

Prospek Sistem Perjanjian Kerja *Outsourcing* Setelah Keluarnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Suhartoyo

Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
Jln. dr. Antonius Soraya, Semarang, Indonesia.
e-mail; suhartoyo@lecturer.undip.ac.id
Scopus ID : 57203918094, Sinta ID : 5478

Abstract: This study aims to find out how the prospects for the position of the outsourcing system for workers/labourers are in the current implementation of industrial relations, especially with the enactment of Law no.11 of 2020 concerning Job Creation. This research is a legal research research with a normative law approach which is analyzed using qualitative analysis. The results show that the outsourcing system in the implementation of employment law in the future after the issuance of Law No. 11 of 2020, the outsourcing system is still used because with all its contradictions it is still needed in responding to the dynamics of industrial relations taking place now and in the future, especially with the Covid 19 pandemic which has devastated the world economy, including the Indonesian economy. In order to continue to provide protection for outsourced workers/laborers, the Company or employer no longer relies on the provisions of Law Number 13 of 2003 because the provisions of Law Number 13 of 2003 in particular articles 64 and 65 have been removed and article 66 which has been amended in Law number: 11 of 2020 concerning Job Creation.

Keywords: Outsourcing System, Workers/Labourers, Law Number: 11 of 2020.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana prospek kedudukan Sistem *Outsourcing* bagi Pekerja/Buruh dalam pelaksanaan hubungan industrial saat ini , apalagi dengan disahkannya Undang-Undang no.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian Ilmu Hukum dengan pendekatan Hukum Normatif yang dianalisis menggunakan analisis kualitatif.. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa sistem *Outsourcing* dalam pelaksanaan Hukum ketenagakerjaan ke depan setelah keluarnya undang-Undang nomor. 11 tahun 2020, sistem *Outsourcing* tetap dipakai karena dengan segala kontradiksinya ternyata masih diperlukan dalam menjawab dinamika hubungan industrial berlangsung saat ini dan di masa mendatang apalagi dengan adanya masa pandemi Covid 19 yang telah memporakporandakan perekonomian dunia termasuk juga perekonomian Indonesia. Guna tetap memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh *outsourcing* maka Perusahaan atau pemberi kerja tidak lagi mendasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 khususnya pasal 64 dan 65 telah dihapus dan sedangkan pasal 66 yang diubah dalam Undang-Undang nomor : 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci : *Sistem Outsourcing, Pekerja/Buruh, UU Nomor : 11 tahun 2020.*

A. Pendahuluan

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Hubungan industrial berasal dari kata *industrial relation* yang merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan. Hubungan ini tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha maupun peraturan - peraturan ketenagakerjaan akan tetapi juga mencakup aspek yang luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas yang melibatkan pemerintah maupun masyarakat.

Hubungan indutrial berdasarkan pengertian yang telah disebutkan dapat diuraikan menjadi 3 unsur. Unsur pertama, yaitu adanya suatu sistem hubungan industrial, di mana sistem ini menunjukkan adanya suatu cara kerja di dalamnya yang saling berkaitan antar komponen. Unsur kedua, yaitu adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Ketiga pelaku ini merupakan subjek hukum. Kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha adalah inti dari hubungan industrial, sedangkan pemerintah berfungsi untuk mengatur, membina dan mengawasi hubungan industrial. Dan unsur ketiga adalah adanya proses produksi barang dan/atau jasa. Barang atau jasa ini merupakan objek hukum.

Hubungan Industrial yang demikian ini dalam prakteknya sekarang sudah mengalami perkembangan. Dengan adanya sistem *Outsourcing*, hubungan kerja dan hubungan industrial tidak hanya bertumpu pada hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh tetapi ada pihak lain yaitu pengusaha pemberi order kerja kepada pengusaha yang mempekerjakan pekerja /buruh yang mewarnai hubungan kerja itu. Hal inilah yang disebut sebagai sistem *outsourcing*. Memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut *outsourcing*.¹ Sistem *Outsourcing* ini diatur dalam Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 64,65 dan 66. Namun perkembangan terakhir dengan disahkannya Undang-Undang no.11 tahun

