**IMPLEMENTASI HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN PENYALUR TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG**

**CIPTA KERJA DI KOTA MEDAN**

**TESIS**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum

Program Studi Ilmu Hukum

Universitas Dharmawangsa

**Oleh:**

**RAHMAN PRAMONO**

**NIM : 21911011**

****

**SEKOLAH PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS DHARMAWANGSA**

**MEDAN**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Implementasi Hak Dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan

**Judul :**

Nama : Rahman Pramono

N P M : 21911011

Program Studi : Magister Hukum

Konsentrasi : Hukum Bisnis

Menyetujui

****Komisi Pembimbing

Pembimbing I Pembimbing II

**Prof. Dr. Kusbianto, SH, M.Hum** **Dr. Rilawadi Sahputra, SH, M.Kn**

NIDN : 0029125702NIDN : 0119047902

Mengetahui

Ketua Program Studi

Magister Hukum

**Dr. Ariman Ariman, SH, M.H**

NIDN : 0113028704

**LEMBAR PENGESAHAN**

Implementasi Hak Dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan

**Judul :**

Nama : Rahman Pramono

N P M : 21911011

Program Studi : Magister Hukum

Konsentrasi : Hukum Bisnis

Tanggal Lulus : 15 April 2023

Telah dipertahankan dan Disahkan disidang Penguji :

Pada Tanggal 15 April 2023

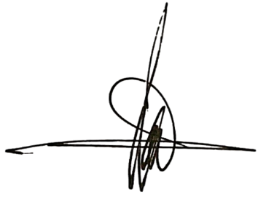
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Ketua

**Dr. Ariman Sitompul, SH, M.H**

**** NIDN : 0113028704

Pembimbing I Pembimbing II

**Prof. Dr. Kusbianto, SH, M.Hum** **Dr. Rilawadi Sahputra, SH, M.Kn**

NIDN : 0029125702NIDN : 0119047902

**Penguji III**

Mengetahui

Direktur Sekolah Pascasarjana

**Prof. DR. Kusbianto, SH, M.Hum**

NIDN : 0029125702

**Dr. Ruslan, SH, M.H**

NIDN : 8952620021

Telah Diuji Pada:

Tanggal: 15 April 2023

TIM PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Ariman Sitompul, SH, M.H

Anggota : 1. Dr. Rilawadi Sahputra, SH., M.Kn.

2. Prof. Dr. H. Kusbianto, SH., M.Hum.

3. Dr. Ariman Sitompul, SH, M.H

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Rahman Pramono

NIM : 21911011

Tempat/Tgl Lahir : Medan, 04 April 1979

Pekerjaan : Peg. Swasta

Agama : Islam

Alamat : Jalan Usman Siddiq No 35 Percut Sei Tuan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang berjudul **“***Implementasi Hak Dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan***”** adalah benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, maka kesalahan dan kekeliruan itu menjadi tanggungjawab saya.

Demikian Surat Pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Medan, 15 April 2023

Yang membuat pernyataan

**Rahman Pramono**

**NIM : 21911011**

**PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Rahman Pramono

NIM : 21911011

Tempat/Tgl Lahir : Medan, 04 April 1979

Pekerjaan : Peg. Swasta

Agama : Islam

Alamat : Jalan Usman Siddiq No 35 Percut Sei Tuan

Untuk Pengembangan Ilmu Pengetahuan, dengan ini menyetujui kepada Universitas Dharmawangsa Hak Bebas Royalty Non Eksklusive (Non Exclusive, Royalty Free Right) Untuk Mempublikasikan tesis saya yang berjudul : **“***Implementasi Hak Dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan***”**

Dengan Hak Bebas Royalti Non Esksludif ini Universitas Dharmawangsa berhak menyimpan, mengalihkan media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangakalan data, merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian Surat Pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, 15 April 2023

Yang membuat pernyataan

**Rahman Pramono**

**NIM : 21911011**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama Lengkap : Rahman Pramono

NIM : 21911011

Tempat/Tgl Lahir : Medan, 04 April 1979

Pekerjaan : Peg. Swasta

Agama : Islam

Alamat : Jalan Usman Siddiq No 35 Percut Sei Tuan

**PENDIDIKAN:**

1. SD Swasta Taman Harapan Medan 1985-1991
2. SMP Negeri 12 Medan 1991-1994
3. SMK Negeri 5 Medan 1994-1997
4. D1 Pendidikan Tricom 2000 - 2001
5. S1 Universitas Dharmawangsa Medan 2016 – 2021
6. S.2 Magister Hukum Universitas Dharmawangsa Medan 2023

Medan, 15 April 2023

Yang membuat pernyataan

**Rahman Pramono**

**NIM : 21911011**

**ABSTRAK**

**Implementasi Hak Dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan**

Rahman Pramono

Dr. Rilawadi Sahputra, SH., MKn

Prof. Dr. Kusbianto, SH., M.Hum

Praktik sehari-hari *outsourcing*/alih daya lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh, para buruh kontrak *outsourcing*/alih daya merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh Perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (PKWT). Banyak permasalahan yang muncul terkait dengan *outsourcing* seperti minimnya perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing.* Pengaturan mengenai *outsourcing* kembali mencuat sejak disahkannya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.Tetapi dalam hal ini banyak para pihak yang menentang ataupun kontra terhadap UU No 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, maka undang-undang tersebut dikaji kembali dan pemerintah mengubahnya dengan Perppu No 2 Tahun 2022.

Permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini adalah bagaimana hubungan kerja yang dibuat dengan bentuk alih daya (*outsourcing*) menurut Perppu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan, hak dan kewajiban perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Perppu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan, pengawasan pihak Dinas Ketenagakerjaan dan sanksi untuk perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang tidak melaksanakan ketentuan perundang-undangan terhadap pekerja. Metode yang digunakan dalam pembahasan rumusan masalah tersebut adalah penelitian hukum yuridis normatif dan empiris dengan mengkaji dan menganalisis menggunakan data primer dan data sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Hal ini berarti bahwa pekerja *outsourcing* terkait dengan perjanjian kerja yang dibuat dengan pengusaha mendasarkan pada ketentuan mengenai PKWT atau PKWTT. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Pengawasan pelaksanaan peraturan ini dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dikenal dengan Dinas Ketenagakerjaan. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan juga bisa mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran yang dilakukan perusahaan alih daya.

**Kata Kunci: Hak dan Kewajiban, Tenaga Kerja, dan Alih Daya (*Outsourcing*)**

i

***ABSTRACK***

Implementation of the Rights and Obligations of Outsourcing Companies Based on Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation in the City of Medan

Rahman Pramono

Dr. Rilawadi Sahputra, SH., MKn

Prof. Dr. Kusbianto, SH., M.Hum

The daily practice of outsourcing/outsourcing is more profitable for the company, but this is not the case for workers/laborers. Outsourced/outsourced contract workers feel that their welfare is not taken into account by the Company, because the employment relationship is always in the form of a non-permanent or contract (PKWT). Many problems arise related to outsourcing, such as the lack of protection for outsourced workers. Regulations regarding outsourcing have emerged again since the enactment of Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation. However, in this case there are many parties who oppose or oppose Law No. 11 of 2022 concerning Job Creation, so the law is reviewed again and the government changes it with Perppu No. 2 of 2022.

The problem raised in this thesis is how work relationships are created in the form of outsourcing according to Perppu No. 2 of 2022 concerning Job Creation in the City of Medan, the rights and obligations of outsourcing companies based on Perppu No. 2 of 2022 concerning Job Creation in Medan City, supervision by the Manpower Service and sanctions for outsourcing companies that do not implement statutory provisions for workers. The method used in discussing the problem formulation is normative and empirical juridical legal research by reviewing and analyzing using primary data and secondary data in the form of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials.

The working relationship between the outsourcing company and the workers/laborers employed is based on PKWT or PKWTT. This means that outsourced workers are related to work agreements made with employers based on the provisions regarding PKWT or PKWTT. Rights and obligations describe a legal relationship between workers and the company, where both parties are bound by a mutually agreed work agreement. Supervision of the implementation of this regulation is carried out by the Labor Inspector known as the Manpower Service. Apart from that, the Manpower Service can also impose administrative sanctions for violations committed by outsourcing companies.

Keywords: Rights and Obligations, Labor, and Outsourcing

i

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis dengan judul **“Implementasi Hak dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Pearaturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan”** disusun untuk memenuhi tugas-tugas dan guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Master Hukum Di Sekolah Pascasarjana Universitas Dharmawangsa.

Proses penyusunan tesis ini juga mendapat banyak dukungan dan bantuan baik dalam segi moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sebagai penghargaan dan terima kasih dengan tulus yang amat mendalam kepada :

Bapak Prof. Dr. H. Kusbianto, SH., M.Hum. selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Dharmawangsa Medan sekaligus Dosen Pembimbing I dan bapak Dr. Rilawadi Sahputra, SH., M.Kn. selaku pembimbing II yang telah membantu penulisan skripsi ini. Serta ucapan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang memberikan kesehatan dan karunia nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua yang telah memberikan kasih sayang dan membesarkan serta memberikan semangat untuk merampungkan skripsi ini.
3. Bapak Dr. H. Zamakhsyari bin Hasballah Thaib,Lc,Ma selaku Rektor Universitas Dharmawangsa.
4. Bapak Dr. Rahmat Hidayat, MA selaku Wakil Rektor I dan Ilmu Pendidikan Universitas Dharmawangsa.

ii

1. Bapak Dr. H. Eddy Iskandar, Ak, MM selaku Wakil Rektor II Universitas Dharmawangsa.
2. Bapak Muhammad Amri Nasution, SE, M.Si selaku Wakil Rektor III Universitas Dharmawangsa.
3. Bapak Dr. Ariman Sitompul, SH, MH selaku Kaprodi Sekolah Pascasarjana Universitas Dharmawangsa.
4. Ibu Dr. Azmiati Zuliah, SH, MH. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen serta jajaran di Sekolah pascasarjana Universitas Dharmawangsa.
6. Seluruh teman saya yang tidak mungkin di sebutkan nama nya satu persatu yang memberikan dukungan dan doa untuk menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurna. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 15 April 2023

Hormat saya

**Rahman Pramono**

**NIM : 21911011**

**DAFTAR ISI**

**PERSETUJUAN…………...………………………………………………..**

**PENGESAHAN……………………………………………………………..**

**TANGGAL UJIAN…………………………………………………………**

**PERNYATAAN ORISINALITAS…………………………………………**

**PERSETUJUAN PUBLIKASI……………………………………………..**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP……………………………………………..**

**ABSTRAK…………………………………………………………………… i**

**ABSTRACK .................................................................................................... i**

**KATA PENGANTAR..................................................................................... ii**

**DAFTAR ISI................................................................................................... iii**

**BAB I PENDAHULUAN................................................................................ 1**

1. Latar Belakang Masalah.............................................................................. 1
2. Perumusan Masalah..................................................................................... 11
3. Tujuan Penelitian......................................................................................... 12
4. Manfaat Penelitian……………………………………………………….. 12
   1. Secara Teoritis..………………………………………………………… 12
   2. Secara Praktis..…………………………………………………………. 13
5. Keaslian Penelitian……………………………………………………….. 14
6. Kerangka Teori Dan Kerangka Konseptual……………………………… 15
   1. Kerangka Teori………………………………………………………… 15
   2. Kerangka Konseptual………………………………………………….. 29
7. Metode Penelitian………………………………………………………… 30
   1. Jenis dan Sifat Penelitian...................................................................... 30
   2. Sumber Dan Bahan Hukum................................................................... 32
   3. Teknik Pengumpulan Data.................................................................... 34
   4. Analisis Data.......................................................................................... 35
   5. Metode Pendekatan………………………………………………….... 36
8. Sistematika Penulisan…………………………………………………….. 37
9. Jadwal Penelitian…………………………………………………………. 38

iii

**BAB II HUBUNGAN KERJA YANG DIBUAT DENGAN BENTUK**

**ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) MENURUT PERATURAN**

**PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR**

**2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA DI**

**KOTA MEDAN…………………………………………………… . 39**

1. Tinjauan Umum Tentang Alih Daya (*Outsourcing*)………………………. 39
2. Sejarah Alih Daya (*Outsourcing*)………………………………………. 39
3. Pengertian Alih Daya (*Outsourcing*)…………………………………… 41
4. Jenis-Jenis Alih Daya (*Outsourcing*)…………………………………… 46
5. Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Dengan Bentuk

Alih Daya (*Outsourcing*)…………………………………………………… 48

1. Sumber Hukum Alih Daya (*Outsourcing*)……………………………… 48
2. Dasar Hukum Alih Daya (*Outsourcing*)………………………………... 54
3. Pengaturan-Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat

Dengan Bentuk Alih Daya (*Outsourcing*) Di Indonesia……………….. 58

1. Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Perusahaan

Pemberi Kerja Dengan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan……………………………………… 68

1. Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Perusahaan

Pemberi Kerja Dengan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan…… . 68

1. Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Perusahaan

Pemberi Kerja Dengan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*)

Menurut Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011…. 73

1. Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Perusahaan

Pemberi Kerja Dengan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*)

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.. . 74

1. Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Perusahaan

Pemberi Kerja Dengan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*)

Menurut Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor

2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja…………………………………….. 81

**BAB III HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN PENYALUR**

**TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*)**

**BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH**

**PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN**

**2022 TENTANG CIPTA KERJA DI KOTA MEDAN…………. 85**

1. Kepastian Hukum Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourching*) Berdasarkan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

Tentang Cipta Kerja Dalam Pengaturan…………………………………… 85

1. Kepastian Hukum dalam Perlindungan Preventif Pekerja Outsourcing.. 86
2. Kepastian Hukum dalam Perlindungan Represif Pekerja *Outsourcing*… 89
3. Implementasi Hak dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga

Kerja Alih Daya (*Outsourching*) Berdasarkan Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Di Kota Medan……………………………………………………………. . 91

1. Hak Dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya

(*Outsourching*) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan…. . 91

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pada Perusahaan Penyalur

Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourching*) Di Kota Medan……………… 105

1. Faktor Penghambat Implementasi Hak dan Kewajiban Perusahaan

Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourching*) Berdasarkan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan………………………………… 112

1. Komunikasi……………………………………………………………… 116
2. Sumber Daya……………………………………………………………. 117
3. Kondisi Ekonomi dan Sosial Masyarakat……………………………….. 117
4. Sikap Pelaksana…………………………………………………………. 117

**BAB IV PENGAWASAN PIHAK DINAS KETENAGAKERJAAN**

**DAN SANKSI UNTUK PERUSAHAAN ALIH DAYA**

**(*OUTSOURCING*) YANG TIDAK MELAKSANAKAN**

**KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN TERHADAP**

**PEKERJA………………………………………………………….. 118**

1. Penegakan Hukum Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya

(*Outsourcing*) Yang Tidak Melaksanakan Ketentuan Perundangan-

Undangan Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

Tentang Cipta Kerja………………………………………………………. 118

1. Pengawasan Pihak Dinas Ketenagakerjaan Untuk Perusahaan Alih

Daya (*Outsourcing*) Yang Tidak Melaksanakan Ketentuan Perundang-

Undangan Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)…………………... 126

1. Kondisi Pelaksanaan Pengawasan Pihak Dinas Ketenagakerjaan

Untuk Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*)……..……………………. 126

1. Upaya Optimalisasi Pengawasan Pihak Dinas Ketenagakerjaan

Untuk Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Untuk Menunjang

Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*)………. 130

1. Sanksi Terhadap Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Yang Tidak

Melaksanakan Ketentuan Perundang-Undangan Terhadap Pekerja

Alih Daya (*Outsourcing*)………………………………………………….. 137

1. Sanksi Terhadap Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Yang Tidak

Melaksanakan Ketentuan Perundang-Undangan………………………. 139

1. Upaya Hukum Terhadap Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Yang

Tidak Melaksanakan Ketentuan Perundang-Undangan……………….. 142

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN……………………………………. 158**

1. Kesimpulan……………………………………………………………….. 158
2. Saran………………………………………………………………………. 160

**DAFTAR PUSTAKA………………………………………………………. 163**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Negara Indonesia melindungi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat didalam Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Didalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Keberadaan pemerintah sebagai pemegang otoritas dalam penyelenggaraan negara untuk mengatur segala aspek kehidupan, seharusnya menjadi perlindungan, pembinaan, pengawasan dan penyidik sekaligus menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja melalui peraturan perundang-undangan yang pro terhadap pekerja. Tetapi yang terjadi malah sebaliknya, kehadiran negara terkesan memberikan keleluasaan kepada perusahaan untuk mengurus seluruh persoalan ketenagakerjaan. Salah satu contohnya adalah legalisasi praktek *outsourcing* oleh negara melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.[[1]](#footnote-1)

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran, akan tetapi di sisi lain perusahaan sulit untuk melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Untuk mengurangi risiko maka timbul pemikiran di kalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem outsourcing. dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.[[2]](#footnote-2)

1

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Penyusunan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan. Informasi ketenagakerjaan yang harus disusun minium meliputi:[[3]](#footnote-3)

1. Kesempatan kerja;
2. Pelatihan kerja;
3. Produktivitas tenaga kerja;
4. Hubungan industrial;
5. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Informasi ketenagakerjaan diperoleh dari seluruh pihak yang terkait, baik dari instansi pemerintah maupun instansi swasta. Tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja disusun secara ilmiah dan objektif. Sebagian besar masyarakat di Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Namun pada suatu perusahaan pasti memiliki cara kerja dalam menggunakan jasa *outsourcing*. Yang seharusnya setiap perusahaan memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan dan dapat memakmurkan karyawan *outsourcing*.[[4]](#footnote-4)

*Outsourcing* (alih daya) adalah salah satu pilihan strategis dalam mendukung proses bisnis di perusahaan. Selain dalam rangka efisiensi, perusahaan pengguna dimanjakan dengan beberapa keuntungan/manfaat dari kegiatan *outsourcing*. Satu yang terpenting diantaranya adalah perusahaan pengguna dapat lebih fokus pada strategi perusahaan, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan dapat terkontrol, terukur dan akhirnya tercapai. Dalam *outsourcing*, khususnya *outsourcing* tenaga kerja di Indonesia, dari sisi regulasi dan penerapannya selalu menjadi fenomena menarik. Isu *outsourcing* selalu hangat, dan bahkan menghangat. Hal ini terjadi karena dampak kehidupan ketenagakerjaan yang sangat dinamis. Di satu sisi, perusahaan ingin memberdayakan sumber daya dari luar (*Outsourcing*), tetapi di sisi lain pekerja keberatan dan menolak, karena praktiknya diduga merugikan pihak tertentu.[[5]](#footnote-5)

*Outsourcing* adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. dimuatnya ketentuan *outsourcing* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.[[6]](#footnote-6)

Praktik sehari-hari *outsourcing*/alih daya lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh, para buruh kontrak outsourcing/alih daya merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh Perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (PKWT), tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir. Sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan outsourcing atau alih daya akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. butuh jaminan sosial bagi para pekerja *outsourcing* agar terjadi hubungan industrialis yang terjalin antara pihak perusahaan dan tenaga kerja.[[7]](#footnote-7)

Banyak permasalahan yang muncul terkait dengan *outsourcing* seperti minimnya perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing*, minimnya perlindungan terhadap jaminan sosial kesehatan, kontrak kerja yang tidak adil, dan tenaga kerja *outsourcing* yang dibayar di bawah upah minimum. Pekerja outsourcing tidak memiliki kepastian kerja, memiliki tunjangan kerja yang minim, tidak mendapatkan pesangon ketika di PHK dan bisa diberhentikan dengan lebih mudah. Pengaturan mengenai *outsourcing* kembali mencuat sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menghapus beberapa ketentuan dalam *outsourcing* yaitu dalam Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun tetap mempertahankan Pasal 66 dengan beberapa perubahan. Penghapusan Pasal tersebut dan perubahan dalam Pasal 66 menekankan bahwa *outsourcing* masih diperbolehkan oleh undang-undang. Hal ini semakin membuka peluang jenis hubungan kerja *outsourcing*. Ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini dinilai semakin melegalkan hubungan kerja *outsourcing*.[[8]](#footnote-8)

Tetapi dalam hal ini banyak para pihak yang menentang ataupun kontra terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, maka undang-undang tersebut dikaji kembali dan pemerintah mengubahnya dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Cipta Kerja yang baru disahkan Presiden Joko Widodo pada akhir tahun lalu menghidupkan kembali ketentuan penggunaan tenaga alih daya atau *outsourcing*. Ini sebagaimana munculnya kembali Pasal 64 dalam Perpu itu. Sebelumnya, dalam UU Cipta Kerja yang telah dianggap Mahkamah Konstitusi inkonstitusional bersyarat telah menghapus Pasal 64 sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.[[9]](#footnote-9)

Adapun bunyi Pasal 64 terdapat perubahan dari Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Pada ayat 1 nya menjadi berbunyi, “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan alih daya atau outsourcing ini akan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP)”. Namun tidak ada lagi kalimat melalui perjanjian pemborongan pekerja alih daya itu. “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)”, dikutip dari ayat 2 Pasal 64 Perpu, Adapun untuk pasal 65 nya masih tetap dihapus, sedangkan pada Pasal 66 terdapat perubahan dengan ketentuan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakannya sebagaimana tertulis pada ayat 1 didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.[[10]](#footnote-10)

Aturan pada pasal ini turut berbicara perlindungan pekerja atau buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul. Pelaksanaannya disebut sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Selain itu, jika perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja berdasarkan perjanjian kontrak, maka perjanjian waktu tertentu itu harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.[[11]](#footnote-11)

Perjanjian kerja dalam *outsourcing* dilakukan dalam dua tahap yaitu, perjanjian antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja, dan perjanjian antara Perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).[[12]](#footnote-12)

Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kewajiban spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat saling membantu satu sama lain. Karyawan/buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Yang dimaksud dengan bentuk lain dalam kalimat ini adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam hal ini karyawan adalah ujung tombak dari sebuah perusahaan, sebagus apapun manajemen dari sebuah perusahaan tapi kalau tidak ditunjang dengan SDM yang baik maka sebesar apapun modal yang dimiliki perusahaan bila tidak ditunjang oleh SDM yg baik, dìsiplin dan kaya akan improvement maka semua itu akan terbuang percuma tanpa memberikan sedikitpun keuntungan pada perusahaan.[[13]](#footnote-13)

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan semata sebab bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Akan tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan oleh perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin. Ironisnya lagi mesin tersebut tidak dirawat atau diperlakukan dengan baik. Perusahaan lupa kalau karyawan adalah investasi dari profit itu sendiri yang perlu dipelihara agar tetap dapat berproduksi dengan baik.[[14]](#footnote-14)

Beberapa hal yang dinilai merugikan pekerja tersebut diduga atau terkait dengan penyelenggara/penyedia jasa *outsourcing* yang menerapkan beberapa hal seperti adanya sejumlah pungutan biaya sebelum bekerja, pemotongan gaji, mekanisme jamsostek dan pajak penghasilan yang tidak jelas, perhitungan gaji atau lembur yang tidak transparan, mekanisme hubungan kerja yang tidak jelas, atau hal-hal lain yang berpotensi merugikan atau menyalahgunakan status pekerja. Atau setidaknya memperlemah posisi pekerja dalam hubungan kerja. Hal-hal tersebut yang menjadi dasar pekerja untuk membubarkan atau melarang praktek *outsourcing* di Indonesia.

Jika *outsourcing* merupakan alat bisnis, tentu alat tersebut harus bermanfaat, bukan menghadirkan kerugian. Maka dari itu suatu perusahaan *outsourcing*/alih daya harus memberikan kewajiban dan perlindungan bagi karyawan *outsourcing* dan harus bisa menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut.Sehingga dalam hal ini bagi perusahaan *outsourcing/*alih daya wajib memberikan kewajiban terhadap tenaga kerja yang telah disalurkannya kepada perusahaan-perusahaan lain yang membutuhkan seperti kewajiban jaminan social, upah dan lain sebagainya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dalam UUD 1945 Pasal 28 H poin ketiga dinyatakan bahwa: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secaraع utuh sebagaimana manusia yang bermartabat”, dan Pasal 34 ayat 2 (amandemen keempat), bahwa: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Di samping itu, Ketetapan MPR No. X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2001 juga menugaskan kepada Presiden untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberi perlindungan sosial yang lebih menyeluruh dan terpadu.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja melarang pengusaha membayar upah pekerja di bawah upah minimum. Hal itu tercantum dalam Pasal 88E pada halaman 553 Perppu Cipta Kerja. Pasal 88E ayat (1) berbunyi, "Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (l) dan ayat (2) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan." "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum," demikian isi Pasal 88E ayat 2 Perppu Cipta Kerja.

