungan kerja dimana hubungan kerja bagi pekerja perusahaan alih daya adalah antara si pekerja tersebut (natuurlijke persoon-nya), dengan perusahaan alih daya (rechtspersoon-nya atau perusahaannya), melalui suatu pengikatan perjanjian kerja tertulis dengan model pekerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) ataupun model pekerja tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

Hal ini secara yuridis adalah rasional dan berkeadilan mengingat hubungan hukum utama yang kemudian menimbulkan hubungan kerja seorang pekerja perusahaan alih daya dengan perusahaan alih daya adalah perjanjian pekerjaan alih daya untuk mengalihkan sebagian pekerjaannya antara suatu perusahaan pemberi pekerjaan alih daya ke perusahaan alih daya tersebut.

Berangkat dari eksisnya perjanjian alih daya ini, perusahaan alih daya tersebut kemudian mencari tenaga untuk melakukan objek perjanjian alih daya tersebut. Sehingga kembali ditegaskan bahwa perjanjian kerja alih daya baik dengan perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidaklah memihak salah

satu pihak, serta tidak dapat diintervensi oleh pihak lain tanpa beralaskan hukum. Hal ini menjadi sanggahan bagi pihak tertentu yang menyatakan bahwa status quo hukum ketenagakerjaan adalah adanya keberpihakan terhadap pihak pengusaha. Terkait dengan kepastian hukum, maka konsep pengikatan pekerja perusahaan alih daya langsung terhadap perusahaan alih daya tersebut memberikan adanya kepastian bagi pekerja alih daya tersebut.

Dalam sirkulasi transaksi pekerjaan alih daya, suatu perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya ke suatu perusahaan alih daya telah mendapatkan adanya kepastian untuk pekerjaan terlebih hak-hak lain seperti upah, waktu kerja, dan sebagainya. Hal ini dapat dikatakan mengingat bargaining position dari perusahaan alih daya yang lebih kuat terhadap perusahaan pemberi pekerjaan tersebut, dibandingkan dengan bargaining position pekerja secara langsung dengan perusahaan. Konteks *bargaining position* ini merujuk ke konsep bahwasanya walaupun secara yuridis kedudukan hukum perusahaan dan pekerja adalah sama, tetapi secara sosiologis, terdapat *social gap* antara perusahaan (atau pengusaha) dengan pekerja tersebut. Lebih lanjut, dengan perusahaan alih daya yang melakukan tawar menawar (*bargaining*) dengan perusahaan pemberi pekerjaan tersebut, maka kedudukan sesama pengusaha tersebut dapat memberikan keputusan bisnis yang lebih menguntungkan terutama bagi pekerja perusahaan alih daya tersebut mengingat sumber finansial daripada suatu perjanjian alih daya adalah dari perusahaan pemberi pekerjaan tersebut. Bertalian dengan konsep kemanfaatan, maka sejatinya dengan keputusan bisnis atau secara finansial yang lebih sesuai dengan norma-norma perdagangan, maka pekerja perusahaan alih daya telah mendapatkan kenikmatan, kebahagiaan,

ataupun kesenangan yang lebih banyak mengingat *bargaining position* yang lebih unggul tersebut.

Lebih lanjut, terkait dengan eksistensi pengaturan mengenai kewajiban Pemerintah untuk menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang dapat digunakan sistem alih daya serta menuangkannya dalam suatu Peraturan Pemerintah, menggambarkan aspek keadilan untuk tidak bertindak secara sewenang-wenang dalam hal menentukan bidang usaha perusahaan alih daya. Dalam hal ini kemudian, seorang pekerja akan berada di koridor hukum sehingga mendapatkan keadilan yang dimaksudkan dari pembentukan hukum tersebut. Dalam konteks kepastian hukum, pengaturan tersebut telah menetapkan bahwa bidang-bidang usaha yang dapat diserahkan sebagian pelaksanaannya terhadap perusahaan alih daya sebagai suatu *lex scripta* dan *lex certa* (Abdullah, 2013), sebagai hukum yang tertulis dan pasti (tidak dapat ditafsirkan lain), sehingga telah memberikan kepastian hukum bagi pekerja perusahaan alih daya tersebut. Dalam konteks kemanfaatan hukum, pengaturan terhadap ketentuan tersebut telah membawa kesenangan, kenikmatan, atau kebahagiaan bagi masyarakat luas karena adanya keadilan dan kepastian dalam pengaturan jenis-jenis usaha yang dapat digunakan konsep alih daya.