¹ Muzni Tambusai : *Pelaksanaan Out Sourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Indrustial*. Diakses dari www.nakertrans.go.id

2020 tentang Cipta Kerja yang juga mengatur tentang *Outsourcing* atau alih daya. Menjadikan pola hubungan itu menjadi berubah. Dalam penelitian ini permasalahan yang diangkat adalah: Bagaimanakah prospek sistem *Outsourcing* setelah disyahkanannya Undang-Undang no. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

B. Pembahasan

Outsourcing dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66. Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Perjanjian pemborongan pekerjaan ini tidak serta dapat dilaksanakan dengan mudah akan tetapi diperlukan pemenuhan persyaratan-persyaratan tertentu.

Persyaratan utama ada pada pasal 65 ayat 2 yang mensyaratkan Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat sebagai berikut : Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Sedangkan persyaratan lain ada pada pasal 65 ayat 3 mensyaratkan perusahaan lain yang ditunjuk untuk disertai pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Bahkan dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.19/Men/VI/2012 Tahun 2012 tentang Syarat –Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain, disyaratkan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Bahkan dalam pasal 66 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sudah diberikan peringatan 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.

Pekerja/Buruh yang dipekerjakan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sudah menjadi *trend*. Hal tersebut dikarenakan kondisi ekonomi secara global yang tidak memungkinkan perusahaan-perusahaan memberikan upah kepada pekerja tetap dalam jumlah banyak, dan didukung oleh banyaknya pengangguran dewasa ini. Bagi Indonesia yang lapangan pekerjaan informal jauh melampaui lapangan kerja formal, maka menjadi pekerja kontrak bahkan menjadi pekerja/buruh dengan sistem *outsourcing* merupakan jembatan bagi jutaan pekerja informal untuk menjadi pekerja formal. Dilihat dari sudut pandang pengusaha, sistem *outsourcing*, merupakan fenomena global di mana efisiensi menjadi kunci dari keberhasilan perusahaan. Dengan sistem *outsourcing* ini, perusahaan dapat menghemat pengeluaran untuk membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan yang bersangkutan. Namun banyak pihak, terutama kalangan Serikat Pekerja yang menolak adanya sistem *outsourcing*, karena dianggap merugikan pekerja dan hanya menguntungkan pengusaha.²

Keberatan utama terhadap sistem *outsourcing* terutama dalam pelaksanaannya. Pelaksanaan *outsourcing* dalam praktek banyak dilaksanakan tanpa mengindahkan apakah pekerjaan yang diborongkan itu termasuk pekerjaan penunjang perusahaan atau tidak. Karena banyak dijumpai pekerjaan yang merupakan kegiatan utama (*core business*) malah diborongkan pada pihak lain, dengan kata lain pekerja/buruh *outsourcing* dipekerjakan pada kegiatan utama dalam perusahaan tersebut. Dan banyak pula perusahaan di beberapa tahun terakhir ini dikaitkan dengan hubungan kerja, sangat banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan oleh juga para pengamat, bahwa *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya, sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.³

Pekerja/buruh *outsourcing* secara legal tidak ada hubungan organisatoris dengan Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja, maka Pekerja/Buruh *Outsourcing* adalah pekerja / buruh dari perusahaan penerima pekerjaan. Karenanya secara resmi pekerja *outsourcing*

². Rochmad Fitriana : sumber Subkontrak. Antara Bend dan Kebutuhan. diakses dari www.google.com

³. Muzni Tambusai. *Op.cit.*

adalah tetap pekerja/buruh dari Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja. Cara seperti ini melindungi Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja dari kerepotan dalam hubungan karyawan dan majikan. Bagi pekerja/buruh *outsourcing* maka cara kerja seperti ini adalah cara kerja yang sangat menyudutkan karena ia tidak dapat menuntut apapun kepada perusahaan di mana dia sebenarnya bekerja.⁴

Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini dirasa lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (Perjanjian Kerja Waktu tertentu / PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada haknya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain. Dalam keadaan seperti itu, praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.⁵ Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, tidak satu pun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan *outsourcing*. Kalau pun ada barangkali hanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT), yang hanya merupakan salah satu aspek dari *outsourcing*.⁶

Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja/buruh dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja. Sehingga maksud diadakannya *outsourcing* seperti apa yang disebutkan di atas menjadi tidak tercapai karena terganggunya proses produksi barang maupun jasa. Sebaliknya bagi pihak pengusaha, *outsourcing* memberikan banyak manfaat. Seperti penghematan biaya (*cost saving*), perusahaan bisa memfokuskan pada kegiatan utamanya (*core bussiness*) dan akses kepada sumber daya (*resources*) yang tidak dimiliki oleh perusahaan. Upaya penghematan yang dilakukan oleh pengusaha tersebut dilakukan terhadap pekerja yang paling lemah yakni pekerja *outsourcing* karena mereka memang tidak terorganisir. Lagi pula secara hukum memang mereka masih bisa melimpahkan tanggung jawabnya kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja. Bila melakukan penghematan dan pengurangan pekerja yang berstatus pekerja waktu tak tertentu atau pekerja tetap maka jelas akan menghadapi perlawanan sengit dan harus memberikan

⁴. Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak out sourcing*, (Yogyakarta : Universitas Atma Jaya, 2016), hal. 5

⁵. Muzni Tambusai. Op.cit.

⁶. Loc.cit.

uang pesangon dan hak-hak lain yang cukup besar.⁷

Para pekerja *outsourcing* dalam hal ini memang membutuhkan perlindungan hukum yang tegas. Terlebih di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang notabene merupakan negara hukum, dengan konsekuensi harus menjunjung tinggi hukum. Berkenaan dengan masalah perlindungan hukum dan jaminan memperoleh kesempatan kerja dan penghasilan yang layak, Undang-Undang Dasar 1945 mengatur dalam Pasal 27 ayat (1) dan (2) sebagai berikut :

- 1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- 2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dan Pasal 27 tersebut dapat terlihat bahwa setiap warga negara berhak atas perlindungan, lebih khususnya perlindungan hukum, serta setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang akhirnya memberikan penghidupan yang layak bagi dirinya serta bagi orang-orang yang berada dalam tanggungannya.

Lebih khusus lagi dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 D mengatur sebagai berikut :

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, Jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Bunyi dari pasal tersebut semakin menegaskan bahwa, secara umum dalam posisinya sebagai warga Negara Kesatuan Republik Indonesia, pekerja *outsourcing* berhak mendapat perlindungan hukum serta imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Menurut Gunarto Suhardi tenaga *outsourcing* perlu diberikan perlindungan karena beberapa alasan. Satu untuk menyelamatkan angkatan kerja yang sangat potensial dan yang kedua, untuk melakukan gerak kemajuan ekonomi secara umum.⁸

Kebanyakan dari tenaga kerja *outsourcing* ini adalah profesional di bidangnya, muda dalam usia, dan mempunyai semangat kerja yang baik. Kekurangan mereka kebanyakan

⁷. Gunarto Suhardi. Op. cit. hal.26

⁸. Ibid., hal.2

adaiah karena tidak mempunyai kesempatan dan tidak mempunyai hubungan khusus dengan para penentu kebijaksanaan perusahaan. Mereka juga datang belakangan dibandingkan dengan tenaga tetap karena mereka juga belakangan datangnya di dunia. Angkatan kerja potensial ini perlu dilindungi juga dengan alasan bilamana gerak pembangunan ekonomi bangsa mulai berjalan lagi maka tenaga kerja ini tetap tersedia dan siap menyambut gerak pembangunan ekonomi Indonesia.⁹ Di negara maju pun kenyataan menunjukkan bahwa bagaimana pun modernnya proses produksi, tetap saja diperlukan operator yang handal dan bersemangat tinggi.

Pengaturan *outsourcing* dalam Undang-undang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh, serta dapat dijadikan acuan dalam penyelesaian masalah. Dalam sistem *outsourcing* ini nantinya diharapkan tidak ada lagi pihak yang merasa dirugikan, sehingga tujuan dari sistem *outsourcing* ini dapat terwujud, yaitu efisiensi bagi pengusaha, dan pekerjaan yang memberikan upah layak bagi kemanusiaan untuk pekerja *outsourcing* itu. Namun kenyataannya dalam praktek di lapangan sekalipun sudah di atur sedemikian rupa lewat ketentuan pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang 13 tahun 2003 masih banyak sekali pelanggaran yang dilakukan.