Akan tetapi, dalam Pasal 88F disebutkan, "Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2)." Menurut Pasal 185 Perppu Cipta Kerja, pengusaha yang membayarkan upah pekerja di bawah upah minimum dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000 dan paling banyak Rp400.000.000.

Didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 juga sudah di jelaskan terkait Upah di BAB X Bagian kedua pengupahan, upah yang sudah diatur dari upah minimum hingga upah lembur. Akan tetapi tetap saja banyak perusahaan *outsourcing/*alih daya yang belum menggaji karyawannya sesuai upah minimum region (UMR) masing-masing Daerah, bahkan ada gaji UMR masih juga di potong untuk jaminan sosial. Padahal dalam Undang-Undang Cipta Kerja BAB X bagian ketiga tentang kesejahteraan sudah di sebutkan setaip Pasal. Bahwa jaminan sosial di atur sendiri tanpa di campur adukkan dengan upah, karna untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Jadi masih banyak fenomena di lapangan upah-upah yang tidak sesuai UMR maupun tidak ada jaminan sosial.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 di jelaskan secara spesifik terkait upah yang di terima pekerja, dengan menyesuaikan jam kerja yang di peroleh dan perusahaan tetap harus seuai undang-undang dalam mengupah pekerja *outsourcing/*alih daya, besar maupun kecil tetap harus sesuai UMR yang di tetapkan di setiap daerah, perusahaan dilarang memberi upah di bawah upah minimum dalam konteks pekerjaan alih daya. Maka dalam hal ini pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak berhak mendapatkan jaminan baik dari pemerintah maupun jaminan dari perusahaan *outsourcing/*alih daya demi kesejahteraan para pekerja.

Tetapi pada kenyataannya jaminan kesejahteraan ataupun jaminan sosial bagi para pekerja *outsourcing/*alih daya masih menjadi mimpi bagi sebagian orang. Karena tidak semua pekerja *outsourcing/*alih daya mendapatkan jaminan sosial atau jaminan kesejahteraan. Kebanyakan Perusahaan *outsourcing/*alih daya masih membatasi siapa saja yang dapat mendapat jaminan kesejahteraan. Dengan demikian jaminan kesejahteraan terhadap para pekerja *outsourcing/*alih daya sangatlah penting demi terciptanya kesejahteraan tenaga kerja agar tidak merasa di acuhkan oleh pemerintah maupun perusahaan *outsourcing/*alih daya yang mempekerjakannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan terdorong untuk membahas dan mengangkat judul: **“Implementasi Hak dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka adapun rumusan permasalahan dari penelitian tesis ini antara lain:

1. Bagaimana hubungan kerja yang dibuat dengan bentuk alih daya (*outsourcing*) menurut Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan?
2. Bagaimana hak dan kewajiban perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan?
3. Bagaimana pengawasan pihak Dinas Ketenagakerjaan dan sanksi untuk perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang tidak melaksanakan ketentuan perundang-undangan terhadap pekerja?
4. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian yang terdapat di dalam rumusan permasalahan, maka adapun tujuan penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kerja yang dibuat dengan bentuk alih daya (*outsourcing*) menurut Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hak dan kewajiban perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan pihak Dinas Ketenagakerjaan dan sanksi untuk perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang tidak melaksanakan ketentuan perundang-undangan terhadap pekerja.
4. **Manfaat Penelitian**

Kegiatan penelitian ini memberikan sejumlah manfaat bagi semua pihak dan manfaat tersebut dikelompokkan ke dalam 2 (dua) bagian, yakni penelitian yang memiliki manfaat teoritis dan praktis. Adapun kedua kegunaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Secara Teoritis**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan atau data informasi di bidang ilmu hukum bagi kalangan akademis untuk mengetahui dinamika masyarakat dan perkembangan hukum bisnis perusahaan serta proses penanganannya dan untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang hukum khususnya mengenai implementasi hak dan kewajiban perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan. Sehingga pengetahuan tentang hukum dan dasar-dasarnya dapat diketahui dan diterapkan di masyarakat, jadi segala jenis pelanggaran ataupun tindak pidana bisnis dan tindat perdata dalam bisnis dapat dikurangi. Bukan hanya seorang pakar hukum yang harus memberikan atau bahkan memperjuangkan hukum di negara ini, tetapi turut sertanya masyarakat juga dapat memberikan kemajuan di negara ini. Pengetahuan hukum secara hukum dapat ditegakkan dan diterapkan di masyarakat karena itu menjadi syarat dari kemajuan, keadilan dan ketenteraman negara ini.

1. **Secara Praktis**

Manfaat penelitian ini secara praktis adalah sebagai bahan hukum aparat penegak hukum (Kepolisian, Kejaksaan, Hakim dan Advokat) dalam sistem peradilan pidana (*criminal justice system*) dalam menangani kasus kewajiban perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan, sehingga aparat penegak hukum mempunyai persepsi yang sama dalam proses penyelesaian perkara tersebut. Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat sebagai bahan acuan dalam hukum bisnis perusahaan dan dapat dijadikan alat penyebarluasan informasi kepada masyarakat. Serta dapat memberikan manfaat untuk masyrakat dan orang-orang untuk mencegah terjadinya pelanggaran kewajiban perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan yang dapat merugikan negara, masyarakat dan mengganggu kenyamanan dan ketertiban masyarakat sebagai pekerja.

1. **Keaslian Penelitian**

Sejauh ini, peneliti telah melakukan penelusuran karya ilmiah baik di perpustakaan Universitas Dharmawangsa, penelusuran melalui media internet, terdapat beberapa tesis yang membahas tentang kewajiban perusahaan penyalur tenaga kerja *outsourching* yang melakukan tindak pidana.

Dari hasil pemeriksaan di perpustakaan Universitas Dharmawangsa dan internet diperoleh judul tesis yakni:

1. Analisis Yuridis Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian Ketenagakerjaan Terkait Jenis Pekerjaan Pekerja Alih Daya, oleh Hernika Putri Jayanti mahasiswa program magister hukum Universitas Negeri Surabaya.
2. Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Pekerja Di Indonesia, oleh Suyoko mahasiswa program magister hukum Universitas Merdeka Malang.
3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* Di Indonesia, oleh Wiwin Budi Pratiwi mahasiswa program magister hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelusuran judul tesis di atas dapat disimpulkan bahwa judul dalam penelitian ini dengan judul “Implementasi Hak dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan” belum pernah diteliti sebelumnya. Judul dalam penelitian ini tidak memiliki kesamaan dengan judul yang telah ada sebelumnya. Terhadap penelitian ini akan bertanggungjawab sepenuhnya apabila di kemudian hari ternyata penelitian ini merupakan duplikasi atau plagiat dari penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya.

1. **Kerangka Teori Dan Kerangka Konseptual**
2. **Kerangka Teori**

Dalam dunia ilmu pengetahuan, teori menempati kedudukan yang penting. Teori memberikan sarana kepada kita untuk bisa merangkum serta memahami masalah yang kita bicarakan secara lebih baik. Teori memberikan penjelasan dengan cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan. Menurut Imre Lakatos, teori adalah hasil pemikiran yang tidak akan musnah dan hilang begitu saja ketika teori lainnya pada dasarnya merupakan keanekaragaman dalam sebuah penelitian.[[15]](#footnote-15)

Teori hukum merupakan disiplin hukum yang secara kritikal dalam perspektif interdisipliner menganalisis berbagai aspek dari hukum secara tersendiri dan dalam keseluruhannya, baik dalam konsepsi teoritikalnya maupun dalam pengolahan praktikalnya dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik dan penjelasan yang lebih jernih tentang bahan-bahan hukum tersaji. Teori hukum tidak hanya menjelaskan apa itu hukum sampai kepada hal-hal yang konkret, tetapi juga pada persoalan yang mendasar dari hukum itu.

Posner dalam Romli Atmasasmita mengemukakan ada dua kegunaan teori hukum yaitu teori pertama, teori hukum berhasil mengungkapkan “ruang gelap (*dark corners*)” dari suatu sistem hukum dan menunjukkan jalan arah perubahan konstruktif yang sangat bernilai tentang unsur-unsur dari konsep hukum. Kegunaan kedua, teori hukum telah membantu menjawab pertanyaan mendasar tentang sistem hukum yang intinya adalah pengetahuan tentang sistem, yang berbeda maknanya dari sekedar mengetahui bagaimana menjalankannya dalam suatu sistem di mana praktisi hukum telah bisa melakukannya.[[16]](#footnote-16)

Teori Hukum merupakan teori dalam bidang hukum yang berfungsi memberikan argumentasi yang meyakinkan bahwa hal-hal yang dijelaskan itu adalah ilmiah, atau paling tidak memberikan gambaran bahwa bahwa hal-hal yang dijelaskan itu telah memenuhi standart tertentu.[[17]](#footnote-17) Untuk menggali makna lebih jauh dari aturan hukum tidak cukup dilakukan penelitian dalam ruang lingkup dogmatik hukum, melainkan lebih mendalam lagi menggunakan teori hukum. Apabila penelitian dalam ruang lingkup dogmatik hukum, isu hukum mengenai ketentuan hukum yang di dalamnya mengandung pengertian hukum berkaitan dengan fakta hukum yang dihadapi, untuk penelitian pada tataran teori hukum, isu hukum harus mengandung konsep hukum. Konsep hukum dapat dirumuskan sebagai suatu gagasan yang dapat direalisasikan dalam rangka berjalannya aktifitas hidup bermasyarakat secara tertib.

Kerangka teoritis dalam penelitian ilmiah memiliki 3 (tiga) fungsi atau kegunaan yakni:[[18]](#footnote-18)

1. Menjelaskan teori hukum dilaksanakan dengan cara menafsirkan sesuatu arti atau pengertian, sesuatu syarat atau unsur sahnya.
2. Menilai, teori hukum digunakan untuk menilai suatu peristiwa hukum.
3. Memprediksi, teori hukum digunakan untuk membuat perkiraan tentang sesuatu yang akan terjadi di masa yang akan datang.

Dalam membahas mengenai Implementasi Hak dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan, penulis menggunakan beberapa teori hukum yang diantaranya sebagai berikut:

1. **Teori Penegakan Hukum**

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapakan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.[[19]](#footnote-19)

Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaidah-kaidah/pandangan nilai yang mantap dan mengejewantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.[[20]](#footnote-20)

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapakan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.[[21]](#footnote-21)

Pelaksanaan penegakan hukum dapat dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:[[22]](#footnote-22)

* 1. Tahapan Pencegahan

Merupakan segala usaha atau tindakan yang dimaksud untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum yang terdiri atas:

* + - 1. Peningkatan kesadaran hukum bagi warga negara sendiri
      2. Tindakan patroli atau pengamanan kebijakan penegakan hukum
      3. Pengawasan ataupun kontrol berlanjut
      4. Mengadakan perbaikan, peningkatan, dan pemantapan dalam pelaksanaan administrasi negara.
  1. Tahapan *Represif*

Merupakan segala usaha atau tindakan yang dilakukan oleh aparat negara tertentu sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum acara yang berlaku apabila telah terjadi suatu pelanggaran hukum. Bentuk-bentuk daripada tindakan tersebut adalah:

* + 1. Tindakan administrasi

Tindakan juridis atau tindakan hukum yang meliputi penyidikan, penuntutan, pemeriksaan oleh pengadilan, pelaksanaan putusan pengadilan atau eksekusi.

1. **Teori Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah untuk menjamin perlindungan hak asasi manusia. orang yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan masyarakat sehingga mereka dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum. harus disediakan oleh penegak hukum untuk memberikan rasa aman baik mental maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari para pihak apa saja.[[23]](#footnote-23)

Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat, dan pengakuan hak asasi manusia dari subyek hukum menurut ketentuan hukum kesewenang-wenangan atau sebagai kelompok aturan atau aturan yang akan melindungi satu hal dari yang lain. Perlindungan hukum merupakan penyempitan dari pengertian perlindungan ini hanya perlindungan oleh hukum. perlindungan yang diberikan oleh hukum juga berkaitan dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini hak orang sebagai subyek hukum dan hak orang sebagai subyek hukum yang dimilikinya sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama dan lingkungannya kewajiban untuk mengambil tindakan hukum.[[24]](#footnote-24)

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah suatu perbuatan atau usaha. melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa menjaga ketertiban dan ketentraman yang tidak sejalan dengan aturan hukum sehingga orang dapat menikmati martabat mereka manusia. Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah untuk melindungi individu dengan menyelaraskan hubungan nilai atau aturan yang terwujud dalam sikap dan tindakan dalam penciptaan keberadaan ketertiban dalam kehidupan sosial di antara orang-orang. Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah melindungi subyek hukum dengan peraturan perundang-undangan ditegakkan dan ditegakkan dengan sanksi. Perlindungan Hukum dibagi menjadi:[[25]](#footnote-25)

* + - * 1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah untuk mencegah sebelum pelanggaran terjadi. Ini ada di undang-undang selain ajakan untuk mencegah pelanggaran untuk memberikan tanda-tanda atau batasan-batasan atas pelaksanaan suatu kewajiban.

* + - * 1. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan pamungkas yang berupa sanksi. denda, penjara, dan hukuman tambahan. ada perselisihan atau pelanggaran yang telah dilakukan.

Banyak teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh para ahli. Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut: Yang pertama adalah teori Philipus M Hadjon, Hadjon mengatakan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan harkat dan martabat, serta pengakuan dari kesewenang-wenangan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum. Juga, Hadjon mengklasifikasikan dua jenis perlindungan hukum bagi orang-orang, yaitu perlindungan preventif dan represif, berdasarkan sarananya. Perlindungan preventif berarti memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menyampaikan pandangannya sebelum keputusan pemerintah mengambil bentuk final, untuk menghindari konflik. Selanjutnya, perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan konflik. Perlindungan hukum adalah jaminan yang diberikan oleh negara kepada semua pihak untuk melaksanakan hak dan kepentingan hukumnya sebagai subjek hukum.[[26]](#footnote-26)

Kedua, teori Satjipto Rahardjo yang diilhami oleh tujuan hukum yang dikemukakan oleh Fitzgerald. Menurut Fitzgerald, tujuan hukum adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan mengatur perlindungan dan pembatasan kepentingan tersebut. Dari konsep tersebut, Rahardjo mendefinisikan perlindungan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan seseorang dengan mengalokasikan hak asasi manusia untuk bertindak dalam konteks kepentingan tersebut.[[27]](#footnote-27)

Ketiga, teori Soerjono Soekanto. Menurut Soekanto, perlindungan hukum pada dasarnya adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum berupa perangkat hukum. Selain itu, Soekanto menjelaskan bahwa selain peran penegakan hukum, ada lima lagi yang mempengaruhi penegakan dan perlindungan hukum:[[28]](#footnote-28)

1. Faktor hukum, yaitu peraturan yang berlaku umum dan tertulis yang dibuat oleh otoritas yang sah.
2. Faktor penegakan hukum, yaitu pihak-pihak yang terlibat dalam penegakan hukum, baik secara langsung maupun tidak langsung.
3. Faktor atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, seperti sumber daya manusia yang mumpuni atau alat yang memadai.
4. Faktor masyarakat, yaitu lingkungan di mana hukum itu dipraktikkan dan ditegakkan. Diyakini bahwa penerimaan hukum yang berlaku di masyarakat adalah kunci perdamaian.
5. Faktor budaya, yaitu hasil karya, kreativitas, dan penghayatan yang didasarkan atas prakarsa manusia dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*)[[29]](#footnote-29). Perlindungan hukum atau *legal protection* merupakan kegiatan untuk menjaga atau memelihara masyarakat demi mencapai keadilan. Kemudian perlindungan hukum dikonstruksikan sebagai bentuk pelayanan, dan subjek yang dilindungi.[[30]](#footnote-30)

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato) dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.[[31]](#footnote-31)

Fitzgerald menjelaskan teori pelindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurusi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan prilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.[[32]](#footnote-32)

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku.

1. **Teori Keadilan**

Pandangan-pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa kita dapatkan dalam karyanya *nichomachean ethics, politics,* dan *rethoric*. Lebih khususnya, dalam buku *nicomachean ethics*, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang, berdasarkan filsafat umum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”[[33]](#footnote-33)

Disamping keadilan sebagai keutamaan umum (yaitu ketaatan kepada hukum alam dan hukum positif) terdapat juga keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang menetukan sikap manusia pada bidang tertentu. Sebagai keutamaan khusus keadilan itu ditandai oleh sifat-sifat yang berikut[[34]](#footnote-34):

1. Keadilan menentukan bagaimanakah hubungan yang baik antara orang yang satu dengan yang lain.
2. Keadilan berada di tengan dua ekstrem, yaitu diusahakan supaya dalam mengejar keuntungan terciptalah keseimbangan antara dua pihak : jangan mengutamakan pihaknya sendiri dan jangan juga mengutamakan pihak lain.
3. Untuk menentukan di manakah terletak keseimbangan yan tepat antara orang orang digunakan ukuran kesamaan; kesamaan ini dihitung secara aritmetis atau geometris.

Keadilan yang mengatur hubungan dengan sesama manusia, meliputi beberapa bidang [[35]](#footnote-35):

1. Terdapat keadilan mengenai pembagian jabatan-jabatan dan harta benda publik. Pembagian ini harus sesuai dengan bakat dan kedudukan orang dalam negara.
2. Terdapat keadilan dalam bidang transaksi jual beli
3. Keadilan dalam hukum pidana diukur secara geometris juga.
4. Terdapat keadilan juga dalam bidang privat yaitu dalam hukum kontrak dan dalam delik privat. Kesamaan yang dituju dalam bidang-bidang ini ialah kesamaan aritmetis.
5. Terdapat semacam keadilan juga dalam bidang penafsiran hukum, di mana hukum diterapkan pada perkara-perkara yang konkret. Aristoteles menghendaki, agar seorang hakim yang mengambil tindakan *in concreto* hendaknya mengambil tindakan seakan-akan ia menyaksikan sendiri peristiwa konkret yang diadilinya. Dalam menerapkan hukum pada perkara-perkara konkret itu kesamaan geometris atau aritmetris tidak berperanan lagi. Apa yang diperlukan adalah *epikea* : suatu rasa tentang apa yang pantas. Sebagai demikian *epikea* termasuk prinsip-prinsip regulatif, yang memberi pedoman bagi praktek hidup negara menurut hukum.

Lebih lanjut, dia membedakan keadilan menjadi jenis keadilan distributif dan keadilan korektif. Yang pertama berlaku dalam hukum publik, yang kedua dalam hukum perdata dan pidana. Keadilan distributif dan korektif sama-sama rentan terhadap problema kesamaan atau kesetaraan dan hanya bisa dipahami dalam kerangkanya. Dalam wilayah keadilan distributif, hal yang penting ialah bahwa imbalan yang sama-rata diberikan atas pencapaian yang sama rata. Pada yang

kedua, yang menjadi persoalan ialah bahwa ketidaksetaraan yang disebabkan oleh, misalnya, pelanggaran kesepakatan, dikoreksi dan dihilangkan. Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bias didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan

“pembuktian” matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebaikannya, yakni nilainya bagi masyarakat[[36]](#footnote-36).

Di sisi lain, keadilan korektif berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah. Jika suatu pelanggaran dilanggar atau kesalahan dilakukan, maka keadilan korektif berusaha memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan; jika suatu kejahatan telah dilakukan, maka hukuman yang sepantasnya perlu diberikan kepada si pelaku. Bagaimanapun, ketidakadilan akan mengakibatkan terganggunya “kesetaraan” yang sudah mapan atau telah terbentuk. Keadilan korektif bertugas membangun kembali kesetaraan tersebut. Dari uraian ini nampak bahwa keadilan korektif merupakan wilayah peradilan sedangkan keadilan distributif merupakan bidangnya pemerintah[[37]](#footnote-37).

Filsuf Hukum Alam, Thomas Aquinas, membedakan keadilan atas dua kelompok, yaitu keadilan umum *(justitia generalis)* dan keadilan khusus. Keadilan umum adalah keadilan menurut kehendak Undang-Undang, yang harus ditunaikan demi kepentingan umum. Selanjutnya keadilan khusus adalah keadilan atas dasar kesamaan atau proporsionalitas. Keadilan khusus ini dibedakan menjadi :

1. Keadilan distributif *(justitia distribution)*

Keadilan distributif adalah keadilan yang secara proporsional diterapkan dalam lapangan hukum publik secara umum.

1. Keadilan komutatif *(justitia commutative)*

Keadilan komutatif adalah keadilan dengan mempersamakan antara prestasi dan kontraprestasi. Keadilan ini juga sering disebut sebagai keadilan tukar menukar. Ukurannya bersifat aritmetis.

1. Keadilan vindikatif *(justitia vindication)[[38]](#footnote-38).*

Keadilan Vindiktif adalah keadilan dalam hal menjatuhkan hukuman atau ganti kerugian dalam tindak pidana38. keadilan ini termasuk dalam keadilan tukar menukar.

1. Keadilan legal *(justitia legalis)*

Keadilan legal menyangkut keseluruhan hukum, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua keadilan tadi terkandung dalam keadilan legal ini. Keadilan legal menuntut supaya orang tunduk pada semua undang-undang, oleh karena undang-undang itu menyatakan kepentingan umum. Dengan mentaati hukum adalah sama dengan bersikap baik dalam segala hal, maka keadilan legal disebut keadilan umum *(justitis generalis)*.

Selanjutnya John Rawls menjelaskan headilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori, betapapun elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar; demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil.

Setiap orang memiliki kehormatan yang berdasar pada keadilan sehingga seluruh masyarakat sekalipun tidak bisa membatalkannya. atas dasar ini keadilan menolak jika lenyapnya kebebasan bagi sejumlah orang dapat dibenarkan oleh hal yang lebih besar yang didapatkan orang lain. Keadilan tidak membiarkan pengorbanan yang dipaksakan pada segelintir orang diperberat oleh sebagian besar keuntungan yang dinikmati banyak orang. Karena itu, dalam masyarakat yang adil kebebasan warga Negara dianggap mapan; hak hak yang dijamin oleh keadlian tidak tunduk pada tawar menawar politik atau atau kalkulasi kepentingan sosial. Sebagai kebajikan utama umat manusia, kebenaran dan keadilan tidak bisa diganggu gugat[[39]](#footnote-39).