Pasal 81 angka 20 ayat (2) UU 6 / 2023 mensyaratkan adanya perlindungan terhadap pekerja tersebut, termasuk namun tidak terbatas pada perlindungan secara umum, sistem pengupahan, kesejahteraan pekerja, syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan, serta penyelesaian dalam perselisihan yang nantinya akan timbul setidaknya dilaksanakannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Hal ini yang kemudian membawa keadilan karena

tidak adanya keberpihakan bagi pengusaha (sebagaimana dikemukakan oleh beberapa pihak bahwa status quo hukum ketenagakerjaan nasional adalah kecondongan atau keberpihakan terhadap pihak pengusaha). Dalam konteks kepastian hukum, maka dengan adanya perlindungan terhadap pekerja tersebut, termasuk namun tidak terbatas pada perlindungan secara umum, sistem pengupahan, kesejahteraan pekerja, syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan, serta penyelesaian dalam perselisihan yang nantinya akan timbul setidaknya dilaksanakannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya, maka pekerja perusahaan alih daya telah mendapatkan kepastian akan hal-hal tersebut, sebagaimana diamanatkan oleh hukum. Dengan tercapainya keadilan dan kepastian tersebut, maka kemanfaatan akan tercapai mengingat banyaknya masyarakat atau manusia yang mengalami kebahagiaan, kenikmatan, ataupun kesenangan dari manfaat pengaturan tersebut.

Demikian juga terhadap perlindungan pekerja yang mengalami kebutuhan khusus atau disabilitas, kemudian diaturnya mengenai waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti, maka hak-hak pekerja telah dijamin secara yuridis.

Tidak adanya keberpihakan bagi perusahaan alih daya - juga pekerja sehingga membebani pihak perusahaan alih daya tersebut, telah mencirikan adanya objektivitas dan keadilan di dalamnya. Dalam konteks kepastian hukum, pengaturan yang logis dan rasional-yuridis tersebut mengenai perlindungan pekerja berkebutuhan khusus, waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti, serta pengupahan, telah memiliki sifat yang *firm* atau kepastian hukum. Dengan tercapainya keadilan dan kepastian tersebut, maka tercapai juga manfaat yang sebesar-besarnya bagi

segenap pekerja perusahaan alih daya yang kemudian membawa kesenangan, kenikmatan, dan kebahagiaan sebagaimana dianut oleh pandangan utilitarian.

## SIMPULAN

Hak Pekerja Perusahaan Alih Daya atau *Outsourcing* telah diatur secara yuridis dan rigid mulai dari perlindungan pekerja tersebut, sampai dengan perlindungan secara umum, sistem pengupahan, kesejahteraan pekerja, syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan, serta penyelesaian dalam potensi perselisihan yang nantinya akan menjadi tanggungan (*burden*) baik secara finansial, moral, dan yuridis oleh pihak perusahaan alih daya tersebut. Hal ini menempatkan pekerja tersebut dalam perlindungan hukum karena walaupun secara *de facto* ia bekerja di perusahaan lain, tetapi secara *de jure* ia tetap menjadi tanggungan dari perusahaan alih daya tersebut. Dengan tidak adanya keberpihakan, pengaturan yang logis dan rasional, serta manfaat bagi sebesar-besarnya masyarakat dalam ketentuan tersebut, maka keadilan, kepastian, dan kemanfaatan telah tercapai bagi pekerja perusahaan alih daya.

Pembentuk undang-undang perlu untuk kembali melakukan sosialisasi terhadap aspek-aspek perlindungan pekerja perusahaan alih daya yang berkeadilan, memiliki kepastian, dan kemanfaatan, serta konsep pengikatan hukum perusahaan alih daya sehingga masyarakat sebagai *stakeholder* dapat mengerti *spirit*, maksud, dan tujuan daripada UU 6 / 2023 terhadap konsep alih daya nasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2013). MEMPERTANYAKAN KEMBALI KEPASTIAN HUKUM DALAM PERSPEKTIF HUKUM PIDANA DAN SISTEM HUKUM NASIONAL. *Legalitas*, IV(1), 1-6.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/legalitas.v4i1.108>
- Azhar, M. (2015). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Undip Press.
- Husni, L. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. RajaGrafindo Persada.
- Kansil, C. S. . (1989). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Balai Pustaka.
- Kansil, C. S. . (2009). *Kamus Istilah Hukum*. Gramedia Pustaka.
- Matheus, J. (2021). E-Arbitration: Digitization Of Business Dispute Resolution Pada Sektor E-Commerce Dalam Menyongsong Era Industri 4.0 Di Tengah Pandemi Covid-19. *Lex Renaissance*, 6(4), 692-704.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum* (5 ed.). Citra Aditya Bakti.
- Wijayanti, A. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.