Namun dengan disahkannya Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada tanggal 2 Nopember 2020 maka secara resmi Undang-Undang tersebut telah diundangkan. Dengan demikian seluruh ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja secara resmi berlaku mulai 2 Nopember 2020. Undang-Undang Cipta Kerja ini telah menghapus ketentuan-ketentuan tertentu dalam beberapa Undang-undang termasuk didalamnya UU Ketenagakerjaan, Perpajakan, Pertanahan dan sejumlah Undang-undang lain.¹⁰

Ketentuan yang ikut terhapus dengan lahirnya Undang-undang Cipta Kerja adalah Ketentuan tentang *Outsourcing*. Pengaturan tentang *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 64,65 dan 66 sebagian besar telah dihapus dan dirubah. Pasal 64 dan 65 telah dihapus dan pasal 66 telah dirubah sedemikian rupa. Perubahan itu secara substansif telah menghilangkan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh pada umumnya dan khususnya pekerja/buruh *Outsourcing*, terutama dihapuskannya ketentuan bahwa pekerja /buruh *Outsourcing* tidak boleh dipekerjakan pada kegiatan utama (core

⁹. Op Cit., hal.2-3

¹⁰. Nasional.kompas.com.selasa.3 nopember 2020

bisnis). Dengan dihapuskannya pasal 64 dan 65 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 maka dapat ditengarai bahwa pemerintah akan melegalkan pemakaian pekerja/buruh *outsourcing* untuk dipekerjakan pada kegiatan utama(*core bisnis*) perusahaan pemberi order pekerjaan. Sehingga praktek pemakaian pekerja/buruh *outsourcing* untuk pekerjaan yang merupakan kegiatan utama perusahaan yang selama ini dilakukan secara sembunyi-sembunyi akan diterapkan secara terang-terangan dan legal. Dengan semakin longgarnya pengaturan yang mengatur tentang *outsourcing* maka sistem *outsourcing* akan tumbuh subur sehingga menekan sistem hubungan kerja yang normal . Memang secara keseluruhan *omnibuslaw* digagas untuk menarik investasi dan peningkatan daya saing ekonomi serta pembukaan lapangan kerja, akan tetapi seyogyanya hal itu tidak merampas hak-hak pekerja/buruh atau mengesampingkan hak-hak yang semestinya diperoleh sebagai pekerja/buruh biasa dibandingkan dengan apabila menjadi pekerja/buruh *Outsourcing*.

C. Simpulan

Dari Uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 telah memberikan pengaturan yang longgar terhadap berlakunya sistem *Outsourcing* yang dapat dilihat dari dicabutnya pasal 64 dan 65 serta diubahnya pasal 66 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 yang mana pasal-pasal tersebut merupakan rambu-rambu untuk memberikan perlindungan pada pekerja/buruh *outsourcing*. Di samping itu setelah berlakunya Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 dengan kemudahan-kemudahan dan kelonggaran-kelonggaran dalam melaksanakan sistem *outsourcing* maka diprediksi sistem *outsourcing* akan tumbuh subur dengan demikian akan sangat menarik bagi peningkatan investasi sebagaimana diharapkan dari lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja. Maka sekarang harapan tertumpu pada peraturan pelaksanaan yang akan dibuat untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan pasal 66 agar tercapai keseimbangan antara perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* maupun untuk tetap menarik investor dari sisi berinvestasi. Dalam hal inilah diperlukan peraturan pelaksanaan yang penuh dengan kearifan dan kebijaksanaan.

D. DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
- Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU Nomor 13*

Tahun 2003. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2013)

Gunarto Suhardi , *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*,
(Yogyakarta : Universitas Atma Jaya, 2016),

Muzni Tambusai : *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan
Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*. Diakses dari www.nakertrans.go.id

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu

Tertentu (KKWT),

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.19/
Men/VI/2012 Tahun 2012 tentang Syarat –Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan
Pekerjaan kepada Perusahaan lain.