Keadilan yang diharapkan melalui penerapan UU Cipta Kerja dan berbagai peraturan pelaksananya jika dihubungkan dengan kajian keadilan menurut John Rawls merupakan keadilan formal. Konsistensi beliau dalam menempatkan konstitusi dan hukum sebagai basis pelaksanaan hak dan kewajiban individu dalam interaksi social merupakan kenyataan yang memperkuat pendapat diatas. Rawls percaya bahwa keadilan yang berbasiskan peraturan, bahkan yang sifatnya administrative formal sekalipun tetaplah penting karena pada dassarnya ia memberikan suatu jaminan minimum bahwa setiap orang dalam kasus yang sama harus diperlakukan secara sama. Singkatnya keadilan formal menuntut kesamaan minimum bagi segenap warga masyarakat.[[40]](#footnote-40)

Sistem hubungan industrial suatu bangsa senantiasa mencerminkan sistem pembangunan yang pada dasarnya adalah cerminan system ekonomi atau system pembangunan dan ideologi yang dianut. Misalnya system ekonomi yang serba leberalistik, kapitalistik, ataupun serba atatis, komonistik akan melahirkan system hubungan industrial yang sama sebagai pencerminannya.[[41]](#footnote-41) Jika Pancasila sebagai paradigma dasar yang mengusung nilai keadilan sosial menjadi tolak ukur dalam melaksanakan hubungan industrial maka tidak diragukan lagi keadilan ekonomi dan sekaligus keadilan sosial akan terwujud secara bersamaan.[[42]](#footnote-42)

1. **Kerangka Konseptual**

Untuk memberikan pemahaman yang sama atas istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian ini, peneliti memberikan pengertian-pengertian operasional terhadap istilah-istilah tersebut, yaitu:

1. Kewajiban adalah segala sesuatu yang harus atau wajib dilakukan dengan penuh tanggung jawab.
2. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus untuk memperoleh keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan di wilayah Indonesia.
3. *Outsourcing*/alih daya adalah pengalihan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Pekerja yang dipekerjakan dalam kegiatan alih daya/pekerja *outsourcing* memiliki karakteristik utama yakni tidak memiliki perjanjian kerja langsung dengan perusahaan tempatnya bekerja. Pekerja terikat perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya yang telah memiliki perjanjian pengalihan pekerjaan dengan perusahaan tempatnya bekerja.
4. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
5. **Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu faktor permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara utama yang bertujuan untuk mencapai tingkat penelitian ilmiah. Dalam hal ini penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul, yaitu memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogiyanya atas isu yang diajukan.[[43]](#footnote-43) Metode berarti bahwa penyelidikan berlangsung menurut beberapa rencana. Menggunakan jalur yang tepat untuk mencapai tujuan berarti peneliti tidak bekerja secara acak. Langkah-langkah yang diambil harus jelas dan memiliki beberapa batasan untuk menghindari jalur yang menyesatkan dan tidak terkendali.[[44]](#footnote-44) Oleh karena itu sebagai sebuah penelitian ilmiah, yang sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian maka rangkaian kegiatan penelitian mulai dari pengumpulan data sampai pada analisis data dilakukan dengan memperhatikan kaedah-kaedah penelitian sebagai berikut:

* 1. **Jenis dan Sifat Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif empiris dengan pendekatan penelitian hukum sistematis yang didukung oleh data empiris melalui hasil wawancara. Nama lain dari penelitian hukum normatif ini adalah penelitian hukum doktrinal. Juga dikenal sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen.[[45]](#footnote-45) Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah penelitian normatif dan penelitian normatif ini merupakan penelitian doktriner, juga disebut sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen. Disebut penelitian doktriner karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain. Sedang disebut sebagai penelitian perpustakaan ataupun studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan.[[46]](#footnote-46) Sedangkan penelitian empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip. [[47]](#footnote-47)

Berdasarkan dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka sifat penelitian yang dipergunakan dalam penulisan dalam menyelesaikan tesis ini adalah bersifat deskriptif analistis. Penelitian deskriftif analistis artinya mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.[[48]](#footnote-48) Yang mana deskriptif analistis ini dipergunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta yang terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam.[[49]](#footnote-49) Yang maksudnya penelitian ini termasuk lingkup penelitian yang menggambarkan, menelaah, dan menjelaskan secara tepat serta menganalisa peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat diketahui gambaran jawaban atas permasalahan dan untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum sehingga mengarah pada penelitian hukum normatif.

* 1. **Sumber Dan Bahan Hukum**

Penelitian hukum normatif adalah penelitian kepustakaan, yaitu penelitian informasi sekunder di bidang hukum.[[50]](#footnote-50) Bagi penelitian normatif yang hanya dikenal data sekunder, yang terdiri dari: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum.[[51]](#footnote-51) Sehingga sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bersumber dari data sekunder, yaitu dari buku-buku yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan prinsip-prinsip dari peraturan yang berkaitan dengan penelitian yang diteliti.[[52]](#footnote-52) Melalui penelusuran data yang diperoleh dari studi kepustakaan atau studi literatur terdiri dari:

1. Bahan hukum primer, adalah bahan-bahan hukum yang memiliki otoritas yang artinya bersifat mengikat atau hasil dari penelitian yang dilakukan langsung pada masyarakat. Yaitu berupa bahan hukum yang meliputi peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan objek penelitian yang meliputi:
2. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
6. Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
7. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2001 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
8. Bahan hukum sekunder, yaitu berupa bahan-bahan hukum yang bersifat pelengkap bagi bahan hukum primer dan bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum brimer. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini berupa:
9. Buku-buku teks hukum
10. Karya ilmiah dan hasil penelitian berupa skripsi, tesis, dan disertasi yang terkait dengan objek penelitian
11. Jurnal-jurnal hukum
12. Buku-buku yang relevan dengan materi yang diteliti
13. Bahan hukum tersier, yaitu berupa bahan hukum yang memberikan penjelasan atau informasi dan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang relevan dengan materi yang diteliti seperti:
14. Kamus hukum
15. Ensiklopedia
16. Indeks Kumulatif
17. Internet.
    1. **Teknik Pengumpulan Data**

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi kepustakaan

Tekhnik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan hukum, baik berupa bahan hukum primer, bahan hukum skunder, dan bahan hukum tersier. Studi kepustakaan juga merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan dan sebagainya. Studi kepustakaan terhadap data primer dilakukan melalui peraturan perundang-undangan. Terhadap data sekunder dilakukan melalui pegumpulan data melalui tekhnik studi dokumen ke perpustakaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini peneliti melakuan studi kepustakaan di perpustakaan Universitas Dharmawangsa dengan tujuan untuk memperoleh data yang relevan dengan masalah yang diteliti.

1. Studi dokumen

Studi dokumen merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum baik normatif maupun sosiologis (empiris), karena penelitian hukum selalu bertolak dari premi normatif. Dalam hal ini penelitian membutuhkan data atau informasi dengan cara membaca surat-surat, pengumuman, pernyataan tertulis kebijakan tertentu dan bahan-bahan tulisan lainnya.

1. Wawancara

Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai, wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi.[[53]](#footnote-53) Wawancara juga merupakan situasi peran antar pribadi bertatap muka *(face to face),* ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang responden.[[54]](#footnote-54)

* 1. **Analisis Data**

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian desktriptif analistis, analisis data yang dipergunakan pada bahan-bahan hukum dalam penelitian ini akan dilakukan secara analisis kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Pendekatan kualitatif disini memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan manusia, atau pola-pola yang dianalisis gejala-gejala sosial budaya dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh gambaran mengenai pola-pola yang berlaku.[[55]](#footnote-55)

Metode penelitian data yang sesuai dengan penelitian hukum dengan cara deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian secara kulaitatif ini biasanya dilawankan dengan penelitian kuantitatif dengan alasan bahwa dalam kegiatan ini, peneliti tidak menggunakan angka dalam mengumpulkan data dan memberikan penafsiran terhadap hasilnya.[[56]](#footnote-56)

* 1. **Metode Pendekatan**

Dalam penelitian atau pengkajian ilmu hukum normatif, kegiatan untuk menjelaskan hukum tidak diperlukan dukungan data atau fakta-fakta sosial, sebab ilmu hukum normatif tidak mengenal data atau fakta sosial yang dikenal hanya bahan hukum.[[57]](#footnote-57) Pendekatan ilmu hukum normatif ini digunakan dengan maksud untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah dengan cara melihat dari segi pengaturan perundang-undangan yang berlaku, dokumen-dokumen dan berbagai teori hukum.

Sistem pendekatannya yaitu tinjauannya dilakukan dengan berpegang pada metode dogmatik.[[58]](#footnote-58) Dogmatik hukum (*legal dogmatics*) ialah kegiatan ilmiah dalam rangka mempelajari isi sebuah tatanan hukum positif yang konkret.[[59]](#footnote-59)

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Penelitian ini menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis. Hal ini dikarenakan peraturan perundang-undangan merupakan titik fokus dari penelitian tersebut. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Pendekatan ini juga tergantung pada fokus penelitian, yang mana pada penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan yang bersifat akademis untuk mencari dasar hukum dan kandungan filosofis suatu perundang-undangan.[[60]](#footnote-60)

1. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kasus dengan pemahaman *ratio decidendi*.[[61]](#footnote-61) Dalam hal penelitian akan menggunakan kasus-kasus yang terjadi di kota Medan sebagai sumber bahan hukum.[[62]](#footnote-62)

1. **Sistematika Penulisan**

Bab I Terdiri atas latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat

penelitian, keaslian penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, dan metode peneltian

Bab II Menjelaskan, menguraikan dan menganalisis tentang hasil penelitian

tesis yang diperoleh dari kepustakaan dan lapangan mengenai pengaturan hukum perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Bab III Menjelaskan, menguraikan dan menganalisis tentang hasil penelitian

tesis yang diperoleh dari kepustakaan dan lapangan mengenai kewajiban perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Bab IV Menjelaskan, menguraikan dan menganalisis tentang hasil penelitian

tesis yang diperoleh dari kepustakaan dan lapangan mengenai penegakan hukum perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Bab V Berisi simpulan penelitian dan saran yang diperoleh dari hasil

penelitian.

1. **Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian dalam penelitian tesis ini di uraikan dalam tabel di bawah:

**Tabel Kegiatan Tesis**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Ket. |
| Desember  2022 | | | | Januari  2023 | | | | Februari  2023 | | | | Maret  2023 | | | | April  2023 | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Seminar Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Perbaikan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Acc Perbaikan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Penulisan Tesis |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Bimbingan Tesis |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Seminar Hasil |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Meja Hijau |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**BAB II**

**HUBUNGAN KERJA YANG DIBUAT DENGAN BENTUK ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) MENURUT PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA DI KOTA MEDAN**

1. **Tinjauan Umum Tentang Alih Daya (*Outsourcing*)**
   * + 1. **Sejarah Alih Daya (*Outsourcing*)**

Praktek dan prinsip-prinsip *outsourcing* telah diterapkan di zaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan dan kemampuan pasukan dan tidak terkendalinya ahli-ahli bangunan, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit-prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana. *Outsourcing* bukanlah hal baru. Sejarah *outsourcing* dimulai tahun 1776 ketika Adam Smith, filosofi ekonomi dunia, melontarkan ide bahwa perusahaan lebih efektif dan efisien apabila salah satu unit bisnisnya diserahkan pengerjaanya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisai dalam proses produksi tersebut. Ide Smith ini kemudian dikembangkan oleh Coase pada tahun 1973 yang menyatakan bahwa proses produksi suatu barang seharusnya hanya diorganisir oleh perusahaan apabila ongkos produksinya lebih rendah daripada harga di pasaran.[[63]](#footnote-63)

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kopentitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.[[64]](#footnote-64)

39

Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980 perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat sturuktur manajemen yang bengkak. Akibatnya, resiko usaha dalam segala hal, termasuk resiko ketenagakerjaanpun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritikal dan memutuskan hal-hal yang harus di *outsoursce*. [[65]](#footnote-65)

Gagasan awal berkembangya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal outsourcing belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsource*.[[66]](#footnote-66)

Sekitar tahun 1990 *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan, telah menuntut menajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsource* terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan lansung dengan bisnis inti perusahaan.[[67]](#footnote-67) Yang menarik sehingga ini banyak digunakan oleh perusahaan ialah karena outsourcing dapat meningkatkan efesiensi dan efektifitas perusahaan serta meningkatkan produktifitas secara keseluruhan. The Harvard Business Revieu mengidentifikasikan *outsourcing* sebagai salah satu ide dan praktik manajemen yang paling penting dalam 75 tahun terakhir ini.[[68]](#footnote-68)

Dapat dikatakan bahwa *outsourcing* adalah salah satu hasil samping dari *business process reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh perusahaan dalam proses pengelolaanya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR dilakukan untuk memberikan respons atas pekembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang begitu cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan yang berlansung sangat ketat. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut perusahaan untuk mengutamakan tuntutan pasar yang menghendaki kecapatan dan respon yang fleksibel terhadap tuntutan pelanggan. Seringkali terbukti bahwa faktor kecepatan dalam merespons tuntutan pasar dan pelanggan lebih dapat menentukan kemenangan atau kekalahan dalam persaingan, dan bukan faktor harga.[[69]](#footnote-69)

* + - 1. **Pengertian Alih Daya (*Outsourcing*)**

*Outsourcing* berasal dari bahasa Inggris yang berarti alih daya. Dari segi bahasa, *outsourcing* berasal dari kata “*out*” berarti keluar[[70]](#footnote-70) dan “*source*” yang berarti sumber.[[71]](#footnote-71) *Outsourcing* mempunyai nama lain yaitu *contracting out*.[[72]](#footnote-72) Alih Daya (*outsourcing*) adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan tertulis.[[73]](#footnote-73)

S*hreeveport Management Consultancy* memberikan definisi mengenai *outsourcing* sebagai berikut: “*The transfer to a third party of the continuous management responsibility for the provision of a service governed by a service level agreement*.”[[74]](#footnote-74)

Selama ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas dan rinci memberikan definisi tentang outsourcing. Pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.[[75]](#footnote-75)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah sebagian ketentuan Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya terkait ketentuan *outsourcing*. Selama ini *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan diartikan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Tapi, UU Cipta Kerja mengubah ketentuan *outsourcing* dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. *Outsourcing* dalam UU Cipta Kerja dikenal dengan istilah alih daya. PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) menyebutkan perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Tetapi dalam hal ini banyak para pihak yang menentang ataupun kontra terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, maka undang-undang tersebut dikaji kembali dan pemerintah mengubahnya dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022. Menghidupkan kembali ketentuan penggunaan tenaga alih daya atau *outsourcing*. Ini sebagaimana munculnya kembali Pasal 64 dalam Perpu itu. Sebelumnya, dalam UU Cipta Kerja yang telah dianggap Mahkamah Konstitusi inkonstitusional bersyarat telah menghapus Pasal 64 sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Adapun bunyi Pasal 64 terdapat perubahan dari Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Pada ayat 1 nya menjadi berbunyi, “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan alih daya atau outsourcing ini akan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP)”. Namun tidak ada lagi kalimat melalui perjanjian pemborongan pekerja alih daya itu. “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)”, dikutip dari ayat 2 Pasal 64 Perpu, Adapun untuk Pasal 65 nya masih tetap dihapus, sedangkan pada Pasal 66 terdapat perubahan dengan ketentuan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakannya sebagaimana tertulis pada ayat 1 didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara lansung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.[[76]](#footnote-76)

Dalam bidang menejemen, outsourcing diberikan pengertian pendelegasian operasi dan menejemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). *Outsourcing* awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan.[[77]](#footnote-77) *Outsourcing* dalam pengertianya yang paling luas adalah langkah perusahaan untuk menggunakan jasa perusahaan lain dalam melakukan salah satu aktifitasnya seperti penagihan hutang, pembukuan, pengembangan teknologi informasi, kebersihan kantor, jasa boga, dan penyediaan karyawan kontrak.[[78]](#footnote-78) Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja berdasarkan sistem outsourcing adalah adanya pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja tetapi oleh perusahaan lain yang merupakan perusahaan pengerah tenaga kerja.[[79]](#footnote-79)

Untuk memudahkan penjelasn mengenai istilah outsourcing penulis akan memberikan ilustrasi sebagai berikut: A diangkat sebagai karyawan di perusahaan X. Sebelum diangkat sebagai karyawan, antara A dan perusahaan X dibuat perjanjian kerja yang isinya menyatakan bahwa A bersedia untuk ditempatkan di perusahaan Y, di sini dapat dilihat bahwa X adalah perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan Y adalah perusahaan pemberi kerja. Setelah perjanjian kerja antara A dan perusahaan X disepakati maka perusahaaan X akan membuat perjanjian dengan perusahaan Y yang isinya bahwa perusahaan X akan mempekerjakan karyawanya di perusahaan Y. terhadap penempatan tersebut, perusahaan Y membayar sejumlah dana ke perusahaan X.[[80]](#footnote-80)

Dari uraian tentang sistem outsourcing tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja termaksud adalah termasuk jenis hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (uitzendverhouding). Pada hubungan kerja demikian ditemukan adanya 3 (tiga) pihak yang terkait satu sama lain, yaitu:[[81]](#footnote-81)

Perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/pekerja (penyedia)

Perusahaan pengguna tenaga kerja/pekerja (pengguna)

Tenaga kerja/pekerja.

Pada hubungan segitiga tersebut kita dapat mengidentifikasi adanya 3 (tiga) hubungan:[[82]](#footnote-82)

1. Hubungan kerja antara penyedia dan pengguna.
2. Hubungan kerja antara pengguna dan pekerja.
3. Hubungan kerja antara penyedia dan pekerja.

*Outsurcing* merupakan bisnis kemitraaan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efesiensi bagi dunia usaha. Pengusaha tidak perlu disibukan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan fikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak di bidang itu.[[83]](#footnote-83)

* + - 1. **Jenis-Jenis Alih Daya (*Outsourcing*)**
         1. *Contracting*

*Contracting* Ini adalah bentuk penyerahan aktifitas perusahaan pada pihak ketiga yang paling sederhana dan merupakan bentuk yang paling lama. Biasaya ini menyangkut kegiatan sederhana atau jenis layanan tingkat rendah, seperti pembersih kantor, pemeliharaan rumput, dan kebun. Langkah ini adalah langkah berjangka pendek, hanya mempunyai arti taktis. Langkah ini juga bukan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mengambil posisi dalam pasar misalnya, tetapi sekedar mencari cara yang praktis saja. Praktis dalam arti menghindarkan kesulitan dan keruwetan yang tidak perlu dan juga menghemat tenaga serta biaya. Oleh karena sifat pekerjaan yang sangat sederhana maka pemilihan pemberi jasa bukan merupakan masalah serius, sebab praktis hampir semua orang atau perusahaan dengan latihan sebentar dapat melakukan itu. Dari segi biaya, mungkin bukan bagian yang besar dari seluruh biaya yang dikeluarkann oleh perusahaan.[[84]](#footnote-84)

* 1. *Outsourcing*

*Outsourcing* adalah penyerahan aktifitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang professional dan berkelas dunia. Oleh karena itu, pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat vital. Diperlukan pemberi jasa yang menspesialisasikan dirinya pada jenis pekerjaan atau aktifitas yang akan diserahkan. Dengan demikian, diharapkan bahwa kompetensi utamaya juga berada di jenis pekerjaan tersebut. Disertai pengendalian yang tepat, pemberi jasa diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, outsourcing merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam arti mempunyai kontribusi dalam menentukan hidup matinya dan berkembangnya perusahaan.[[85]](#footnote-85)

* 1. *Insourcing*

*Insourcing* jenis ini adalah kebalikan dari outsourcing, dimana perusahaan bukan menyerahkan aktifitas pada perusahaan lain yang dianggap lebih kompeten, namun justru mengambil atau menerima pekerjaan dari perusahaan lain dengan berbagai motifasi. Salah satu motifasi yang penting ialah menjaga tingkat produktifitas dan penggunaan asset yang maksimal agar biaya satuan dapat ditekan sehingga menjaga dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Dengan demikian, kompetensi utama perusahaan tidak hanya digunakan oleh perusahaan sendiri, tetapi digunakan perusahaan lain dengan imbalan tertentu. Hal ini sangat penting, misalnya kapasitas produksi tidak digunakan secara penuh, ada kapasitas yang menganggur.[[86]](#footnote-86)

1. *Co-sourcing*

*Co-sourcing* adalah jenis hubungan pekerjaan dan aktifitas, di mana hubungan antara perusahaan dan rekanan lebih erat dari sekedar hubungan outsourcing biasa. Ini misalnya terjadi dalam hal staf spesialis perusahaan diperbantukan kepada rekanan pemberi jasa karena langkanya keahlian yang diperlukan atau karena karena perusahaan tidak mau kehilangan staf spesialis tersebut. Dengan cara ini, keberhasilan pekerjaan seakan-akan menjadi taggung jawab bersama, termasuk juga resiko ketidakberhasilan.[[87]](#footnote-87)

1. *Benefit-based-relationship*

*Co-sourcing* adalah hubungan outsourcing dimana sejak semula kedua pihak investasi bersama, dengan pemberian pekerjaan tertentu. Dengan demikian, kedua pihak betul-betul saling mendukung dan sebaliknya juga saling tergantung. Kedua belah pihak mendapatkan pembagian keuntungan berdasarkan formula yang disetujui bersama.[[88]](#footnote-88)

1. **Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Dengan Bentuk Alih Daya (*Outsourcing*)** 
   * + 1. **Sumber Hukum Alih Daya (*Outsourcing*)**
          1. KUHPerdata

Salah satu bentuk pelaksanaan oursourcing adalah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam KUHPerdata pasal 1601 b disebutkan perjanjian pemborongan pekerjaan, yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.[[89]](#footnote-89)

Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan KUHP perdata, ialah sebagai berikut:[[90]](#footnote-90)

1. Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan pekerjaan dan pekerjaan telah mulai dikerjakan, pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan.
2. Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong, namun pihak yang memborongkan diwajibkan membayar kepada ahli waris si pemborong harga pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Si pemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang- orang yang telah dipekerjakan olehnya.
4. Buruh yang memegang suatu barang kepunyaan orang lain untuk mengerjakan sesuatu pada barang tersebut, berhak menahan barang itu sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang itu dipenuhi seluruhnya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran biaya dan upah-upah tersebut.
   1. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang ini mengatur dan melegalkan *outsourcing*. Istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja. Dalam Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyadia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.[[91]](#footnote-91)

Adapun pekerjaan yang dapat diserahkan untuk di *outsource* adalah pekerjaan yang:[[92]](#footnote-92)

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Dilakukan dengan perintah lansung atau tidak lansung dari pemberi pekerjaan, hal ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar peleksanaan pekerja sesuai alur kegiatan kerja di perusahaan pemberi pekerjaan.
4. Tidak menghambat proses produksi secara lansung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan oleh pemberi pekerja, maka proses produksi tetap berjalan sebagaimana mestinya.
5. Perusahaan pemborong pekerjaan tersebut harus merupakan perusahaan yang berbadan hukum kecuali untuk pemborongan pekerjaan di bidang pengadaan barang dan pemborong pekerjaan di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaanya mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.

Adapun kegiatan penunjang atau yang tidak berhubungan lansung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar kegiatan pokok usaha (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut misalnya: kegiatan penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering service*) yang diserahkan kepada perusahaan *catering*, penyedia angkutan pekerja/buruh yang diserahkan kepada perusahaan transportasi. Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain wajib membuat alur kegiatan proses pekerjaan yang memuat kegiatan utama dan penunjang serta melaporkanya kepada instasi terkait yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat.[[93]](#footnote-93)

Selain itu, perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Jika persyaratan di atas tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Syarat lain yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:[[94]](#footnote-94)

1. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja harus sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
2. Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan pasal 59 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003.
3. Pasal 59 menyebutkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
4. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
5. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaianya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.
6. Pekerjaan yang bersifat musiman.
7. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaaan atau penjajakan.

Perusahaan penyedia buruh atau pekerja harus memenuh syarat sebagai berikut:[[95]](#footnote-95)

1. Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjia kerja waktu tidak tentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalamUndang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketanagakerjaan.

Selain itu, berdasarkan Peraturan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perizinan perusahaan penyedia jasa buruh atau pekerja disebutkan bahwa apabila perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya meliputi:[[96]](#footnote-96)

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa.
2. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud huruf a hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
3. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja /buruh dari perusahaan penyedia jasa/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja, dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Di atas telah disebutkan bahwa *outsourcing* salah satunya dilaksanakan melalui pemborongan pekerjaan dan mengenai pemborongan pekerjaan sebelumnya sudah dikenal dalam KUHPerdata. Ketentuan pemborongan pekerjaan dalam KUHPerdata berbeda dengan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[[97]](#footnote-97)

Perbedaanya adalah pada pasal-pasal yang diatur dalam KUHPerdata tidak dibatasi pekerjaan-pekerjaan yang mana saja yang dapat diborongkan/*outsource* dan untuk pekerjaan yang sifatnya jangka pendek, sedangkan dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 dibatasi, yakni hanya terhadap produk/bagian-bagian yang tidak berhubungan lansung dengan bisnis utama perusahaan.[[98]](#footnote-98)

* + - 1. **Dasar Hukum Alih Daya (*Outsourcing*)**

Pengaturan hukum *outsourcing* (alih daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 64, 65, dan 66). Dalam Pasal 64 menyebutkan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.[[99]](#footnote-99)

Sedangkan Pasal 65 menyatakan:[[100]](#footnote-100)

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam hal ini, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui:
2. Pemborongan pekerjaan, atau
3. Penyediaan jasa pekerja.
4. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
5. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
6. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
7. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
8. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
9. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud diatas harus berbentuk badan hukum.
10. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/ buruh di perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang- kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan perundang- undangan yang berlaku.
11. Perubahan dan/ atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
12. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
13. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
14. Dalam hal ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.
15. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7). Sedangkan Pasal 66 mengatur:[[101]](#footnote-101)
16. 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.
17. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
18. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
19. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
20. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
21. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang- undang ini.
22. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
23. Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Untuk menentukan suatu kegiatan apakah termasuk kegiatan pokok (kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi) atau kegiatan penunjang (yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi), yaitu dengan melihat akibat dari keberadaan kegiatan (satu pekerjaan). Apabila tanpa kegiatan tersebut perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik, maka kegiatan itu termasuk kegiatan penunjang. Akan tetapi sebaliknya, apabila tanpa kegiatan yang dimaksud, proses kegiatan perusahaan menjadi terganggu dan tidak dapat berjalan, maka kegiatan itu temasuk kegiatan pokok.[[102]](#footnote-102)

* + - 1. **Pengaturan-Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Dengan Bentuk Alih Daya (*Outsourcing*) Di Indonesia**

Alih daya (*outsourcing*) merupakan penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.[[103]](#footnote-103) Dilihat dari bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* merupakan pemanfaatan tenaga kerja untuk dapat memproduksi atau melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.[[104]](#footnote-104) Atau yang secara sederhana *outsourcing* adalah suatu bentuk kontrak yang terjadi ketika sebuah perusahaan melakukan kontrak komersial dengan perusahaan lain untuk menyediakan layanan tertentu dalam jangka waktu tertentu juga. Sistem kontrak (*outsourcing*) yang diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja, dijelaskan dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, tepatnya pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. [[105]](#footnote-105)

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah istilah *outsourcing* dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Didalam Undang-Undang Cipta Kerja, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di *outsourcing*. UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah sebagian ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya terkait ketentuan *outsourcing*. Selama ini *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan diartikan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.[[106]](#footnote-106)

Tapi, UU Cipta Kerja mengubah ketentuan *outsourcing* dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. *Outsourcing* dalam UU Cipta Kerja dikenal dengan istilah alih daya. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) menyebutkan perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan.[[107]](#footnote-107)

UU Cipta Kerja mengatur hak dan kewajiban perusahaan alih daya dengan pekerjanya. Intinya adalah, perusahaan alih daya bertanggung jawab penuh atas semua yang timbul akibat hubungan kerja. Tanggung jawab perusahaan alih daya meliputi perlindungan buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang muncul dilaksanakan sesuai dengan peraturan. Berbagai hal itu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.[[108]](#footnote-108)

Selain itu, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT (Perjanjian Kerja Watu Tertentu) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Watu Tidak Tertentu) yang dibuat secara tidak tertulis dan tidak boleh lisan. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan buruh berdasarkan PKWT, perjanjian kerja itu harus mencantumkan syarat pengalihan pelindungan hak-hak bagi buruh ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Hal ini sesuai dengan amanat putusan MK No.27/PUU-IX/2011 terkait uji materi terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. [[109]](#footnote-109)

Sebelumnya, dalam UU Ketenagakerjaan mengatur batasan jenis kegiatan yang dapat dikerjakan oleh buruh outsourcing. Misalnya, tidak boleh melaksanakan kegiatan pokok atau berhubungan langsung dengan proses produksi; buruh outsourcing hanya mengerjakan kegiatan penunjang atau tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Tapi, dalam UU Cipta Kerja menghapus batasan tersebut. Reytman menegaskan perusahaan alih daya dapat mengerjakan jenis pekerjaan apapun yang diberikan perusahaan pemberi pekerjaan. Tidak ada batasan jenis pekerjaan yang boleh diberikan kepada perusahaan alih daya. [[110]](#footnote-110)

Indra Heriadi Nasution selaku ketua DPC Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, mengatakan UU Cipta Kerja menghapus perbedaan pengaturan mengenai perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja. Pelindungan buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Yang terpenting buruh yang dipekerjakan berdasarkan PKWT, perjanjian kerja itu harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi buruh bila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjannya tetap ada.[[111]](#footnote-111)

Mengingat ketentuan tentang perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja dalam UU Ketenagakerjaan sudah dihapus UU Cipta Kerja, Fahrul berpendapat peraturan perundang-undangan yang masih memuat ketentuan tersebut semestinya tidak berlaku. UU Cipta Kerja juga menghapus ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang memungkinkan buruh *outsourcing* beralih hubungan kerjanya ke perusahaan pemberi pekerjaan (menjadi pekerja tetap/PKWTT) jika syarat pelaksanaan *outsourcing* tidak terpenuhi. Sehingga tidak ada lagi pembatasan kegiatan usaha utama dan penunjang. Pekerja alih daya bisa dilibatkan untuk pekerjaan inti (utama) atau produksi perusahaan.[[112]](#footnote-112)

Tetapi dalam hal ini Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Cipta Kerja yang baru disahkan Presiden Joko Widodo pada akhir tahun lalu menghidupkan kembali ketentuan penggunaan tenaga alih daya atau *outsourcing*. Ini sebagaimana munculnya kembali Pasal 64 dalam Perpu itu. Sebelumnya, dalam UU Cipta Kerja yang telah dianggap Mahkamah Konstitusi inkonstitusional bersyarat telah menghapus pasal 64 sebagaimana tercantum dalam UU Ketenagakerjaan. Adapun bunyi Pasal 64 terdapat perubahan dari Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Pada ayat 1 nya menjadi berbunyi, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.[[113]](#footnote-113)

Polemik diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu Ciptaker) menimbulkan kegaduhan bagi masyarakat Indonesia. Keberadaan Perppu No 2 Tahun 2022 disebut mencabut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker) yang sebelumnya dinyatakan inkonstitusional bersyarat (cacat formil) oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Diterbitkannya Perppu Cipta Kerja menimbulkan berbagai permasalahan yang mendasar.[[114]](#footnote-114)

Ada 5 alasan mengapa Perppu Cipta Kerja dinilai tidak tepat diantaranya: [[115]](#footnote-115)

1. Pemerintah sibuk melegitimasi kekuasaannya, tidak memperhatikan keadaban konstitusi, pasca terbitnya Perppu Ciptaker yang sebenarnya adalah cara mengelabui regulasi perundangan, mengingat Putusan MK 91 tahun 2020 tidak betul-betul dijalankan dan memperbaiki akar masalahnya, yaitu mengupayakan agar cacat formil dalam pembentukan UU Ciptaker betul-betul diperbaiki. “Terbitnya Perppu Ciptaker ini karena pemerintah dan DPR gagal memenuhi putusan MK untuk melakukan perbaikan dalam dua tahun, kemudian justru memaksakan pemberlakuan UU Ciptaker melalui Perppu Ciptaker”. Isi Perppu Cipta Kerja adalah bentuk lain dari *copy-paste* dari UU Cipta Kerja dengan mempertahankan kesalahan-kesalahan legislasi yang dilakukan.
2. Praktik pembuatan Perppu yang ugal-ugalan dengan alasan resesi global bertentangan dengan tujuan negara hukum. Menggunakan alasan resesi dan ekonomi global sebagai alasan dalam melakukan regulasi, tentu hal tersebut sangat jauh bertentangan dengan keadaban konstitusi dan konteks negara hukum yang mengedepankan adanya pembatasan kekuasaan dan jaminan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) warga negara.
3. Pengabaian hak warga negara dan kelompok rentan. Pada konteks diterbitkannya Perppu Ciptaker tentunya mengabaikan kelompok rentan, seperti buruh yang semakin kehilangan hak-hak dasarnya, seperti pesangon, penentuan upah minimum, perluasan obyek pekerjaan yang dapat menerapkan sistem *outsourcing* hingga mekanisme perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak mengenal batas waktu. Hal tersebut tentunya sangat berdampak buruk bagi buruh, serta sederet persoalan yang menimpa kelompok rentan lainnya seperti kelompok disabilitas, perempuan, dan kelompok masyarakat lainnya.
4. Penerapan regulasi yang kudeta konstitusi melalui hukum. Pada Pasal 184b pada Perppu Cipta Kerja betul-betul mengabaikan mandat dari putusan MK 91 tahun 2020 yang mewajibkan pemerintah untuk betul-betul evaluasi regulasi yang bermasalah, dan menggunakan segala cara yang menandakan telah terjadi kudeta konstitusi melalui hukum,kekuasaan kehakiman seperti MK melalui putusannya tidak dihormati sehingga dapat disebut sebagai penghinaan terhadap mahkamah konstitusi (*contempt of constitutional court*).
5. Pelaziman dan legitimasi regulasi ugal-ugalan tanda serangan terhadap kebebasan akademik dan demokrasi, karena berbagai akademisi memberi legitimasi dengan ilmu pengetahuan yang teknokratik untuk membenarkan upaya pemerintah dalam mengesahkan Perppu Ciptaker. Hal tersebut jelas bertentangan dengan prinsip dan integritas kebebasan akademik dan tentu menjadi akar masalah dari melemahnya demokrasi di Indonesia.

Perppu Cipta Kerja membuktikan pemerintah, terutama Presiden tidak memiliki itikad baik untuk mematuhi Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Dalam putusan MK tersebut, salah satu amarnya yaitu: “Memerintahkan kepada pembentuk Undang-Undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi inkonstitusional secara permanen”.[[116]](#footnote-116)

Artinya lebih diutamakan untuk memperbaiki Perppu Cipta Kerja, apalagi MK telah memberikan jangka waktu selama 2 tahun sejak putusan. Waktu yang sangat cukup apabila pemerintah mau memperbaiki. Prosedur dikeluarkannya Perppu berlandaskan Pasal 22 UUD RI 1945 yaitu dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan peraturan pemerintah sebagai pengganti Undang-Undang. Kemudian peraturan pemerintah harus mendapat persetujuan DPR dalam persidangan. Jika tidak mendapat persetujuan, maka peraturan pemerintah itu harus dicabut. Artinya, Perppu hanya dapat dikeluarkan jika negara dalam keadaan genting memaksa. [[117]](#footnote-117)

Meskipun kegentingan memaksa merupakan hak subjektif presiden, namun terdapat tiga kriteria kegentingan memaksa yang dapat merujuk pada Putusan MK 138/PUU-VII/2009, yaitu:[[118]](#footnote-118)

1. Adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat,
2. UU yang dibutuhkan belum ada sehingga terjadi kekosongan hukum atau tidak memadainya UU yang saat ini ada,
3. Terjadinya kondisi kekosongan hukum tersebut tidak dapat diatasi dengan cara membuat UU secara prosedur biasa yang memerlukan waktu yang cukup lama, sedangkan keadaan/kebutuhan yang mendesak tersebut perlu kepastian untuk diselesaikan.

Kekosongan hukum tidak ada. Dalam amar putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020, MK Menyatakan UU 11/2020 masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu 2 tahun. “Artinya Perppu Cipta Kerja masih berlaku sampai dilakukan perbaikan hingga November 2023. Waktu 10 bulan sangat cukup untuk melakukan revisian, bukan malah mengeluarkan Perppu UU Cipta Kerja.[[119]](#footnote-119)

Dikeluarkannya Perppu Cipta Kerja ini berdampak buruk bagi hubungan antar lembaga negara yaitu antara Presiden, DPR, dan MK. Presiden tidak menghormati putusan MK sekaligus tidak menghormati DPR selaku lembaga pembentuk Undang-Undang Pengesahan Perppu Cipta kerja ini menurutnya juga akan merusak sistem legislasi sebagaimana telah diatur dalam UU 13/2022. Padahal kalau dilihat dalam UU 13/2022, tidak ada ketentuan yang membolehkan Perppu dibuat dengan metode omnibus. Di sisi lain, sudah terdapat gugatan pengujian Perpu ke MK. Oleh karena itu MK dalam menguji harus hati-hati, kritik publik harus didengarkan, mampu memainkan peran sebagai the guardians of constitution serta apabila pemerintah membangkang konstitusi, sudah menjadi tugas MK untuk menegakkan dan menertibkannya.[[120]](#footnote-120)

Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan alih daya atau *outsourcing* ini akan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Namun tidak ada lagi kalimat melalui perjanjian pemborongan pekerja alih daya itu. "Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1),". Adapun untuk pasal 65 nya masih tetap dihapus, sedangkan pada Pasal 66 terdapat perubahan dengan ketentuan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakannya sebagaimana tertulis pada ayat 1 didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Aturan pada pasal ini turut berbicara perlindungan pekerja atau buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul. Pelaksanaannya disebut sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Selain itu, jika perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja berdasarkan perjanjian kontrak, maka perjanjian waktu tertentu itu harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. "Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat,"[[121]](#footnote-121)

Pemerintah mengatur ulang ketentuan mengenai *outsourcing* dalam Perpu Cipta Kerja untuk mengakomodasi permintaan serikat pekerja atau buruh. "Permintaan serikat buruh adalah alih daya (*outsourcing*) dibatasi untuk sektor tertentu dan kita ikuti. Kalau sebelumnya dibuka total seluruh sektor, sektor itu nanti tertentu saja.” Perpu Cipta Kerja telah mengakomodasi permintaan buruh soal pengupahan. Pemerintah memasukkan unsur inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan daya beli masyarakat sesuai daerahnya sebagai penghitung besaran upah. [[122]](#footnote-122)

Substansi sektor ketenagakerjaan soal *outsourcing* termasuk yang disempurnakan dalam Perpu Cipta Kerja. Sebelumnya, kata dia, di dalam UU Cipta Kerja tidak diatur pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sedangkan dalam Perpu tertanggal 30 Desember 2022 itu jenis pekerjaan alih daya dibatasi. “Dengan adanya pengaturan ini, tidak semua jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan *outsourcing.* Nantinya, jenis atau bentuk pekerjaan yang dapat dialihdayakan akan diatur melalui Peraturan Pemerintah,"[[123]](#footnote-123)

1. **Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Perusahaan Pemberi Kerja Dengan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan**
2. **Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Perusahaan Pemberi Kerja Dengan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Sistem *outsourcing* sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian dilakukan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Indonesia belum memiliki undang-undang tersendiri yang mengatur tentang *outsourcing*, meski demikian aturan mengenai outsourcing diatur dalam Pasal 64 sampai dengan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.” [[124]](#footnote-124)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas mengenai kriteria dan batasan pekerjaan pendukung dalam pemborongan pekerjaan. Pasal 65 ayat (2) mengatur bahwa sifat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan yaitu:[[125]](#footnote-125)

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.

Persyaratan tersebut merupakan syarat yang kumulatif yang harus dipenuhi secara keseluruhan. Tidak terpenuhinya salah satu syarat mengakibatkan pekerjaan yang di *outsourcing* kan tidak dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Hal ini mengakibatkan terdapat keleluasaan bagi pemberi kerja dalam menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan di perusahaannya. Apabila perusahaan telah menentukan jenis pekerjaan pendukungnya, maka perusahaan pemberi pekerjaan tersebut hanya tinggal melaporkan dan meminta persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja setempat.[[126]](#footnote-126)

Hubungan kerja memiliki makna yaitu suatu hubungan antara seorang pekerja/buruh dengan seorang majikan yang didasarkan pada unsur perintah, adanya upah dan pekerjaan. Hal tersebut menggambarkan terbitnya hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan begitu juga sebaliknya. Pada *outsourcing*, pekerja hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) bukan dengan perusahaan pemberi kerja (perusahaan *user*).[[127]](#footnote-127)

Ketentuan dalam Pasal 65 ayat (2) huruf b yang mengatur bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain tersebut dapat dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dapat menimbulkan kritikan yaitu bagaimana mungkin perusahaan yang telah menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada orang lain masih memiliki kewenangan untuk memberikan perintah baik langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan yang telah diborongkan kepada perusahaan lain.[[128]](#footnote-128)

Ketentuan Pasal 65 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja melalui perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) dengan pekerja yang dipekerjakan. Pasal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja bukan terjadi antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, namun dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Hubungan kerja tersebut dapat berpindah ke perusahaan pemberi pekerjaan jika terjadi pelanggaran sebagaimana disebutkan dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja, pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan outsourcing) beralih menjadi hubungan kerja pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini berarti bahwa: [[129]](#footnote-129)

1. jika pekerjaan yang dilakukan bukan pekerjaan pendukung atau pekerjaaan yang boleh dilakukan secara *outsourcing* dan
2. jika perusahaan pemborongan pekerjaan tidak berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemborngan pekerjaan secara otomatis akan berubah menjadi pekerja PKWTT pada perusahaan pemberi pekerjaan. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib merekrutnya sebagai karyawan permanen. Ketentuan ini dianggap memberatkan perusahaan pemberi pekerjaan.

Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dapat didasarkan atas PKWT apabila telah memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang diatur dalam PKWT harus bersifat sementara. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara rinci perihal perlindungan hak-hak pekerja yang dipekerjakan. Perlindungan terhadap pekerja diatur dalam Pasal 65 ayat (4) bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja dari pekerja outsourcing harus sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepmenakertrans Nomor 220 Tahun 2004 mengatur perlindungan hak- hak pekerja outsourcing dengan syarat kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja tidak boleh rendah dari pada ketentuan dalam peraturan perundang- undangan yang berlaku. Pada Pasal 5 Kepmenakertrans Nomor 220 Tahun 2004 mengatur bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.[[130]](#footnote-130)

Ibu Zairiani menyatakan bahwa terdapat ketidakjelasan norma dalam pengaturan *outsourcing* yang menimbulkan ruang multitafsir yang rentan berdampak pada ketidakharmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pada sistem outsourcing. Kekaburan pengaturan yang dimaksud adalah terkait dengan kepastian hukum hubungan kerja yang ada pada Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dapat dengan hubungan kerja PKWT dan/atau PKWTT, sebagaimana yang diatur dalam 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 tentang Ketenagakerjaan.[[131]](#footnote-131)

Berdasarkan ketentuan tersebut, hubungan kerja yang terjadi dalam perjanjian outsourcing adalah antara pekerja atau buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan). Jika sejumlah persyaratan yang ditentukan dalam undang-undang tidak dipenuhi, maka demi hukum, status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh (perusahaan *outsourcing*) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Praktik dalam perjanjian kerja *outsourcing* cenderung digunakan PKWT/kontrak, sehingga mudah bagi perusahaan untuk melakukan PHK jika perusahaan tidak membutuhkan lagi.[[132]](#footnote-132)

Indikasi dari lemahnya pengaturan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* adalah banyaknya penyimpangan dan pelanggaran yang terjadi dan merugikan pekerja. Seiring dengan berjalannya waktu, praktik *outsourcing* dirasa tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama di bidang pengupahan dan diskriminasi perlakuan terhadap pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*, oleh karena itu Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) mengajukan permohonan uji materiil ke Mahkamah Konstitusi (MK) atas Pasal 59, 64, 65 dan 66. Pada 5 Januari 2012 MK memutus mengeluarkan putusan No. 27/PUU-IX/2011 dan dibacakan pada sidang pleno MK terbuka untuk umum pada 17 Januari 2012.[[133]](#footnote-133)

1. **Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Perusahaan Pemberi Kerja Dengan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut** **Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011**

Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa kegiatan *outsourcing* melalui perjanjian pemborongan pekerjaan ataupun melalui perjanjian PJP secara tertulis adalah kebijakan usaha yang wajar, tetapi MK perlu meneliti aspek konstitusional hak-hak pekerja *outsourcing*. Perusahaan juga harus memperhatikan syarat-syarat dan prinsip *outsourcing*. Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dapat berakibat terhadap hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan hilangnya hak setiap orang untuk bekerja dengan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.[[134]](#footnote-134)

Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011tersebut maka pemerintah menerbitkan beberapa peraturan diantaranya adalah:[[135]](#footnote-135)

1. Surat Edaran (SE) Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011
2. Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
3. Surat Edaran No. SE 04/MEN/VII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
4. Permenakertrans Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat- syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
5. Permenakertrans Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
6. **Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Perusahaan Pemberi Kerja Dengan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut** **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa ketentuan mengenai *outsourcing* yang dihapus, di antaranya adalah Pasal 64 dan Pasal 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 66 UU Nomor 11 Tahun 2020 berisi:

1. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
2. Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
3. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut tidak dicantumkan lagi mengenai batasan pekerjaan-pekerjaan yang dilarang dilaksanakan oleh pekerja dengan sistem *outsourcing.* Revisi pengenai pengaturan sistem outsourcing ini membuka kemungkinan bagi perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas yang tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Padahal di dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya diatur mengenai pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yang harus memenuhi syarat-syarat yaitu dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Ketentuan ini juga memungkinkan tidak ada batas waktu bagi pekerja *outsourcing* bahkan bisa seumur hidup. Ketentuan ini tentu saja dapat membuat perusahaan untuk dapat mempekerjakan pekerja dengan sistem *outsourcing* di semua lini pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada penggunaan tenaga kerja *outsourcing* yang bebas jika tidak ada aturan atau regulasi turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini. Tenaga kerja outsourcing juga dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, yang artinya dalam segala jenis pekerjaan dapat menggunakan perusahaa Penyedia Jasa Pekerja (PJP). Perlindungan bagi pekerja dengan sistem *outsourcing*, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini perlindungan hak bagi pekerja *outsourcing* tetap ada dimana diatur dalam Pasal 66 ayat (5) Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana terkait dengan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing (Perusahaan PJP). [[136]](#footnote-136)

Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 64 dan 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tetap mempertahankan Pasal 66 mengindikasikan bahwa ketentuan *outsourcing* masih diperbolehkan oleh Undang-Undang. Ketentuan berakibat pada semakin membuka peluang menjamurnya jenis hubungan kerja *outsourcing*, padahal sudah terbukti bahwa bentuk hubungan triangular layaknya outsourcing ini sangat tidak menguntungkan bagi pekerja.[[137]](#footnote-137)

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut hubungan yang terjalin antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sementara itu jika dilihat ketentuan mengenai PKWT dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur dalam Pasal 56 yang menyatakan:

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
3. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dengan Pemerintah Pemerintah.

Mendasarkan pada ketentuan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut *outsourcing* dalam pelaksanaannya didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Terkait dengan pekerjaan *outsourcing* maka jangka waktu pelaksanaan pekerjaannya tidak dibatasi waktu dan menjadi kesepakatan antara para pihak. Khususnya bagi *outsourcing* yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Masih berkaitan dengan ketentuan dalam PKWT, pada Pasal 58 Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
2. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Mendasarkan ketentuan tentang PKWT pada Pasal 57 dan 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait dengan kegiatan *outsourcing* maka dalam pelaksanannya perjanjian *outsourcing* dibuat secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja dan dibuat dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja *outsourcing* yang dibuat dalam dua bahasa yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris jika di kemudian hari ada perbedaan penafsiran maka perjanjian yang berlaku adalah perjanjian yang dubuat dalam Bahasa Indonesia.

Mendasarkan ketentuan dalam PKWT yang tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, maka dalam perjanjian *outsourcing* pelaksanaan nya tidak ada syarat mengenai masa percobaaan dalam melaksanakan pekerjaan. Jika ada perusahaan *outsourcing* yang mensyaratkan masa percobaan kerja pada tenaga kerja *outsourcing* maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih memperolehkan pengaturan mengenai *outsourcing*.[[138]](#footnote-138)

Ketentuan yang ada membuka peluang yang besar bagi praktik hubungan kerja *outsorcing.* Hubungan kerja *outsourcing* pun tidak dibatasi akan waktu dan tidak dibatasi mengenai jenis pekerjaan yang dapat di *outsourcing* kan. Praktik dari pekerjaan dengan sistem *outsourcing* lebih memberikan keuntungan bagi perusahaan karena hubungan kerja yang terjalin hanya sebatas kontrak, upah yang diperoleh juga lebih rendah. Pelaksanaan dari sistem *outsourcing* ini dianggap banyak dilakukan karena untuk menekan biaya upah pekerja dengan perlindungan yang masih minim bagi pekerja. [[139]](#footnote-139)

Terlebih dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini semakin melegalkan keberadaan dari *outsourcing* dan jenis pekerjaan yang tidak dibatasi. Ketentuan lebih lanjut yang mengatur mengenai *outsourcing* diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah tersebut mengatur bahwa hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT. [[140]](#footnote-140)

Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggungjawab dari perusahaan *outsourcing.* Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan:[[141]](#footnote-141)

1. Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
2. Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
3. Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait dengan *outsourcing*, dapat diketahui bahwa hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Hal ini berarti bahwa pekerja *outsourcing* terkait dengan perjanjian kerja yang dibuat dengan pengusaha mendasarkan pada ketentuan mengenai PKWT atau PKWTT.[[142]](#footnote-142)

Berdasarkan peraturan yang mengatur tentang *outsourcing* di Indonesia yang telah penulis uraikan tersebut di atas dapat diketahui bahwa *outsourcing* penting untuk adanya perlindungan hukum. Sejak diundangkannya Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sampai diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat aturan yang berbeda terkait dengan pengaturan *outsourcing*. Sudikno Mertokusomo menyatakan bahwa: “Peraturan perundang-undangan atau peraturan hukum itu setiap saat berubah, dan tidak mungkin tidak, karena tidak lengkap dan tidak mungkin lengkap. Seperti diketahui peraturan hukum itu bertujuan untuk melindungi kepentingan manusia itu tidak terhitung jenis maupun jumlahnya. Selain itu juga berkembang menurut waktu dan tempat, sehingga tidak mungkin mengatur secara lengkap dan jelas kepentingan-kepentingan itu dalam satu undang-undang atau peraturan hukum. Oleh karena kepentingan manusia setiap saat berubah, maka tiap undang-undang atau peraturan hukum setiap saat harus diubah, diperbaiki untuk disesuaikan dengan perkembangan waktu”.[[143]](#footnote-143)

1. **Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Yang Dibuat Perusahaan Pemberi Kerja Dengan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut** **Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja**

Pemerintah telah menerbitkan [Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022](https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176882/Perpu_Nomor_2_Tahun_2022.pdf) tentang Cipta Kerja. Pada konteks ketenagakerjaan, Perpu ini merupakan bukti komitmen pemerintah dalam memberikan pelindungan tenaga kerja dan keberlangsungan usaha untuk menjawab tantangan perkembangan dinamika ketenagakerjaan. Substansi ketenagakerjaan yang diatur dalam Perpu pada dasarnya merupakan penyempurnaan dari regulasi sebelumnya yakni [Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020](https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176266/UU_Nomor_11_Tahun_2020.pdf) tentang Cipta Kerja.“Penyempurnaan substansi ketenagakerjaan yang terkandung dalam Perpu nomor 2 tahun 2022 sejatinya merupakan ikhtiar pemerintah dalam memberikan perlindungan adaptif bagi pekerja/buruh dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang semakin dinamis”.[[144]](#footnote-144)

Adapun substansi ketenagakerjaan yang disempurnakan dalam Perpu ini antara lain:[[145]](#footnote-145)

1. Ketentuan alih daya (outsourcing). Dalam UU Cipta Kerja tidak diatur pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sedangkan dalam Perpu ini, jenis pekerjaan alih daya dibatasi.“Dengan adanya pengaturan ini maka tidak semua jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan outsourcing. Nantinya, jenis atau bentuk pekerjaan yang dapat dialihdayakan akan diatur melalui peraturan pemerintah”.
2. Penyempurnaan dan penyesuaian penghitungan upah minimum. Upah minimum dihitung dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Formula penghitungan upah minimum termasuk indeks tertentu tersebut akan diatur dalam peraturan pemerintah (PP). Pada Perpu ini ditegaskan bahwa gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi (UMP) serta dapat menetapkan upah minimum UMK apabila hasil penghitungan UMK lebih tinggi daripada UMP. “Kata ‘dapat’ yang dimaksud dalam Perpu harus dimaknai bahwa gubernur memiliki kewenangan menetapkan UMK apabila nilai hasil penghitungannya lebih tinggi dari UMP,” kata Menaker.
3. Penegasan kewajiban menerapkan struktur dan skala upah oleh pengusaha untuk pekerja/buruh yang memiliki masa kerja satu tahun atau lebih.
4. Terkait penggunaan terminologi disabilitas yang disesuaikan dengan [Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016](https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/174847/UU_Nomor_8_Tahun_2016.pdf) tentang Penyandang Disabilitas.
5. Perbaikan rujukan dalam pasal yang mengatur penggunaan hak waktu istirahat yang upahnya tetap dibayar penuh, serta terkait manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Pasal 64

1. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
2. Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 65

dihapus.

Pasal 66

1. Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu
2. Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang- kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
3. Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/ Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (l), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak lagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
4. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
5. Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Sebagaimana munculnya kembali Pasal 64 dalam Perpu Nomor 2 Tahun 2022. Sebelumnya, dalam UU Cipta Kerja yang telah dianggap Mahkamah Konstitusi inkonstitusional bersyarat telah menghapus pasal 64 sebagaimana tercantum dalam UU Ketenagakerjaan. Adapun bunyi Pasal 64 terdapat perubahan dari Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Pada ayat 1 nya menjadi berbunyi, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.

Adapun untuk Pasal 65 nya masih tetap dihapus, sedangkan pada Pasal 66 terdapat perubahan dengan ketentuan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakannya sebagaimana tertulis pada ayat 1 didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan alih daya atau *outsourcing* ini akan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Namun tidak ada lagi kalimat melalui perjanjian pemborongan pekerja alih daya itu.

**BAB III**

**HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN PENYALUR TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA DI KOTA MEDAN**

1. **Kepastian Hukum Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourching*) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Dalam Pengaturan**

Kepastian hukum merupakan kepastian nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi warga negara dari tindakan sewenang-wenang negara maupun pihak lain selain negara. Sehingga hukum memberikan tanggung jawab kepada negara dan setiap orang atau pihak lain untuk menjalankannya. Memahami kepastian hukum, tentu dikaitkan dengan instrumen hukum positif dan peran negara untuk mengaktualisasikan hukum positif itu bahwa negara mempunyai tanggung jawab menjalankan dan menegakkannya. Oleh karena itu, kepastian hukum merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari negara hukum.[[146]](#footnote-146)

Perlu diketahui unsur-unsur kepastian hukum seperti yang dijelaskan oleh Scheltema sebagai berikut:[[147]](#footnote-147)

1. Asas legalitas
2. Adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga negara mengetahui apa yang diharapkan
3. Undang-undang tidak boleh berlaku surut
4. Pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain.

85

Maka dilihat dari unsur-unsur kepastian hukum diatas, dapat diketahui makna kepastian hukum adalah sebagai berikut:[[148]](#footnote-148)

1. Pasti mengenai peraturan hukumnya yang mengatur masalah pemerintah secara abstrak
2. Pasti mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan hukum administrasi
3. Mencegah kemungkinan timbulnya perbuatan sewenang-wenang (*eigenrechting*) dari pihak manapun, juga tindakan dari negara.

Prinsip kepastian hukum didalam pengaturan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dapat dikaji atau ditelaah melalui aspek hubungan kerja, jenis pekerjaan yang di *outsource*, bentuk badan usaha perusahaan *outsourcing*, serta hak-hak pekerja *outsourcing* dalam mempertahankan hak-hak normatifnya, tatkala terjadi perselisihan dengan pengusaha.

1. **Kepastian Hukum dalam Perlindungan Preventif Pekerja *Outsourcing***

Dalam hal perlindungan preventif bagi pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum, maka akan dilakukan penelusuran tentang hubungan kerja, jenis pekerjaan dan bentuk badan usaha *outsourcing* yang penjelasannya sebagai berikut:

1. Kepastian Hukum Hubungan Kerja

Mengenai status hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dan permohonan pemberi pekerjaan, maka jika ditelaah dari prinsip kepastian hukum baik dari segi unsur dan makna prinsip kepastian hukum, dapat dijelaskan sebagai berikut.[[149]](#footnote-149)

Pertama, salah satu unsur kepastian hukum adalah mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan hukum administrasi. Jika dilihat ketentuan Pasal 64 ayat Perturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, nampak terjadi ketidakpastian hukum, yaitu tidak konsisten dalam pengaturan objek hukum (hubungan kerja) berkenaan dengan subjek hukum yang diatur. Hal ini berarti bahwa pengaturan hubungan kerja yang tidak konsisten bahkan tumpang tindih dimana berdasar perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.[[150]](#footnote-150)

Kedua, jika ditinjau dari makna prinsip kepastian hukum seperti yang diatur dalam Pasal 6 ayat (1) huruf i Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menjelaskan, setiap peraturan perundang-undangan materi muatannya mengandung atau mencerminkan prinsip kepastian hukum, yaitu bahwa setiap peraturan hukum harus dapat mewujudkan ketertiban di masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.[[151]](#footnote-151)

Akan tetapi dalam realitas nyata, pekerja *outsourcing* menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja dengan pengusaha atau perusahaan manakah? Apakah hubungan kerjanya dengan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa/user) atau dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*). Hal ini dilihat dari ketentuan Pasal 66 ayat (1) yang ternyata tidak sejalan atau harmonis dengan bunyi dari Pasal 1 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Jika dibahas atau dilihat melalui teori perlindungan hukum, bilamana salah satu pihak berada lebih lemah atau tidak seimbang dengan pihak lain, maka pihak berkedudukan lemah tersebut mendapatkan perlindungan dari negara atau pemerintah melalui instrumen hukum dalam undang-undang.[[152]](#footnote-152)

Ketidak harmonisan dari kedua pasal tersebut bisa dilihat sebagai berikut. Merujuk Pasal 66 ayat (1) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menyebutkan, “hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Padahal pekerja/buruh tersebut melakukan pekerjaan yang diberikan dan diperintahkan oleh perusahaan yang memberikan pekerjaan sesuai yang tertulis pada Pasal 64 ayat (1). Dengan begitu, dapat dilihat bahwa kedudukan pekerja *outsourcing* berada dipihak yang lemah dengan perusahaan atau pengusaha. Sehingga dalam hal ini, jelas belum memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.[[153]](#footnote-153)

1. Kepastian Hukum Jenis Pekerjaan Pekerja *Outsourcing*

Ketidakpastian hukum dalam hal ini dapat dilihat pada Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menimbulkan multitafsir, yaitu dalam pasal ini menjelaskan pekerjaan yang diserahkan pengerjaannya ialah merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Yang mana pada Pasal 6 ayat (1) c Kepmenakertrans No. Kep 220/Men/X/2004 menjelaskan kegiatan penunjang merupakan kegiatan yang dapat mendukung dan memberi kelancaran pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan yang memberi kerja. Dan lebih parahnya lagi pada Undang-Undang Cipta Kerja dan Perppu Cipta Kerja Pasal 65 tersebut dihapuskan sehingga jelas sangat tidak adanya kepastian hukum yang pasti pada pekerja.[[154]](#footnote-154)

1. Kepastian Hukum Bentuk Badan Hukum

Perusahaan *Outsourcing* Didalam hal ini terdapat konflik norma pengaturan atau ketidakserasian pengaturan mengenai bentuk badan usaha perusahaan *outsourcing*. Yang mana pada Pasal 66 ayat (4) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengharuskan untuk berbadan hukum, sedangkan Kepmenakertrans No. 220/MEN/X/2004 membolehkan bentuk perusahaan *outsourcing* tidak atau bukan berbadan hukum yang tidak mempunyai kekuatan mengikat atau tidak memiliki keabsahan yuridis. Akan tetapi tentu ketentuan menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang dapat berlaku karena Undang-Undang merupakan norma hukum yang lebih tinggi tingkatannya, yaitu perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum.[[155]](#footnote-155)

1. **Kepastian Hukum dalam Perlindungan Represif Pekerja *Outsourcing***

Pada dasarnya konsep perlindungan hukum adalah memberi perlindungan kepada pihak yang posisinya berada dipihak yang lemah dari tindak sewenang-wenang pihak lain yang posisinya lebih kuat. Bentuk dari perlindungan hukum itu sendiri dilakukan secara preventif, yaitu melalui pengaturan didalam perundang-undangan, represif melalui pengadilan dalam putusan-putusan hakimnya. Yang dalam hal ini berkaitan dengan putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) maupun pada putusan MA. [[156]](#footnote-156)

Jika dilihat beberapa putusan PHI pada pengadilan negeri ataupun putusan MA, terlihat bahwa pekerja *outsourcing* dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), kedudukannya dalam hubungan kerja sangat lemah. Terlihat dari tidak memenuhi ketentuan perundang- undangan yang berlaku seperti, bentuk tidak tertulis, hak-hak normative berada dibawah ketentuan perundang-undangan, jenis pekerjaan yang bersifat tetap, badan hukum perusahaan tidak terpenuhi, serta jangka waktu yang melebihi jangka waktu 3 (tiga) tahun berturut-turut. Yang oleh karena itu sesuai dengan perlindungan hukum represif, maka hak-hak pekerja *outsourcing* harus dilindungi dengan putusan hakim yang menyatakan demi hukum status hubungan kerja berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau dapat berubah menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi pekerjaan dengan status PKWTT. Hal ini bertujuan untuk untuk memberikan kepastian hukum, tanpa mengabaikan keadilan.[[157]](#footnote-157)

1. **Implementasi Hak dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourching*) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan**
2. **Hak Dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourching*) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan**

Penerapan sistem kerja *outsourcing* sejatinya diterapkan oleh pemerintah untuk mengurangi tingginya tingkat pengangguran, agar sesuai dengan UUD 1945 pasal 27 ayat 2 bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam implementasinya, sistem *outsourcing* memang masih bermasalah jika dilihat dari berlakunya hukum yang didasarkan pada efektivitas hukum, karena berlakunya hukum didasarkan kepada penerimaan atau pengakuan hukum terhadap siapapun yang dituju oleh hukum.

Dalam kenyataannya legislasi sistem *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarkat Indonesia seperti pada contoh kasus yang saya paparkan sebelumnya. Hal ini terjadi kemungkinan disebabkan karena bertentangan dengan progresivitas gerakaan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) yang selama ini mengkhendaki adanya perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak asasi dasar mereka. Pada era reformasi awalnya diharapkan mampu membangun kondisi hukum politik, ekonomi, sosial dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari adanya ketidakserasian dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan ataupun kebijakan, maupun hambatan finansial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja bagi pekerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan.

Sudikno Mertokusumo mengatakan bahwa masyarakat itu mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum itu untuk manusia, maka dari itu pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan malah akan timbul keresahan di dalam masyarakat itu sendiri Seperti yang terdapat dalam pemberitaan kasus di atas, bila dicermati dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sepertinya terjadi pelanggaran terhadap hak-hak asasi manusia dimana rakyat tidak mendapatkan haknya yaitu upah tidak layak dengan adanya sistem *outsourcing*. [[158]](#footnote-158)

Padahal seharusnya ada keseimbangan antara hasil kerja dengan upah yang didapatkan. Di satu sisi tenaga kerja atau buruh harus tunduk dengan perusahaan penyalur, di sisi yang lain pula harus tunduk pada perusahaan tempatnya bekerja. Ini merupakan situasi yang sulit bagi pekerja/ buruh, karena perusahaan hanya bertanggung jawab terhadap perusahaan penyalur bukan pada pekerja/buruhnya, sedangkan buruh bertanggung jawab terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan perusahaan penyalur mereka. Tentunya seorang pekerja/buruh haruslah menjadi tanggung jawab perusahaan dimana ia bekerja, karena mereka bekerja untuk keuntungan perusahaan tersebut. Sehingga dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja kemudian harus dibenahi agar secara substansinya dapat menyejahterakan dan memenuhi aspek kemanfaatan adari pekerja/buruh. Dengan berlakunya Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ini membuat semakin banyak perusahaan yang tidak lagi secara lagsung merekrut pekerja/buruhnya. Akan tetapi banyak dari perusahaan yang lebih memilih menggunakan jasa perusahaan penyalur tenaga kerja, sehingga membuat hak-hak dari para pekerja/buruh semakin berkurang serta tingkat kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya semakin menurun. [[159]](#footnote-159)

Hal ini tentu dikarenakan status buruh kontrak dan *outsourcing* dalam sebuah perusahaan mengalami kondisi kerja yang tidak stabil dan tidak memperoleh berbagai hak dan tunjangan sebagaimana yang didapat oleh buruh tetap sehingga perusahaan lebih memilih menggunakan sistem ini yang dinilai dapat menekan biaya pengeluaran. Dengan adanya sistem *outsourcing* yang merugikan pekerja/buruh, namun menguntukan pihak perusahaan ini membuat semakin maraknya tenaga outsourcing yang dipekerjakan.[[160]](#footnote-160)

Dalam sistem *outsourcing* ini sebenarnya terdapat beberapa kerugian yang dialami oleh perusahaan maupun pekerja/buruh, dari sisi perusahaan akan mengalami kurangnya kontrol terhadap pekerja/buruh, ancaman keamanan dan kerahasiaan, layanan pelanggan miskin. Sedangkan bagi pekerja/buruh dengan adanya sistem outsourcing maka perlindungan maupun kesejahteraan pekerja/buruh akan semakin berkurang. Hal ini disebabkan adanya masalah-masalah yang sering dihadapi pengguna tenaga outsourcing yaitu sebagai berikut:[[161]](#footnote-161)

1. Beralihnya hubungan hukum dalam *outsourcing* yang merugikan pekerja, tidak hanya pada pemberian upah dan pesangon ketika pekerja di-PHK melainkan juga pelindungan hak-hak pekerja yang diantaranya keikutsertaan pekerja dan keluarganya dalam jaminan sosial, program perlindungan pensiun dan lain-lain.
2. Rendahnya perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pemberi kerja dengan penerima kerja pada umumnya dibatasi masa berlakunya, maka tidak ada kepastian keberlanjutan dalam pekerjaan sehingga pekerja memiliki situasi yang tidak aman sebagai pekerja/buruh, setelah pekerjaan selesai maka status tenaga dalam perusahaan akan berakhir dalam bekerja.

Sistem *outsourcing* banyak dilakukan oleh perusahaan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerjaan/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang jauh di bawah standar yang seharusnya diberikan, sehingga sangat merugikan pekerja/buruh. Banyak kalangan buruh yang menentang dilegalkannya sistem kerja *outsourcing* ini karena dinilai sistem kerjanya hanya menguntungkan pengusaha tanpa memperdulikan nasib buruh. Sebagai tenaga kerja yang bekerja di bawah sistem *outsourcing*, terdapat kendala pekerja/buruh seperti pekerjaan sulit, enggan dan tidak boleh membentuk serikat pekerja yang berdampak pada kerugian buruh yang tidak bisa mununtut dan mempertahankan kesejahteraannya.[[162]](#footnote-162)

Selain itu, pekerja/buruh tidak mempunyai hak dan ketentuan waktu kerja yang tidak jelas, sehingga munculah PHK yang sering terjadi di perusahaan secara tiba-tiba tanpa ada pemberitahuan sebelumnya. Dari sisi Perusahaan, terdapat beberapa alasan yang mendasari suatu perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* terhadap sebagian aktivitas- aktivitasnya. Alasan-alasan tersebut antara lain; meningkatkan fokus perusahaan, memanfaatkan kemampuan kelas dunia, sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan yang lain, memungkinkan tersedianya dana kapital, memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri, memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.[[163]](#footnote-163)

Dalam kenyataannya para pekerja/buruh memang memahami pekerjaanya sebagai suatu tuntutan untuk bisa mencukupi kebutuhan keluarganya. Namun, pekerja sangat menyayangkan adanya sistem outsourcing yang dinilai tidak pernah berpihak pada pekerja/buruh maupun mendukung kepada para pekerja, yang berdampak pada tidak adanya kejelasan dalam bekerja khususnya waktu untuk bekerja bagi para karyawan *outsourcing*. Seharusnya perusahaan itu mengupayakan perlindungan keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[[164]](#footnote-164)

Adapun hierarki kebutuhan pekerja/buruh yang dapat dipenuhi manajer agar dapat memotivasi pekerja/buruh dalam meningkatkan kualitas kerjanya adalah sebagai berikut:[[165]](#footnote-165)

1. Kebutuhan Fisik, berupa makan, minum, istirahat, pakaian, uang makan atau penyerdiaan tempat makan maupun istirahat dalam waktu kerja, cuti dan meninggalkan pekerjaan karena suatu keadaan yang tidak bisa dihindari menjadi sesuatu yang harus diperhatikan.
2. Kebutuhan Akan Rasa Aman, berupa rasa aman jika sewaktu-waktu berhenti bekerja karena suau hal yang tidak terhindarkan seperti sakit, pemutusan hubungan kerja, pensiun, atau kecelakaan yang membuat perusahaan harus mengikutsertakan pegawai dalam program-program pensiun, asuransi tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, program pemeliharaan kesehatan seperti halnya pendirian klinik, sarana untuk olahraga, dan lain sebagainya.
3. Kebutuhan Sosial, berupa kebutuhan untuk berinteraksi dengan manusia lain yang sering tidak terpenuhi karena kesibukan kerja.
4. Kebutuhan Pengakuan, berupa pengakuan akan status dan prestasi seseorang. Hal ini bisa berupa perusahaan menyediakan fasilitas kepada karyawannya seperti halnya fasilitas rumah. Kebutuhan Aktualisasi, berupa kebutuhan mengembangkan diri melalui program-program pendidikan, pelatihan dan lainnya.

Sehingga dalam hal ini pekerja *outsourcing* yang disalurkan terhadap perusahaan yang mempekerjakannya juga mempunyai perusahaan yang menanguinya yang biasa disebut dengan perusahaan alih daya. Perusahaan alih daya menurut Pasal 1 angka 14 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa “Perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan”.

Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.[[166]](#footnote-166)

Dasar Hukum Perjanjian Pemborongan secara *Outsourcing* antara lain:[[167]](#footnote-167)

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
3. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-101/Men/VI/2004 tanggal 21 juni 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-220/Men/X/2004 tanggal 19 Oktober 2004 tentang Syarat- syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Sebagaimana munculnya kembali Pasal 64 dalam Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Sebelumnya, dalam UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah dianggap Mahkamah Konstitusi inkonstitusional bersyarat telah menghapus Pasal 64 sebagaimana tercantum dalam UU Ketenagakerjaan. Aturan pada pasal ini turut berbicara perlindungan pekerja atau buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul. Pelaksanaannya disebut sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Selain itu, jika perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja berdasarkan perjanjian kontrak, maka perjanjian waktu tertentu itu harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. [[168]](#footnote-168)

Dalam Perppu Cipta Kerja tidak ada dijelaskan secara spesifik mengenai hak dan kewajiban dari hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyalur *outsourcing.* Terkait dengan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja *outsourcing*, dapat dilihat dari aturan yang menagtur secara spesifik sebagai berikut:[[169]](#footnote-169)

1. Hak Atas “Uang Lembur”

Pada Hari Istirahat Mingguan Dan “Hari Besar” Merujuk pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b jo 77 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tersebut, pengertian hari istirahat mingguan di sini, bukan dan tidak berarti harus hari Minggu, atau hari Sabtu dan Minggu. “bekerja hari Minggu”, bekerja pada hari istirahat mingguan. Nah kalau demikian, hari istirahat mingguan tersebut tidak harus hari Minggu atau Sabtu-Minggu, akan tetapi dapat ditetapkan di hari mana saja dan hari apa saja.. Berlainan halnya dengan hari libur resmi (“hari besar”).

Menurut Pasal 85 ayat (1) s/d ayat (3) UU Ketenagakerjaan, bahwa pada hakikatnya-pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Namun demikian (ada pengecualian), bahwa Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi konsekuensinya, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi termasuk untuk pekerjaan job “Satpam”, wajib membayar upah kerja lembur (UKL). Besarnya hak upah kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, diperhitungkan sesuai dengan ketentuan Pasal 11 huruf b dan huruf c Kepmenakertrans No. Kep- 102/Men/VI/2004.

1. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Dalam Penandatanganan “Kontrak Kerja”

Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (jadi sementara sifatnya). Menurut Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, dalam hal ini menyalahi ketentuan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan tertentu (yang boleh di-PKWT-kan), maka demi hukum – berubah- menjadi PKWTT (permenent).

1. Hak-Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* (yang nota benenon-organik).

Hak-hak tenaga kerja (termasuk pekerja/buruh dalam hubungan kerja) yang diatur dan dituangkan dalam UU mengenai Ketenagakerjaan, relatif sangat banyak, antara lain misalnya:

1. Hak memperoleh perlakukan dan hak-hak yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi ada di Pasal 6 jo Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan beserta penjelasannya.
2. Memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri terletak pada Pasal 31 jo Pasal 88 UU Ketenagakerjaan.
3. Memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi ada di Pasal 1 angka 30 dan Pasal 78 ayat (2) jo Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.
4. Hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah ada di Pasal 81 jo Pasal 84 UUKetenagakerjaan.
5. Hak jaminan sosial tenaga kerja ada di Pasal 99 ayat (1) UUKetenagakerjaan jo Pasal 3 ayat (2) jo Pasal 6 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
6. Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan ada di Pasal 104 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 5 UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh);
7. Hak memperoleh “pesangon” bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat PKWTT ada di Pasal 156 ayat 1 UU Ketenagakerjaan.
8. Hak Atas Bantuan Hukum

Bagi Tenaga Kerja UU No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum (“UU Bankum”) yang memberikan jaminan hak konstitusional kepada setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Dengan UU Bankum tersebut, negara bertanggung-jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan. Bantuan hukum kepada masyarakat (orang miskin atau kelompok orang miskin) diselenggarakan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkum HAM) yang secara operasional dilakukan oleh lembaga bantuan hukum (LBH) atau organisasi kemasyarakatan yang memberi layanan bantuan hukum (Layanan BH) secara percuma (gratis). Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa.[[170]](#footnote-170)

1. Upah

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pengertian upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[[171]](#footnote-171) Upah sesungguhnya dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah, berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang boleh dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya: “Pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk, sebanding dengan harga nyata, bukan harga nominal atas jerih payahnya.[[172]](#footnote-172)

Berkenaan dengan hak-hak tenaga kerja *outsourcing* lainnya, pada umumnya sama saja hak-haknya dengan tenaga kerja di perusahaan pengguna. Hak-hak tenaga kerja (termasuk pekerja/buruh dalam hubungan kerja) yang diatur dan dituangkan dalam UU Ketenagakerjaan, relatif sangat banyak, antara lain misalnya:[[173]](#footnote-173)

1. Hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dalam arti, pekerja/buruh tidak boleh dibedakan dalam proses penerimaan kerja (khususnya dalam hubungan kerja) atas dasar suku, agama, ras, atau etnis tertentu, dan menolak bagi yang berbeda (Pasal 5 UU Ketenagakerjaan).
2. Hak memperoleh perlakukan dan hak-hak yang sama di tempat kerja/tanpa diskriminasi (Pasal 6 jo Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan beserta penjelasannya).
3. Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan/kompetensi kerja (Pasal 11 dan Pasal 18 jo Pasal 23 UU Ketenagakerjaan).
4. Hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 jo Pasal 88 UU Ketenagakerjaan).
5. Hak untuk memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi (Pasal 1 angka 30 dan Pasal 78 ayat (2) jo Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan).
6. Hak untuk menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah (Pasal 81 jo Pasal 84 UUKetenagakerjaan).
7. Hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) haid (khusus bagi wanita), (Pasal 81 UU Ketenagakerjaan).
8. Hak untuk cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandung) dengan hak upah (Pasal 82 jo Pasal 84 UU Ketenagakerjaan).
9. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat [1] UU Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat (1) UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja).
10. Hak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat (2) jo Pasal 6 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja).
11. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai kertentuan (Pasal 104 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 5 UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).
12. Hak untuk mogok kerja sesuai prosedur (Pasal 137 dan Pasal 138 UU Ketenagakerjaan).
13. Hak untuk memperoleh “pesangon” bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat PKWTT (Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan), dan lain-lain.
14. **Implementasi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pada Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourching*) Di Kota Medan**

Mengenai aspek hukum hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing*, diatur dalam Pasal 66 ayat (1) UU 13/2003 jo UU 11/2020 jo Perppu 2/2022 yakni bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Lebih lanjut Pasal 18 dan 19 PP 35/2021 mengatur ketentuan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing*, sebagai berikut:[[174]](#footnote-174)

1. Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya, diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
2. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Persyaratan ini merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
3. Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha, norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Perusahaan Alih Daya yang merupakan badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu membuat perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan pekerja meski sehari-hari bekerja di lokasi kerja perusahaan pemberi kerja namun tidak memiliki perjanjian kerja langsung dengan perusahaan pemberi kerja melainkan dengan perusahaan alih daya. Atau dengan kata lain pekerja menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

Pasal 20 PP 35/2021 menyebutkan setidaknya ada 2 hal yang menjadi syarat untuk mendirikan perusahaan *outsourcing* yakni:[[175]](#footnote-175)

1. Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum, dan
2. Wajib memenuhi perizinan berusaha, norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Lebih lanjut karena belum diatur dalam Perppu No. 2/2022 jo PP 35/2021, maka masih berlaku ketentuan lama mengenai persyaratan perusahaan *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 19 Tahun 2012 jo Permenaker No. 11 Tahun 2019 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sebagai berikut:[[176]](#footnote-176)

1. Izin Usaha Perusahaan Jasa Penyediaan Pekerjaan (JPP) berlaku di seluruh Indonesia dan berlaku selama Perusahaan JPP menjalankan usaha.
2. Pendaftaran Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja antara perusahaan JPP dengan perusahaan pemberi kerja didaftarkan pada Disnaker Kabupaten/Kota tempat pekerjaan dilakukan
3. Perusahaan JPP wajib membuat Perjanjian Kerja (PKWTT atau PKWT) dengan pekerjanya dan perjanjian kerja tersebut wajib dicatatkan kepada Disnaker Kabupaten/Kota tempat pekerjaan dilaksanakan.

Paska *Omnibus Law* UU No. 11/2020 jo Perppu No 2/2022 jo PP 35/2021, alih daya tidak lagi dibedakan antara Pemborongan Pekerjaan (*job supply*) atau Penyediaan Jasa Pekerja (*labour supply*). Alih Daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (*non core business*) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan tergantung pada kebutuhan sektor. Aturan ini berbeda dengan UU No. 13 Tahun 2003 jo Permenaker No. 19/2012 jo Permenaker No. 11/2019 yang memberi batasan pada perjanjian jasa penyedia pekerjaan, jenis pekerjaan dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (*non core business*), yakni terbatas pada: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja. Perluasan sistem kerja *outsourcing* ini mendapatkan banyak penolakan dari serikat buruh, mengingat sebelum *omnibus law*, sistem kerja ini pada prakteknya diberlakukan bagi berbagai jenis pekerjaan (baik pekerjaan utama maupun penunjang) karena lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Dan saat ini perluasan tersebut dilegalkan dengan *omnibus law*.[[177]](#footnote-177)

Hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja *outsourcing* dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketentuan ini berbeda dengan UU 13/2003 yang menyebut perjanjian kerja hanya menggunakan PKWT. Meski kemudian mengenai hal ini telah dicabut oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 kemudian diterbitkan Permenaker No. 19/2012 jo Permenaker No. 11/2019 yang dimaksudkan untuk merevisi aturan *outsourcing* sesuai putusan Mahkamah Konstitusi.[[178]](#footnote-178)

Meski sehari-hari pekerja *outsourcing* bekerja di lokasi kerja perusahaan pemberi kerja namun pekerja *outsourcing* tidak memiliki perjanjian kerja langsung dengan perusahaan pemberi kerja. Perlindungan pekerja, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta bila dikemudian hari terjadi perselisihan yang timbul, menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Perjanjian kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dapat berdasarkan PKWT atau PKWTT. Mengenai isi dari kedua jenis perjanjian ini, dapat merujuk pada isi perjanjian kerja PKWT yang paling sedikit memuat (Pasal 13 PP 35/2021):[[179]](#footnote-179)

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besaran dan cara pembayaran upah
6. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT atau mulai berlakunya PKWTT Tempat dan tanggal PKWT/PKWTT
8. Tanda tangan para pihak dalam PKWT/PKWTT

Serta penegasan pada Pasal 19 PP 35/2021 yang menyebut dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Hal ini dimaksudkan sebagai jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya. Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud, Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.[[180]](#footnote-180)

Dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Perlindungan terhadap pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dalam perjanjian kerja antara perusahaan alih daya (*outsourcing*) dengan pekerjanya dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Sesuai dengan ketentuan yang dimaksud yakni dalam Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021) yang menyebut pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak pekerjanya. Perlindungan Pekerja, Upah, Kesejahteraan, Syarat Kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya serta dapat diatur dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan alih daya (Pasal 66 UU 13/2003 dan pasal 18 PP 35/2021).

Apabila terjadi perselisihan antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan, maka hal ini menjadi tanggung jawab sepenuhnya Perusahaan Alih Daya, hal ini tercantum dalam pasal 18 ayat (3). Lebih lanjut disebutkan bahwa perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, adapun ketentuan perundang-undangan yang dimaksud adalah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU No. 2 tahun 2004.

Pada pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan 13/2003 sebelumnya dicantumkan bahwa dalam hal perjanjian kerja, perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Atau artinya pekerja outsourcing yang tidak dipenuhi haknya oleh perusahaan outsourcing demi hukum harus memperoleh hak dan fasilitas yang sama dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja.

Akan tetapi, ketentuan tersebut telah dihapus oleh UU Cipta Kerja dan telah diterbitkan kembali pada Perppu No 2/2022. Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja pekerja *outsourcing* sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Oleh karena pemenuhan dan perlindungan hak-hak pekerja pada perusahaan *outsourcing* menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing,* Maka hal-hal seperti bonus, tunjangan, dsb. merupakan tanggung jawab perusahaan *outsourcing* yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja *outsourcing* dan perusahaan *outsourcing*. Serta dalam Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama perusahaan outsourcing tersebut.

Pasal 66 ayat (3) UU 13/2003 dan pasal 19 ayat (1) PP 35/2021) mengatur dalam hal pekerja *outsourcing* berstatus PKWT maka perjanjian kerjanya harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh, apabila terjadi pergantian perusahaan Alih Daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap pada (pekerjaan tersebut masih ada pada perusahaan pemberi pekerjaan yang sama). Pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh ini artinya perusahaan Alih Daya yang baru memberikan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh perusahaan Alih Daya sebelumnya. Persyaratan pengalihan perlindungan hak ini merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

Perjanjian kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dapat berdasarkan PKWT atau PKWTT. Oleh karenanya dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja *outsourcing* yang berstatus PKWT yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus berhak mendapatkan uang kompensasi (Pasal 61 A UU 13/2003 jo. Pasal 15 ayat PP 35/2021). Demikian pula bagi pekerja *outsourcing* yang berstatus PKWTT berhak atas kompensasi PHK sebagaimana ketentuan PP 35/2021 pada bagian Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 40 sampai dengan Pasal 59).

1. **Faktor Penghambat Implementasi Hak dan Kewajiban Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourching*) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Kota Medan**

*Outsourcing* atau lebih dikenal dengan alih daya (dalam Perppu Cipta Kerja) merupakan hal yang sering kita dengar dalam lingkup ketenagakerjaan, terkadang *outsourcing* juga sering diartikan sebagai karyawan kontrak, akan tetapi hal demikian pada prinsipnya memiliki suatu pengertian yang berbeda. Secara umum *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga atau pemborongan perkerjaan sedangkan karyawan kontrak adalah berbeda yakni karyawan yang direkrut oleh Perusahaan dan melaksanaan pekerjaan kontrak dengan jangka waktu tertentu. [[181]](#footnote-181)

Sebagaimana kita ketahui sebelum adanya Perppu Cipta Kerja *outsourcing* memiliki jangka waktu kerja yang berbeda dengan karyawan kontrak, yakni penghitungan masa kerja *outsourcing* ialah berdasarkan kontrak yang disepakati bersama perusahaan yang merekrut mereka, sedangkan karyawan kontrak lebih dikenal dengan karyawan yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu atau dengan kata lain sering disebut dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). [[182]](#footnote-182)

Dalam UU Ketenagakerjaan sebelum dikeluarkannya Perppu Cipta Kerja aturan mengenai *outsourcing* secara tersirat dijelaskan dalam Pasal 64 dan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, dalam isi pasalnya menjelaskan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaann pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis, selain itu dalam Pasal 65 juga dijelaskan bahwa pekerjaan *outsourcing* itu dilakukan secara terpisah dari pekerjaan utamanya, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi perkerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat prosed produksi secara langsung.[[183]](#footnote-183)

Perlu kita ketahui, lahirnya Perppu Cipta Kerja memberikan warna baru bagi ketentuan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, yakni dengan menghapus Pasal 65 UU Ketenagakerjaan tersebut, hal ini yang kemudian diatur lebih lanjut dalam turunan Perppu Cipta Kerja, yakni dalam PP No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana didalamnya mengatur mengenai hak dan kewajiban perusahaan alih daya dengan pekerjaannya. Contoh pekerjaan dari penjelasan pasal di atas ialah seperti bidang kebersihan (*cleaning service*), keamanan (*security*), operator telepon (*call center*), pekerjaan manufaktur, kurir atau supir (driver), penyedia makanaan (*catering*) dan lain sebagainya.

Dalam PP 35/2021 tersebut menerangkan bahwa perusahaan alih daya bertanggung jawab penuh terhadap semua yang timbul akibat hubungan kerja, yang mana perlindungan buruh, upah syarat kerja, dan perselisihan yang muncul tersebut dilaksanakan sesuai peraturan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan outsourcing, hal demikian diatur dalam perjanjian kerjam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Yakni sebagaimana diatur juga dalam Pasal 19 PP 35/2021 yaitu:[[184]](#footnote-184)

1. Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
2. Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
3. Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Selain itu dalam PP 35/2021 ini juga mengatur mengenai pemenuhan kesejahteraan yang juga menjadi hak pekerja outsourcing yang diantaranya meliputi upah minimum, hak cuti, dan waktu isitirahat, oleh karena itu dengan adanya PP ini hubungan kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, sudah didasarkan pada PKWT atau PKWTT yang dibuatkan secara tertulis diantara keduanya atau dengan kata lain pekerja outsourcing dapat dilibatkan terhadap pekerjaan utama.

Dalam implementasi aturan Perppu Cipta Kerja yang dibahas di atas maka tida semua implementasi dari suatu kebijakan berjalan dengan lancer dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dari beberapa faktor yang ada banyak faktor-faktor yang mengakibat suatu kebijakan tidak berjalan sesuai dengan harapan khususnya pada implementasi kebijakan Perppu Cipta Kerja terbut. Menurut model George C. Edwards III, ada empat variabel dalam kebijakan publik yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan struktur birokrasi. Keempat faktor tersebut harus dilaksanakan secara simultan karena antara satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang erat. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang implementasi kebijakan.[[185]](#footnote-185)

Faktor–faktor yang berpengaruh dalam implementasi kebijakan Perppu Cipta Kerja menurut George C. Edwards III sebagai berikut:[[186]](#footnote-186)

1. Komunikasi
2. Sumber Daya
3. Disposisi
4. Struktur Birokrasi

Implementasi Kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn terdiri dari:[[187]](#footnote-187)

1. Standar dan Sasaran Kebijakan
2. Sumber-sumber Kebijakan
3. Komunikasi Antar Organisasi dan Pelaksana Kegiatan
4. Karakteristik Badan Pelaksana
5. Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik
6. Sikap Pelaksana

Dari beberapa model tersebut diketahui bahwa terdapat beberapa kesamaan dalam hal faktor yang mempengaruhi implementasi, yaitu:[[188]](#footnote-188)

1. Komunikasi.
2. Kondisi ekonomi dan sosial masyarakat dimana sebuah kebijakan akan diimplementasikan menjadi salah satu faktor penting.
3. Faktor sumber daya. Sumber daya menjadi salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam proses implementasi sebuah kebijakan.
4. Sikap pelaksana. Dalam proses implementasi, sikap pelaksana atau implementor merupakan hal yang paling penting.

Adapun hasil penelitian menunjukkan faktor pendorong dan penghambat implementasi Perppu No 2 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah:

1. **Komunikasi**

Perppu No 2 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tercantum bahwa yang diamanati adalah satuan kerja yang melaksanakan urusan implementasi Perppu Cipta Kerja di daerah masih menghadapi hambatan pada dimensi regulasi, kelembagaan, dan digitalisasi platform online. Maka dari itu diperlukan adanya koordinasi yang baik di antara ketiga unsur tersebut. Merangkum dari hasil wawancara, kegiatan koordinasi dengan pihak-pihak terkait sudah dilakukan sebelum proses implementasi Perppu berjalan. Sosialisasi kepada masyarakat, sosialisasi tersebut dilakukan melalui media massa, media elektronik, dan yang lainnya. Sosialisasi terhadap masyarakat juga telah dilakukan tetapi banyak masyarakat yang kurang berkenan menerima Perppu tersebut. Secara umum mengenai komunikasi dalam implementasi Perppu Cipta Kerja belum berjalan dengan baik, dan menjadi faktor pendorong dalam implementasi Perpu Cipta Kerja. [[189]](#footnote-189)

1. **Sumber Daya**

Sumber daya yang digunakan oleh setiap kebijakan harus mencukupi, baik sumber daya finansial, sumber daya manusia, ataupun sumber daya fasilitas. Ketiga aspek tersebut harus diperhatikan dalam implementasi kebijakan pemerintah, karena tanpa adanya kesadaran dari para implementor tentang pentingnya sumber daya, kebijakan akan berjalan lambat dan terhambat.[[190]](#footnote-190)

1. **Kondisi Ekonomi dan Sosial Masyarakat**

Proses implementasi Perppu Cipta Kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kondisi sosial dan ekonomi masyarakat. Lingkungan yang kondusif menjadi hal yang penting bagi proses implementasi Perppu, begitu pula sebaliknya. apabila kondisi eksternal tidak kondusif maka dapat menyebabkan kegagalan sebuah implementasi kebijakan. Kondisi tersebut mencakup dukungan maupun penolakan dari berbagai pihak yang berada di luar.[[191]](#footnote-191)

1. **Sikap Pelaksana**

Sikap pelaksana atau disposisi menunjuk karakteristik yang menempel erat pada implementor sebuah kebijakan. Karakter yang perlu dimiliki oleh implementor adalah kejujuran, komitmen dan demokratis.[[192]](#footnote-192)

**BAB IV**

**PENGAWASAN PIHAK DINAS KETENAGAKERJAAN DAN SANKSI UNTUK PERUSAHAAN ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) YANG TIDAK MELAKSANAKAN KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN TERHADAP PEKERJA**

1. **Penegakan Hukum Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Yang Tidak Melaksanakan Ketentuan Perundangan-Undangan Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja**

Menurut Soerjono Soekanto, dalam menilai efektivitas suatu undang - undang di masyarakat dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi bekeijanya hukum atau penegakan hukum, yaitu:[[193]](#footnote-193)

1. Hukum atau peraturan perundang-undangan
2. Penegakan hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk dan menerapkan hukum
3. Sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum
4. Kesadaran hukum masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum itu berlaku atau diterapkan
5. Kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia didalam pergaulan hidup.

Bila sebelumnya telah telah dijabarkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penegakan hukum yaitu peraturan perundang-undangan, faktor lain yang penting adalah penegak hukum. Ruang lingkup dari istilah “penegak hukum” luas sekali, mencakup mereka yang secara langsung atau tidak langsung berkecimpung dibidang penegakan hukum. Didalam tulisan ini, yang dimaksud dengan penegak hukum akan dibatasi pada kalangan yang secara berkecimpung dibidang ketenagakerjaan seperti mereka yang bertugas dalam pengawasan terhadap pelaksanaan UU tentang ketenagakerjaan.

118

Factor pertama adalah peranan penegak hukum telah dirumuskan dalam Pasal 176 sampai dengan Pasal 181 Bab XIV UU tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 176 disebutkan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Salah satu tugas utama pemerintah yaitu mengawasi terjadinya hubungan industrial yang dilakukan pengusaha dengan pekerjanya apakah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama.

Tugas pengawasan yang harus dilakukan terkait *outsourcing* adalah mengawasi implementasi norma *outsourcing* secara aktif dan rutin ke setiap perusahaan untuk mengetahui antara lain berapa jumlah pekerja *outsourcing* disebuah perusahaan dan apakah bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* tersebut. Hal ini perlu dilakukan karena ketika ada pekerja *outsourcing* diperusahaan tersebut, maka harus diawasi apakah bentuk pekerjaan pekerja *outsourcing* diperusahaan tersebut telah sesuai dengan norma-norma dalam UU atau tidak.Artinya penegak hukum harus melihat langsung ke setiap perusahaan terhadap implementasi dari norma *outsourcing* ini.[[194]](#footnote-194)

Factor kedua adalah sumber daya manusia, persoalan penegakan hukum pada faktor penegak hukum salah satunya terdapat pada kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk melakukan pengawasan terhadap penerapan Perppu Cipta Kerja. Berdasarkan data Kementerian Tenagakerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans), jumlah pengawas ketenagakerjaan tercatat sebanyak 2.384 orang di Indonesia. Para pengawas itu harus mengawasi sekitar 216.547 perusahaan di Indonesia. Sebaran pengawas ketenagakerjaan saat ini baru menjangkau kurang lebih 300 Kabupaten/ Kota dari kurang lebih banyak 500 jumlah Kabupaten/Kota yang ada. Dengan asumsi pengawas ketenagakerjaan mampu mengawasi 60 perusahaan pertahun maka masih dibutuhkan tambahan kurang lebih 3.700 pegawai fungsional pengawas ketenagakerjaan.[[195]](#footnote-195)

Dengan jumlah yang tidak berimbang antara tenaga pengawas dan jumlah perusahaan, hal ini jelas mengakibatkan pengawasan ketenagakerjaan menjadi tidak efektif karena kuantitas SDM pengawas ketenagakerjaan yang belum sesuai dengan kebutuhan dilapangan. Diantara pegawai pengawas tersebut bahkan ada yang diberikan tugas ganda yaitu beban tanggung jawab struktural misalnya sebagai kepala seksi, kepala bidang dan lain-lain.[[196]](#footnote-196)

Lemahnya pengawasan merupakan hal yang perlu mendapat perhatian penting dalam aspek penegak hukum dibidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan seharusnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Pasal 134 UU tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan “Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.” Selain faktor UU dan penegak hukum, penegakan hukum tidak mungkin akan berlangsung dengan lancar tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu. [[197]](#footnote-197)

Faktor ketiga adalah sarana atau fasilitas tersebut antara lain organisasi yang baik, peralatan yang memadai dan keuangan yang cukup. Keterbatasan sarana atau fasilitas operasional pengawas ketenagakerjaan merupakan kendala yang sering ditemukan dibeberapa daerah, pengawas ketenagakerjaan belum difasilitasi oleh kendaraan operasional dalam menjalankan tugasnya. Padahal dengan wilayah kerja yang cukup luas disetiap Kabupaten / Kota atau setiap kecamatan, pengawasan akan sulit dilaksanakan tanpa kendaraan operasional.[[198]](#footnote-198)

Faktor keempat, yaitu faktor masyarakat. Faktor ini memang memiliki keterkaitan dengan factor-faktor sebelumnya yaitu peraturan, penegak hukum dan sarana atau fasilitas. Penegakan hukum memang bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat meskipun masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Masyarakat memang memiliki peran yang sangat besar dalam penegakan undang-undang ketenagakerjaan khususnya terkait dengan *outsourcing*.[[199]](#footnote-199)

*Outsourcing* memang ditujukan terhadap pekerjaan yang sifatnya bukan bisnis utama (*core business*), namun dikarenakan kebutuhan hidup masyarakat yang semakin meningkat membuat pekerja mau bekerja dengan system *outsourcing* yang seringkali dipaketkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh penyedia jasa outsourcing. Padahal pelaksanaan PKWT memiliki criteria tersendiri dan tidak semua pekerjaan bisa dilaksanakan dengan PKWT. Hal ini dilakukan oleh pekerja karena kebutuhan keluarga yang terus meningkat sehingga pekerjaan apapun dan dengan kondisi apapun akan dikerjakannya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Kedudukan yang berbeda antara pekerja dengan pengusaha, juga merupakan kendala di masyarakat. Dengan kedudukan yang tidak seimbang ini akan membuat perusahaan dan penyedia jasa *outsourcing* mendominasi dalam membuat khususnya PWKT sehingga PWKT yang dihasilkan sesuai dengan keinginan penyedia jasa tersebut, meskipun seringkali tidak tepat untuk jenis pekerjaan yang diperjanjiakannya.[[200]](#footnote-200)

Sedangkan bagi pekerja, faktor ekonomi merupakan hal yang sangat penting dalam mendapatkan pekerjaan. Sulitnya mencari pekerjaan sehingga pekerja terpaksa menerima kondisi atau perlakuan yng tidak tepat dalam mendapatkan sebuah pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tidak dapat berjalannya penegakkan hukum karena kondisi masyarakat yang menerima perlakuan tersebut tanpa adanya upaya tawar menawar yang disebabkan tidak seimbangnya posisi pekerja dengan pengusaha atau penyedia jasa *outsourcing*. [[201]](#footnote-201)

Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa kendala rendahnya tingkat ekonomi pekerja, sulitnya mendapatkan pekeijaan, beban biaya hidup yang terus meningkat, serta kesadaran hukum yang lemah membuat masyarakat (pekerja) melepaskan hak-haknya yang dilindungi oleh UU tentang ketenagakerjaan sehingga meskipun UU tentang ketenagakerjaan telah melindungi dalam pengaturan terkait *outsourcing* menjadi tidak berarti karena pekerja melepaskan hal perlindungannya tersebut karena faktor kebutuhan ekonomi. Sebagai contoh, hubungan kerja terhadap pekerja *outsourcing* didasarkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang dalam penerapannya harus memenuhi persyaratan dalam pasal 59, yaitu hanya dilakukan terhadap:[[202]](#footnote-202)

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dikarenakan sulitnya mendapatkan pekerjaan dan rendahnya tingkat ekonomi, seseorang akan menerima pekerjaan apapun tanpa harus berfikir apakah pekerjaan tersebut telah sesuai dengan persyaratan dalam Pasal 59 atau tidak. Hal ini dilakukannya karena belum tentu dia mendapatkan pekerjaan ditempat lain. Hak-hak perlindungan yang seharusnya pekerja *outsourcing* mendapatkan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 menjadi dilepaskan atau tidak diperdulikan demi tetap untuk bekerja.[[203]](#footnote-203)

Selain itu, pengusaha juga menggunakan kelemahan dalam pelaksanaan Perppu Cipta Kerja untuk membenarkan tindakannya dalam menjalankan *outsourcing*, sehingga pekerja terpaksa menerima kondisi atau perlakuan yang tidak tepat dalam mendapatkan sebuah pekerjaan. Pengusaha, sebagai pihak yang lebih paham hukum karena kemampuan modal dan pendidikan, seharusnya memberikan panutan atau tidak memanfaatkan kondisi kelemahan yang dimiliki oleh pekerja agar penegakan hukum dapat berjalan efektif. [[204]](#footnote-204)

Faktor yang kelima faktor kebudayaan. Faktor ini yang sebenarnya terkait dengan faktor masyarakat, namun sengaja dibedakan karena didalam pemabahasan ini masalah system nilai-nilai yang akan menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non materiil. Kebudayaan (*system*) hukum pada dasarnya mencakup nilai - nilai yang merupakan konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga harus dianut) dan apa yang dianggap buruk (sehingga harus dihindari). [[205]](#footnote-205)

Nilai-nilai tersebut, lazimnya merupakan pasangan nilai-nilai yang mencerminkan dua keadaan ekstrim yang harus diserasikan. Nilai-nilai tersebut yaitu dalam hal ini ketertiban dan nilai ketentraman. Dalam hal *outsourcing*, nilai ketertiban yang harusnya tercapai adalah bagaimana UU tentang ketenagakerjaan menciptakan ketertiban hukum dalam masyarakat sehingga harus dipatuhi dan dijalankan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pembuat undang-undang.[[206]](#footnote-206)

Sedangkan nilai ketentraman dapat tercipta dalm hal *outsourcing,* yaitu ketika seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya. Namun ketika pengusaha menerapkan *outsourcing* yang tidak sesui dengan peraturan seperti menerapkan *outsourcing* untuk semua pekerjaan baik pekerjaan inti maupun pekerjaan penunjang, si pekerja tetap terpaksa untuk bekerja dengan kondisi apapun karena pekerja lebih mementingkan ketentraman hatinya. Ketentraman hatinya didapat karena telah mendapatkan pekerjaan dan dia tidak peduli apakah pekerjaannya itu merupakan pekerjaan inti atau pekerjaan penunjang dari perusahaan tersebut. [[207]](#footnote-207)

Dari kedua nilai tersebut, terlihat bahwa nilai ketertiban dikesampingkan karena lebih mengedepankan nilai ketentraman. Nilai ketertiban yang harusnya tercipta dengan lahirnya UU tentang ketenagakerjaan terkait *outsourcing* menjadi dikesampingkan penegakan hukumnya karena lebih mementingkan ketentraman pribadi dari pekerja tersebut. Hal ini tercermin dari kekhawatiran seseorang yang takut dicemooh oleh keluarganya apabila tidak bekerja sehingga mau saja menerima pekerjaan apapun dengan kondisi apapun daripada menjadi pengangguran. Meskipun realitasnya implementasi system *outsourcing* di Indonesia lebih banyak merugikan pekerja, namun dikarenakan lebih menonjolnya faktor kebudayaan tersebut menjadi sulit untuk dihindari. [[208]](#footnote-208)

Kedudukan yang berbeda antara pengusah dan pekerja juga menjadi salah satu alasan budaya yang menghambat penegakan hukum karena nilai - nilai yang terdapat dalam masyarakat menganggap pengusaha sebagai pemilik modal merupakan pihak yang berkuasa dibandingkan pekerja. Pengusaha dapat dengan mudah mendapatkan dan menentukan seseorang untuk dapat bekerja, sedangkan pekerja menjadi tidak berdaya sebab sangat membutuhkan pekerjaan. Oleh sebab itu, cukup banyak perusahaan yang ingin meraih untung sebesar - besarnya namun tidak memikirkan hak-hak dan kesejahteraan karyawannya. Budaya tersebut menyebabkan hukum menjadi semakin sulit. Kelima faktor tersebut saling berkaitan erat karena merupakan esensi dari penegakan hukum serta merupakan tolak ukur efektifitas penegakan hukum. Berdasarkan hal tersebut maka pelaksanaan *outsourcing* berdasarkan undang - undang tentang ketenagakerjaan belum efektif.[[209]](#footnote-209)

1. **Pengawasan Pihak Dinas Ketenagakerjaan Untuk Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Yang Tidak Melaksanakan Ketentuan Perundang-Undangan Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)**
2. **Kondisi Pelaksanaan** **Pengawasan Pihak Dinas Ketenagakerjaan Untuk Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*)**

Indonesia sebagai negara hukum menjadikan setiap aspek kehidupan bangsa Indonesia telah diatur dalam hukum positif, salah satunya ketentuan mengenai hukum ketenagakerjaan. Aturan hukum ketenagakerjaan dalam hal ini UU Ketenagakerjaan diselaraskan dengan bunyi Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945yang mencerminkan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, imbalan, serta perlakuan yang adil dan layak dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Sistem *outsourcing* merupakan salah satu ketentuan yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan. *Outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi, *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja. Istilah *outsourcing* diartikan juga sebagai *contract* (*work out*) sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama. [[210]](#footnote-210)

Implementasi sistem *outsourcing* masih menuai pro kontra. Pihak yang setuju menyatakan bahwa implementasi sistem outsourcing menawarkan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Di sisi lain, pihak kontra mengeluhkan akan belum optimalnya fungsi pengawasan saat ini. Fakta di lapangan menunjukan bahwa masih adanya pekerja *outsourcing* yang digaji di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) maupun Upah Minimum Provinsi (UMP). Persoalan-persoalan tersebut terjadi karena belum optimalnya fungsi pengawasan. [[211]](#footnote-211)

Pengawasan atas pelaksanaan kegiatan usaha *outsourcing* dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Demikian bunyi dari Pasal 33 Permenaker 19/2012: “Pengawasan pelaksanaan peraturan ini dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan”. Pengawas ketenagakerjaan ini merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun unit kerjanya berada pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota pada kementerian di bidang ketenagakerjaan, atau yang sering dikenal dengan Dinas Ketenagakerjaan. [[212]](#footnote-212)

Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan juga bisa mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran yang dilakukan perusahaan alih daya. Misalnya, perusahaan alih daya belum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian tapi tetap melaksanakan pekerjaan, ia akan dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi. Bahwa yang melakukan pengawasan pelaksanaan *outsourcing* adalah pengawas ketenagakerjaan pada unit kerja pengawas ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan. Adapun untuk mekanisme atau tata cara pengawasan ketenagakerjaan selengkapnya diatur dalam Pasal 22 sampai dengan Pasal 23 Perpres 21/2010.[[213]](#footnote-213)

Jumlah pengawas ketenagakerjaan ternyata masih sangat terbatas, dimana 1.600 pengawas bertugas untukmengawasi 130 juta pekerja. Pengawasan sistem *outsourcing* seharusnya menekankan pada pemenuhan (*to fulfill*), perlindungan (*to protect*), dan penghormatan (*to respect*) agar selaras dengan kewajiban negara dalam pemenuhan Hak Asasi Manusia warga negaranya tentunya belum bisa berjalan dengan optimal mengingat jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sepadan dengan jumlah perusahaan yang diawasi yang mengakibatkan muncul berbagai persoalan.[[214]](#footnote-214)

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan). Dalam menjalankan fungsi pengawasan, pengawas harus memastikan adanya fungsi pendidikan dan penegakan hukum terkait kondisi kerja. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan, yaitu: [[215]](#footnote-215)

1. Mengawasi pelaksanaan Perppu Cipta Kerja;
2. Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang dan ketenagakerjaan secara efektif;
3. Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangandan penyelewangan Perppu Cipta Kerja.

Implementasi pengawasan terhadap tenaga kerja *outsourcing* mengacu pada Perppu Cipta Kerja,, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang- Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Perusahaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat- Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Sebelum diundangkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemerintahan Daerah), implementasi pengawasan ketenagakerjaan terkendala oleh sekat-sekat kebijakan otonomi daerah. Pengawasan yang demikian bermakna bahwa tiap daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota berwenang untuk melakukan fungsi pengawasan termasuk pengawasan ketenagakerjaan. [[216]](#footnote-216)

Namun pengawasan yang demikian belum optimal dalam menjalankan fungsi pendidikan dan penegakan hukum yang dibuktikan dengan tidak tercapainya indikator standar pelayanan minimal oleh pengawas. Dengan hadirnya UU Pemerintahan Daerah, pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan secara sentralistik dan wewenangnya diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi. Pengawasan yang demikian diharapkan dapat tercapainya fungsi pengawasan yang independen, terpadu, terkoordinasi, dan terintregrasi. Berdasarkan kondisi yang telah penulis paparkan di atas, diperlukan langkah konkret dalam mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut. Hal tersebut guna menjamin hak–hak dasar tenaga kerja.[[217]](#footnote-217)

1. **Upaya Optimalisasi** **Pengawasan Pihak Dinas Ketenagakerjaan Untuk Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*)** **Untuk Menunjang Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*)**

Tujuan utama dari setiap pengawasan ketenagakerjaan adalah memastikan kepatuhan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berarti, serangkaian standar nasional yang dirancang bertujuan untuk melindungi seluruh pekerja dan bila mungkin keluarga pekerja. Tercapainya tujuan pengawasan tersebut menjadi indikator pelaksanaan pengawasan yang ideal. Idealnya, suatu pengawasan dalam sistem *outsourcing* dilihat dari terpenuhi atau tidaknya ketentuan *outsourcing* yang telah dimuat dalam hukum positif.

Sistem *outsourcing* sendiri telah menempatkan tenaga kerja pada kedudukan yang “istimewa”. Hal ini dikarenakan hubungan kerja yang terjadi pada *outsourcing* adalah antara tenaga kerja dengan *vendor principal*. Pengusaha wajib melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerjanya, ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan kerja ini tidak hanya berlaku bagi seseorang yang telah bekerja, tetapi juga bagi mereka yang baru akan ditempatkan dan bagi mereka yang telah berakhir kontrak kerja.[[218]](#footnote-218)

Untuk mewujudkan optimalisasi pengawasan dalam sistem *outsourcing* guna menunjang perlindungan tenaga kerja, sangat dibutuhkan peran pemerintah dan keaktifan tenaga kerja dalam memperjuangkan hak-hak dasarnya. Bertolak dari hal tersebut, maka optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek pengawas ketenagakerjaan dan aspek tenaga kerja. Dilihat dari aspek pengawas ketenagakerjaan, apabila kita merujuk pada persoalan sebelumnya, kuantitas, kualitas serta kurangnya sarana dan prasarana menjadi faktor utama dari lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Maka dari itu diperlukan beberapa upaya untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan. Berbicara dari segi kuantitas, diperlukan penambahan pegawai pengawas oleh Kemenakertrans melalui rekruitmen sejumlah pegawai baru sesuai dengan rasio perusahaan yang akan diawasi. Pada sub-bab sebelumnya telah dijelaskan, bahwa idealnya seorang pengawas, mengawasi sekitar 60 perusahaan dalam setahun.[[219]](#footnote-219)

Menurut Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kemenakertrans, dengan jumlah pengawas pada tahun 2022 sekitar 1.507 orang dan jumlah perusahaan yang tercatat harus diawasi kurang lebih 265.209 perusahaan, maka dibutuhkan lagi sekitar 3.107 pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk mengoptimalkan pengawasan. Berkaitan dengan peningkatan kualitas pengawas, Pasal 1 angka 1 Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya menyebutkan diperlukan adanya pembinaan bagi pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk meningkatkan profesionalitas dan integritasnya dalam melaksanakan tugasnya (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya).[[220]](#footnote-220)

Sebagai pemangku jabatan fungsional, pengawas diharuskan memiliki keahlian khusus. Hal ini dapat dilakukan melalui diklat yang materi dan pola pendidikannya ditetapkan oleh Kemenakertrans yang pelaksanaan diklatnya didelegasikan kepada Disnakertrans Provinsi. Sehingga, pemerintah baik di pusat maupun daerah, dapat saling bersinergi untuk meningkatkan kualitas dari pengawas ketenagakerjaan. Selain kuantitas memadai dan kualitas yang baik dari pengawas, pemerintah juga harus turut membenahi sarana dan prasarana bagi pengawas dalam melaksanakan tugasnya. [[221]](#footnote-221)

Hal tersebut dikarenakan, sarana dan prasarana merupakan hak yang harus diperoleh pengawas untuk menunjang fungsi pengawasan yang ideal. Kantor lokal yang dilengkapi perlengkapan, fasilitas transportasi dan biaya perjalanan saat pengawas tersebut menjalankan tugasnya merupakan sarana dan prasarana yang harus ada untuk menunjang kegiatan pengawasan sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.

Selain itu, pihak yang berwenang harus menerapkan pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan dan pengeluaran tambahan pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugasnya. Kemudian dalam melaksanakan tugasnya, pengawas melakukan tiga jenis pemeriksaan di lapangan, yaitu: [[222]](#footnote-222)

1. Pemeriksaan umum

Pemeriksaan umum adalah pemeriksaan yang mencakup pada aspek norma kerja, norma kesehatan dan keselamatan kerja. Pemeriksaan dilakukan dalam bentuk pembinaan dan sosialisasi pada awal perusahaan tersebut didirikan (tindakan preventif). Pengawas dalam pelaksanakan pemeriksaan umum bekerja sama dengan bidang pembinaan hubungan industrial. Pembinaan dan sosialisasi merupakan fungsi pendidikan guna memberitahukan bagaimana menjalankan aturan atau dasar hukum ketenagakerjaan dan bentuk pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh perusahaan.[[223]](#footnote-223)

Selain itu, dalam pembinaan dan sosialisasi juga memberitahukan mengenai layanan *call center* sebagai tempat pengaduan bagi tenaga kerja khususnya *outsourcing* serta bagaimana tenaga kerja tersebut mengakses layanan *call center*. Setelah melewati tahap pembinaan dan sosialisasi, diharapkan tenaga kerja mengetahui hak dan kewajiban, serta berbagai bentuk pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh perusahaan dan dapat langsung menyampaikan pengaduannya melalui layanan *call center*.[[224]](#footnote-224)

1. Pemeriksaan berkala

Pemeriksaan berkala minimal satu tahun sekali yang pemeriksaannya secara umum sama dengan apa yang dilakukan pada pemeriksaan pertama. Adapun pemeriksaan yang dilakukan yaitu mengenai syarat-syarat yang wajib dipenuhi oleh vendor maupun principal, agar tenaga kerja yang bersangkutan tetap terlindungi hak-haknya dan tidak mengalami eksploitasi secara berlebihan.

Praktik *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut:[[225]](#footnote-225)

1. Vendor merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
2. Tenaga kerja yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
3. Adanya hubungan kerja yang jelas antara tenaga kerja dengan vendor, sehingga tenaga kerja yang ditempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan.
4. Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis, yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
5. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada principal, diharuskan memenuhi syarat- syarat:
6. apabila bagian pekerjaan yang dimaksud dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
7. bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga apabila dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung; dan
8. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari principal.

Semua persyaratan tersebut bersifat kumulatif, sehingga bila salah satu tidak terpenuhi, bagian pekerjaan tersebut tidak dapat dioutsourcingkan. Hal ini agar tenaga kerja diperlakuan sama oleh principal dan vendor untuk mencapai tujuan pengawasan ketenagakerjaan, sehingga tidak ada lagi syarat kerja, upah dan perlindungan kerja yang rendah.

1. Pemeriksaan khusus

Pemeriksaan khusus yaitu pemeriksaan yang dilakukan apabila ada hal-hal tertentu misalnya pengaduan. Salah satu metode pemeriksaan khusus yaitu pengaduan melalui layanan *call center*. Jika tenaga kerja khususnya tenaga kerja *outsourcing* merasa terdapat hal yang tidak sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan, maka mereka dapat langsung mengadukannya melalui satu nomor layanan call center yang dikelola oleh Kemenakertrans dengan menyebutkan daerah provinsi tempat ia bekerja.[[226]](#footnote-226)

Kemenakertrans melakukan pencatatan terhadap identitas penelpon. Pencatatan dilakukan guna *checks and balances* antara Kemenakertrans dan Disnakertrans Provinsi. Kemudian, dari Kemenakertrans diintegrasikan kepada Disnakertrans Provinsi yang bersangkutan dan memberikan keterangan lebih lanjut mengenai identitas tenaga kerja, tempat tenaga kerja tersebut bekerja atau tempat ia dipekerjakan. Apabila pelapor adalah tenaga kerja *outsourcing*, tenaga kerja *outsourcing* harus melaporkan identitas vendor dan principal serta pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. [[227]](#footnote-227)

Dalam hal ini, identitas pelapor dijamin kerahasiaannya. Dari pengaduan tersebut, pengawas melakukan pemeriksaan khusus berupa penyidikan aduan karena pengawas diberikan wewenang sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Hasil pemeriksaan yang berupa pelanggaran terhadap UU dituangkan ke dalam nota pemeriksaan, pembuatannya diberi rentang waktu tujuh hari.[[228]](#footnote-228)

Tindak lanjut penegasan nota pemeriksaaan yaitu dibuat laporan kejadian. Lalu, tindak lanjut dari laporan kejadian dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Apabila BAP tersebut telah memasuki P21 lengkap, maka diberikan kepada kejaksaan melalui kepolisian. Dengan adanya layanan *call center* ini, tenaga kerja dapat berperan aktif dalam proses pengawasan ketenagakerjaan guna melindungi hak-hak dasar yang seharusnya diperoleh.[[229]](#footnote-229)

Peningkatan kuantitas, kualitas dan sarana prasarana merupakan langkah konkret untuk mengoptimalkan pengawasan ketenagakerjaan. Konsekuensi logis dari optimalnya suatu pengawasan ketenagakerjaan adalah terjaminnya hak-hak dasar tenaga kerja. Adapun langkah dalam mengoptimalkan pengawasan ketenagakerjaan merupakan bentuk pertanggungjawaban negara dalam memenuhi kebutuhan dasar (*to fulfill*), melindungi dan menjamin hak dasar setiap tenaga kerja (*to protect*) danmenghargai Hak Asasi Manusia setiap tenaga kerja (*to respect*).[[230]](#footnote-230)

Dengan optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan diharapkan bargaining position tenaga kerja khususnya sistem *outsourcing* sama kuat dengan perusahaan. Bahkan posisi tawar tenaga kerja *outsourcing* dapat lebih tinggi, sehingga tidak terdapat perlakuan semena-mena dari perusahaan baik upah rendah, tidak mendapatkan jaminan sosial, maupun perlakuan yang tidak adil dalam hubungan kerja. Sebagaimana amanat Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan merupakan bentuk pertanggungjawaban negara yaitu menjamin tenaga kerja memperoleh hak-hak dasarnya.

1. **Sanksi Terhadap Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Yang Tidak Melaksanakan Ketentuan Perundang-Undangan Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)**

Perppu Cipta Kerja juga mengatur tentang perusahaan alih daya. Perusahaan alih daya artinya perusahaan berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Aturan hukum *outsourcing* di Indonesia juga tertuang dalam aturan turunan Perppu Cipta Kerja yakni PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan alih daya tersebut dijelaskan, perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

Adapun hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT yang harus dibuat secara tertulis. Selanjutnya, pelindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Pelindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul tersebut diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. [[231]](#footnote-231)

Kemudian, jika perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Persyaratan pengalihan pelindungan hak tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam perusahaan alih daya. Jika pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, maka, perusahaan alih daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja/buruh.[[232]](#footnote-232)

Adapun yang terkait pula dengan *outsourcing* adalah, perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perrzinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.[[233]](#footnote-233)

Perusahaan *Outsourcing* dapat dimintai pertanggungjawabannya akibat perbuatan melawan hukum kepada pekerjana atau pekerjanya yang merugikan perusahaan pengguna jasa selama perbuatan pekerja tersebut masih dalam cakupan *pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Hubungan hukum dalam kegiatan jasa outsourcing* cukup rumit karena hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) timbul antara pekerja dengan perusahaan outsourcing di bawah perjanjian kerja.[[234]](#footnote-234)

1. **Sanksi Terhadap Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Yang Tidak Melaksanakan Ketentuan Perundang-Undangan**

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

1. Teguran;
2. Peringatan tertulis;
3. Pembatasan kegiatan usaha; berarti pembatasan kapasitas produksi berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu.
4. Pembekuan kegiatan usaha; yang artinya seluruh proses produksi barang dan jasa di perusahaan dihentikan dalam waktu tertentu.
5. Pembatalan persetujuan;
6. Pembatalan pendaftaran;
7. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; yang artinya tidak dijalankan sebagian atau seluruh alat produksi berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu.
8. Pencabutan izin.

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

Bentuk sanksi administratif yang akan diberikan kepada Perusahaan *outsourcing* yang melanggar diatur kemudian dalam Peraturan Pemerintah. Selain sanksi Administratif, perusahaan *outsourcing* juga dapat diberikan sanksi pidana berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, sebagai berikut:

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

Sarana perlindungan hukum menurut P.M Hadjon terbagi menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan Represif. Perlindungan hukum secara preventif maksudnya bahwa hak-hak normatif pekerja dijamin oleh peraturan perundang- undangan sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja atau buruh. Sedangkan perlindungan hukum represif, yaitu hak-hak pekerja atau buruh yang merupakan sarana atau upaya pekerja atau buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan sehubungan dengan adanya perselisihan, PHK, atau pelanggaran oleh pengusaha/ perusahaan.[[235]](#footnote-235)

1. Perlindungan Hukum Secara Preventif

Wujud perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara preventif sebagai berikut:[[236]](#footnote-236)

1. Adanya persyaratan bahwa perusahaan *outsourcing* baik perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh harus berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 64 dan Pasal 66 Perppu Cipta Kerja. Walaupun kemudian ada pengecualian khususnya terhadap perusahaan pemborong pekerjaan dalam bidang usaha tertentu dan yang di daerah tertentu masih diperbolehkan tidak berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004.
2. Perjanjian *outsourcing* (kerja sama) antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi yang berwenang (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai ketentuan Passal 64, dan Pasal 66 Perppu Cipta Kerja dan Pasal 2 ayat (2), Pasal 6 ayat (3) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.
3. Hubungan kerja dalam *outsourcing* antara pengusaha penerima pekerja (perusahaan *outsourcing*) dan pekerja harus dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis dapat berbentuk PKWTT atau PKWT Pasal 66 Perppu Cipta Kerja. Pasal 4 huruf b Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004 dan Pasal 5 Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/2004.
4. Persyaratan wajib memiliki izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenaga- kerjaan kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa/pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 66 Perppu Cipta Kerja dan Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004.
5. Pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau 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, sesuai ketentuan Pasal 66 Perppu Cipta Kerja.
6. Perjanjian *outsourcing* yang dibuat secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dan perusahaan pemberi kerja sekurang-kurangnya memuat:
7. Jenis Pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa;
8. Pengertian bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksudkan di atas, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung-jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
9. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh bersedia menerima pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hal ini sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 4 Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004.
10. Perusahaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 6 Kepmenakertrans No. Kep.220/MEN/X/2004 yaitu:
11. Dilakukan terpisah dari kegiatan utama.
12. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
13. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
14. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
15. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh pada perusahaan penerima pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 66 Perppu Cipta Kerja.
16. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
17. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa tidak memenuhi persyaratan atau sebagaimana butir 1 sampai butir 9 tersebut di atas, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh) beralih menjadi hubungan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlindungan hukum pekerja *outsourcing* tidak hanya terbatas pada pemberian upah, melainkan juga perlindungan hak-hak pekerja atau buruh sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti keikutsertaan pekerja dan keluarganya dalam program Jamsostek, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

1. Perlindungan Hukum Secara Represif

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan sebagai berikut:[[237]](#footnote-237)

1. Perundingan Bipairt

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisiahn Hubungan Industrial bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat. Lebih lanjut, dalam penjelasan pasal ini ditegaskan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Lingkup penyelesaian melalui perundingan bipartit meliputi empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.

Prosedur penyelesaian secara bipartit menurut UU PPHI sebagai berikut:[[238]](#footnote-238)

1. Penyelesaian bipartit harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan [Pasal 3 ayat (2)].
2. Apabila upaya perundingan bipartit mencapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak [Pasal 7 ayat (1)].
3. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama [Pasal 7 ayat (3)].
4. Terhadap perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama [Pasal 7 ayat (4)].
5. Apabila perjanjian bersama yang telah didaftar tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi [Pasal 7 ayat (5)].
6. Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal [Pasal 3 ayat (3)].
7. Apabila upaya perundingan bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya bipartit telah dilakukan [Pasal 4 ayat (1)].
8. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, instansi yang bertanggung- jawab di bidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal pengembalian berkas (Pasal 4 ayat (2)).
9. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6).
10. Konsiliasi

Lingkup penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilaksanakan oleh konsiliator, yakni seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 14 UU PPHI).

Prosedur penyelesaian melalui konsiliasi menurut UU PPHI sebagai berikut:[[239]](#footnote-239)

1. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 17).
2. Para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak [Pasal 18 ayat (2)].
3. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke-3 harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20).
4. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya [Pasal 21 ayat (1)].
5. Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta dari siapa pun [Pasal 22 ayat (3)].
6. Apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di pengadilan hubungan industrial pada adilan negeri untuk mendapat akta bukti pendaftaran [Pasal 23 (1)].
7. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka [Pasal 23 ayat (2)]:
8. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
9. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
10. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya, menyetujui maupun menolak anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
11. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
12. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
13. Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama [Pasal 23 ayat (3) huruf a].
14. Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi [Pasal 2 ayat (3) huruf b].
15. Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat (Pasal 24).
16. Penyelesaian melalui konsiliasi selambat-lambatnya 30 hari
17. Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilaksanakan oleh arbiter, yakni seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 16 UU PPHI).

Prosedur penyelesaian melalui arbitrase menurut UU PPHI sebagai berikut:[[240]](#footnote-240)

1. Penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih [Pasal 32 ayat (1)].
2. Para pihak membuat surat perjanjian arbitrase sebagai dasar untuk memilih dan menunjuk arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri [Pasal 32 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1)].
3. Apabila para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter, atas permohonan salah satu pihak ketua pengadilan dapat menunjuk arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri [Pasal 33 ayat (6)].
4. Arbiter yang bersedia ditunjuk membuat surat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih [Pasal 34 ayat (1)].
5. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter [Pasal 40 ayat (1)].
6. Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai selambat-lambatnya 3 hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter [Pasal 40 ayat (2)].
7. Mediasi

Lingkup penyelesaian melalui mediasi meliputi empat jenis perselisih hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilaksanakan oleh mediator yakni pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan mediasi dan mempunyai wajiban memberikan anjuran tertulis para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serika buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 12 UU PPHI).

Prosedur penyelesaian melalui mediasi menurut UU PPHI sebagai berikut:[[241]](#footnote-241)

1. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator [Pasal 4 ayat (4)].
2. Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8).
3. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran [Pasal 13 ayat (1)].
4. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, mak [Pasal 13 ayat (2)]:
5. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
6. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat- lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
7. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
8. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
9. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak- pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
10. Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama [Pasal 13 ayat (3) huruf a].
11. Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi [Pasal 13 ayat (3) huruf b].
12. Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat (Pasal 14).

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui pengadilan yaitu:[[242]](#footnote-242)

1. Penyelesaian perselisihan melalui hakim

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. Prosedur penyelesaian oleh hakim sebagai berikut:

Pasal 83

1. Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
2. Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Pasal 85

1. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban.
2. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat.

Pasal 86

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Pasal 88

1. Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat- lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
2. Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2).
3. Untuk membantu tugas Majelis Hakim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditunjuk seorang Panitera Pengganti. Pemeriksaan dalam acara di pengadilan hubungan industrial terbagi atas pemeriksaan acara biasa, dan pemeriksaan acara cepat.
4. Penyelesaian perselisihan melalui Hakim Kasasi[[243]](#footnote-243)

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung. Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat- lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* atau perlindungan hukum pekerja *outsourcing* menjadi tanggung-jawab perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Akan tetapi, dalam hal tertentu tidak menutup kemungkinan untuk menuntut perusahaan pemberi pekerjaan untuk bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**
2. Hubungan kerja yang dibuat dengan bentuk alih daya (*outsourcing*) menurut Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan adalah Sebagaimana munculnya kembali Pasal 64 dalam Perpu Nomor 2 Tahun 2022. Sebelumnya, dalam UU Cipta Kerja yang telah dianggap Mahkamah Konstitusi inkonstitusional bersyarat telah menghapus Pasal 64 sebagaimana tercantum dalam UU Ketenagakerjaan. Adapun bunyi Pasal 64 terdapat perubahan dari Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Pada ayat 1 nya menjadi berbunyi, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. Maka hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Hal ini berarti bahwa pekerja *outsourcing* terkait dengan perjanjian kerja yang dibuat dengan pengusaha mendasarkan pada ketentuan mengenai PKWT atau PKWTT. Atau hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
3. Hak dan kewajiban perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan adalah hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Dalam Perppu Cipta Kerja tidak ada dijelaskan secara spesifik mengenai hak dan kewajiban dari hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyalur *outsourcing.* Terkait dengan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja *outsourcing*, dapat dilihat dari aturan yang menagtur secara spesifik sebagai berikut: hak uang lembur, hak dan kewajiban tenaga kerja dalam penandatanganan kontrak kerja, hak-hak tenaga kerja *outsourcing,* ha katas bantuan hukum, upah, hak non diskriminasi, hak memperoleh perlakukan dan hak-hak yang sama di tempat kerja/tanpa diskriminasi, hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan/kompetensi kerja, Hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri, hak untuk menunaikan ibadah, hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) haid (khusus bagi wanita), hak untuk cuti hamil dan melahirkan, hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, Hak atas jaminan sosial tenaga kerja, hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai kertentuan, hak untuk mogok kerja sesuai prosedur dan hak untuk memperoleh pesangon bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat PKWTT.

158

1. Pengawasan pihak Dinas Ketenagakerjaan dan sanksi untuk perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang tidak melaksanakan ketentuan perundang-undangan terhadap pekerja adalah dalam pengawasan atas pelaksanaan kegiatan usaha *outsourcing* dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Demikian bunyi dari Pasal 33 Permenaker 19/2012: “Pengawasan pelaksanaan peraturan ini dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan”. Pengawas ketenagakerjaan ini merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun unit kerjanya berada pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota pada kementerian di bidang ketenagakerjaan, atau yang sering dikenal dengan Dinas Ketenagakerjaan. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan juga bisa mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran yang dilakukan perusahaan alih daya. Misalnya, perusahaan alih daya belum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian tapi tetap melaksanakan pekerjaan, ia akan dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi. Bahwa yang melakukan pengawasan pelaksanaan *outsourcing* adalah pengawas ketenagakerjaan pada unit kerja pengawas ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan. Adapun untuk mekanisme atau tata cara pengawasan ketenagakerjaan selengkapnya diatur dalam Pasal 22 sampai dengan Pasal 23 Perpres 21/2010.
2. **Saran**
3. Dengan diketahuinya hubungan kerja yang dibuat dengan bentuk alih daya (*outsourcing*) menurut Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan dapat bias menjadikan acuan dalam dunia kerja untuk memperjelas status dari setiap pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan-perusahan khususnya pekerja *outsourcing* tidak adanya lagi pelanggaran-pelanggaran atau perbuatan melawan hukum baik oleh perusahaan penyalur tenaga kerja maupun pekerja *outsourcing* demi terciptanya dunia kerja yang berkeadilan, tanpa merugikan diberbagai pihak. Dalam atuaran Perppu cipta kerja ini diharapkan pada pemerintah untuk lebih memperjelas dan merincikan tentang status tenaga kerja *outsourcing* karena masih polemik dari tenaga kerja *outsourcing* sekarang karena lebih memihak perusahaan dari pada pekerjanya.
4. Dengan diketahuinya hak dan kewajiban perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Peraturan Pemeritah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Kota Medan dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan hak dan kewajiban khususnya perusahaan penyalur jasa *outsourcing* dan tidak merugikan pekerjanya demi keuntungan semata karenakan banyaknya kasus pekerja yang dtiindas dan hanya bias diam karena butuh pekerjaan da factor ekonomi yang sulit. Dari kasus tersebut diharapkan tidak terjadi lagi karena telah diperolehnya hak-hak pekerja dari kewajiban perusahaan yang telah ditentukan peraturan perundang-undagan.
5. Dengan diketahuinya pengawasan pihak Dinas Ketenagakerjaan dan sanksi untuk perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang tidak melaksanakan ketentuan perundang-undangan terhadap pekerja diharapkan pengawasan oleh dinas ketenagakerjaan lebih efektif, professional dan cekatan dalam menindaklanjuti pelanggaran-pelanggaran yang ada khususnya bagi perusahaan penyalur tenaga kerja *outsourcing* sehingga sistem *outsourcing* juga efektif, kondusif, tidak terjadi pelanggaran yang sebagaimana mestinya. Dan dengan sanksi-sansi yang para pengawas dapat bertindak tegas apabila ada pelanggran oleh perusahaan *outsourcing* dan apabila ada terdapat pelanggaran langsung ditindak dan dikenakan sanksi untuk menjadikan efek jera bagi perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku**

Agusmidah, Dilematika *Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Jakarta: Sofmedia, 2011.

Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafinfo Persada, 2008.

Ali Murthado dan Mustafa Kamal Rokan, *Metodologi Penelitian Hukum Suatu Pemikiran dan Penerapan,* Medan: Wal Ashri Publishing, 2012.

Amin Widjaja Tunggal, Business Process Outsourcing, Jakarta: Harvarindo, 2015.

Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum,* Bandung: Mandar Maju, 2008.

Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum,* Bandung: Pustaka Setia, 2009.

Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum,* Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2015.

Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung: Nusamedia, 2004.

Celia Mather, *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing, TURC (Trade Union Rights Center)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013.

Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Jakarta: Gramedia, 2002.

Dellyana Shant, *Konsep Penegakan Hukum,* Yogyakarta: Liberty, 2008.

Dyah Ochtorina Susanti dan A’an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research),* Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

Ediwarman, *Monograf Metode Penelitian Hukum,* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2016).

163

H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co- determination)*, Jakarta:Yayasan Obor Indonesia, 2002.

Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, Jakarta: PPM, 2008.

John Rawls, *A Theory oj Justic*e *(Teori Keadlian*), Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.

Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris,* Jakarta: Kencana, 2020.

John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta:Gramedia, 1997.

Juhaya Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya,* Bandung: Pustaka Setia, 2011.

J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum Dan Statistik,* Jakarta: Rineka Cipta, 2019.

Lalu Husni, *Pengantar Hokum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta:Rajawali Pers, 2010.

Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing,* Jakrat: Raja Grafindo Persada, 2016.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.

Mannan, M. A, *Islamic Economics; Theory and Practice*, Jakarta: Intermasa,  
1992.

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

Muktie Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing*, Jakarta: Visimedia, 2009.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: Grasindo, 2004.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*, Strategi Manajemen Pembelian dan Supply Chain,* Jakarta: Grasindo, 2005.

Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum,* Bandung: Nuansa dan Nusa Media, 2004.

Romli Atmasasmita, *Teori Hukum Integratif,* Yogyakarta: Genta, 2012

Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, “*Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*”, cet. 1, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013.

Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum,* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.

Suhardiman, *Kedudukan, Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Pembangunan Indonesia, dalam Hukum Kenegaraan Republik Indonesia, Teori, Tatanan dan Terapan, Peny. Selo Soemardjan*, Jakarta: YIIS dan Gramedia, 2015.

Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2012.

Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum,*  Bandung: Alfabeta Bandung, 2012.

Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang mempengarihi Penegakan Hukum,* Jakarta: Rajawali Press, 1983.

Theo Huijebers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Cetakan ke 5, Yogyakarta: Kanisius, 2005.

Titon Slamet Kurnia, et al, *Pendidikan Hukum, Ilmu Hukum dan Penelituan Hukum di Indonesia Sebuah Reorientasi,* Salatiga: Pustaka Pelajar, 2018.

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum,* Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

1. **Perturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2001 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

1. **Jurnal**

Andri Darmawan, “Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja”, (*Varia Hukum Vol. 3, No. 2, Juli 2021*),.

Chatryen M. Dju Bire, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune”, (Volume I, Nomor 1 Agustus 2018).

Elida Nuriya Putri, “Optimalisasi Pengawasan Sistem Outsourcing Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia”, (Notarius, Volume 13 Nomor 1 (20120) E-ISSN:2686-2425 ISSN: 2086-1702).

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

Iman Setya Budi dan Arie Syantoso, “Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsoursing Dalam PerspektifEkonomi Syariah”, (Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah, 2018).

Josua Fernando dan Hartuti Purnaweni, “Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Penanganan Anak Jalanan, Gelandangan, Dan Pengemis Di Kota Semarang”, (Semarang: Univesitas Diponegoro, 2015).

Jovita Do Rosário Amaral, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)”, (urnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 9 No. 1 (Februari, 2021).

Julyaartika Fitiryaningrum, “Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, (Indonesian State Law Review, Vol. 2 No. 1, Oktober 2019).

Rafael La Porta, *Investor Protection and Cororate Governance; Journal of Financial Economics,* No. 58, (Oktober 1999).

Rizka Amelia Azis, “Hak Dan Kewajiban Pekerja Outsourcing Pada PT. Trimitra Putra Mandiri”, (Medan: Unuversitas Esa Unggul, 2018).

Ruddy Handoko, “Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Menggunakan Sistem Outsourcing Di Indonesia”, (Jurnal Spektrum Hukum, Vol. 14/No. 2/Oktober 2017).

Sigit Riyanto, dkk, “Kertas Kebijakan Catatan Kritis dan Rekomendasi terhadap RUU Cipta Kerja”, (Yogyakarta: FakultasHukum Universitas Gadjah Mada, 2020)

Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia”, (Received: 2 Desember 2020; Accepted: 9 Juni 2022; Published: 2 September 2022 DOI: 10.20885/iustum.vol29.iss3.art).

1. **Website**

Adityo Ari Wibowo, “Pengertian Teori Hukum”, diakses dari [*https://adityoariwibowo.wordpress.com/2013/10/26/1105/*](https://adityoariwibowo.wordpress.com/2013/10/26/1105/)*,* pada tanggal 5 November 2022.

CNN Inonesia, “Perpu Cipta Kerja Mengatur *Outsourcing*”, diakses dari *https://www.cnbcindonesia.com/news/20230102103021-4-402004/perpu-cipta-kerja-atur-lagi-soal-outsourcing-begini-isinya,* pada tanggl 29 Januari 2023.

Hukum Online, “Teori Perlindungan Hukum”, diakses dari *https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-contoh--dan-cara-memperolehnya-lt61a8a59ce8062?page=2*, pada tanggal 13 November 2022.

UIN, “Teori Perlindungan Hukum”, diakses dari *http://siat.ung.ac.id/files/wisuda/2018-1-1-74201-271411191-bab1-04082018045714.pdf,* pada tanggal 13 November 2022.

Unila, “Pengertian Penegakan Hukum Menurut Ahli”, diakses dari [*http://digilib.unila.ac.id/2827/12/BAB%20II.pdf*](http://digilib.unila.ac.id/2827/12/BAB%20II.pdf)*,* pada tanggal 11 November 2022.

1. **Hasil Wawancara**

Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023.

Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023,.

Hasil wawancara dengan ibu Reswana, Staff HR PT. Ayu Bumi Sjati, pada tanggal 7 Februari 2023.

Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023.

1. Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing,* Jakrat: Raja Grafindo Persada, 2016, hal. 1. [↑](#footnote-ref-1)
2. Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing),* Jakarta: Visimedia, 2009, hal. 1 [↑](#footnote-ref-2)
3. B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2015, hal. 74. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Ibid.,* hal 76. [↑](#footnote-ref-4)
5. Khairani, *Op. Cit.,* hal 3. [↑](#footnote-ref-5)
6. *Ibid.,* hal. 2. [↑](#footnote-ref-6)
7. *Ibid.* v [↑](#footnote-ref-7)
8. Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Oursourching di Indonesia,* Yogyakarta: Universitas Janabadra, 2022, hal. 4. [↑](#footnote-ref-8)
9. CNN Inonesia, “Perpu Cipta Kerja Mengatur *Outsourcing*”, diakses dari *https://www.cnbcindonesia.com/news/20230102103021-4-402004/perpu-cipta-kerja-atur-lagi-soal-outsourcing-begini-isinya,* pada tanggl 29 Januari 2023, pukul 13:00 Wib. [↑](#footnote-ref-9)
10. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-10)
11. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-11)
12. *Ibid.,* hal 4. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafinfo Persada, 2008, hal. 118. [↑](#footnote-ref-13)
14. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-14)
15. Adityo Ari Wibowo, “Pengertian Teori Hukum” diakses dari [*https://adityoariwibowo.wordpress.com/2013/10/26/1105/*](https://adityoariwibowo.wordpress.com/2013/10/26/1105/)*,* pada tanggal 5 November 2022, pukul 16:00 WIB. [↑](#footnote-ref-15)
16. Romli Atmasasmita, *Teori Hukum Integratif,* Yogyakarta: Genta, 2012, hal. 12. [↑](#footnote-ref-16)
17. Juhaya Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya,* Bandung: Pustaka Setia, 2011, hal. 53. [↑](#footnote-ref-17)
18. Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010, hal. 72. [↑](#footnote-ref-18)
19. Dellyana Shant, *Konsep Penegakan Hukum,* Yogyakarta: Liberty, 2008, hal. 32. [↑](#footnote-ref-19)
20. Unila, “Pengertian Penegakan Hukum Menurut Ahli”, diakses dari [*http://digilib.unila.ac.id/2827/12/BAB%20II.pdf*](http://digilib.unila.ac.id/2827/12/BAB%20II.pdf)*,* pada tanggal 11 November 2022, pukul 20:00 WIB. [↑](#footnote-ref-20)
21. Dellyana Shant*, Op. Cit.,* hal. 37. [↑](#footnote-ref-21)
22. Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum,* Bandung: Nuansa dan Nusa Media, 2004, hal. 24. [↑](#footnote-ref-22)
23. UIN, “Teori Perlindungan Hukum”, diakses dari *http://siat.ung.ac.id/files/wisuda/2018-1-1-74201-271411191-bab1-04082018045714.pdf,* pada tanggal 13 November 2022, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-23)
24. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-24)
25. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-25)
26. Hukum Online, “Teori Perlindungan Hukum”, diakses dari *https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-contoh--dan-cara-memperolehnya-lt61a8a59ce8062?page=2*, pada tanggal 13 November 2022, pukul 15:30 Wib. [↑](#footnote-ref-26)
27. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-27)
28. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-28)
29. Rafael La Porta, *Investor Protection and Cororate Governance; Journal of Financial Economics,* No. 58, (Oktober 1999), hal. 9. [↑](#footnote-ref-29)
30. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, “*Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*”, cet. 1, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013, hal. 261. [↑](#footnote-ref-30)
31. Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum,* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 53. [↑](#footnote-ref-31)
32. *Ibid.,* hal. 54. [↑](#footnote-ref-32)
33. Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung: Nusamedia, 2004,

    hal. 24. [↑](#footnote-ref-33)
34. Theo Huijebers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Cetakan ke 5, Yogyakarta: Kanisius, 2005, hal. 29. [↑](#footnote-ref-34)
35. *Ibid.*, hal. 31. [↑](#footnote-ref-35)
36. *Ibid.,* hal. 25. [↑](#footnote-ref-36)
37. Carl Joachim Friedrich*, loc.cit* [↑](#footnote-ref-37)
38. Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Jakarta: Gramedia, 2002,

    hal. 156-157. [↑](#footnote-ref-38)
39. John Rawls, *A Theory oj Justic*e *(Teori Keadlian*), Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006,

    hal. 3-4. [↑](#footnote-ref-39)
40. Agusmidah, Dilematika *Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Jakarta: Sofmedia, 2011, hal 123. [↑](#footnote-ref-40)
41. Suhardiman, *Kedudukan, Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Pembangunan Indonesia, dalam Hukum Kenegaraan Republik Indonesia, Teori, Tatanan dan Terapan, Peny. Selo Soemardjan*, Jakarta: YIIS dan Gramedia, 2015, hal. 104 -105. [↑](#footnote-ref-41)
42. Agusmidah*, Op.Cit.,* hal. 126. [↑](#footnote-ref-42)
43. Dyah Ochtorina Susanti dan A’an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research),* Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hal. 1. [↑](#footnote-ref-43)
44. Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris,* Jakarta: Kencana, 2020, hal 4. [↑](#footnote-ref-44)
45. J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum Dan Statistik,* Jakarta: Rineka Cipta, 2019, hal. 2. [↑](#footnote-ref-45)
46. Ali Murthado dan Mustafa Kamal Rokan, *Metodologi Penelitian Hukum Suatu Pemikiran dan Penerapan,* Medan: Wal Ashri Publishing, 2012, hal. 28. [↑](#footnote-ref-46)
47. Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*,  
    Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hal. 280. [↑](#footnote-ref-47)
48. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum,* Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hal. 105-106. [↑](#footnote-ref-48)
49. Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum,* Bandung: Pustaka Setia, 2009, hal. 57. [↑](#footnote-ref-49)
50. Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum,*  Bandung: Alfabeta Bandung, 2012, hal. 66. [↑](#footnote-ref-50)
51. Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 163. [↑](#footnote-ref-51)
52. Beni Ahmad Saebani*, Op. Cit.,* hal. 158. [↑](#footnote-ref-52)
53. Ediwarman, Ediwarman, *Monograf Metode Penelitian Hukum,* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2016),hal. 81. [↑](#footnote-ref-53)
54. Muktie Fajar dan Yulianto Achmad,*Op., Cit.,* hal. 192. [↑](#footnote-ref-54)
55. Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum,* Jakarta: Rineka Cipta, 2010, hal. 21-22. [↑](#footnote-ref-55)
56. *Ibid.,* hal. 100. [↑](#footnote-ref-56)
57. Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum,* Bandung: Mandar Maju, 2008, hal. 87. [↑](#footnote-ref-57)
58. *Ibid.,* hal. 91. [↑](#footnote-ref-58)
59. Titon Slamet Kurnia, et al, *Pendidikan Hukum, Ilmu Hukum dan Penelituan Hukum di Indonesia Sebuah Reorientasi,* Salatiga: Pustaka Pelajar, 2018, hal. 71. [↑](#footnote-ref-59)
60. Muktie Fajar dan Yulianto Achmad, *Op., Cit.*, hal. 184. [↑](#footnote-ref-60)
61. Peter Mahmud Marzuki, *Op., Cit*, hal. 93. [↑](#footnote-ref-61)
62. Muktie Fajar dan Yulianto Achmad, *Op. Cit.,* hal. 192. [↑](#footnote-ref-62)
63. Lalu Husni, *Pengantar Hokum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta:Rajawali Pers, 2010, hal. 186. [↑](#footnote-ref-63)
64. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-64)
65. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-65)
66. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-66)
67. Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto*, Strategi Manajemen Pembelian dan Supply Chain,* Jakarta: Grasindo, 2005, hal. 242. [↑](#footnote-ref-67)
68. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-68)
69. Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: Grasindo, 2004, hal. 1 [↑](#footnote-ref-69)
70. John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta:Gramedia, 1997, hal. 409. [↑](#footnote-ref-70)
71. *Ibid.,* hal. 542. [↑](#footnote-ref-71)
72. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-72)
73. Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007, hal. 147. [↑](#footnote-ref-73)
74. Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *op.cit.*, hal. 2. [↑](#footnote-ref-74)
75. Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, Jakarta: PPM, 2008, hal. 3. [↑](#footnote-ref-75)
76. Lalu Husni, *op.cit*., hal. 187. [↑](#footnote-ref-76)
77. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-77)
78. Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Op., Cit.* hal. 242. [↑](#footnote-ref-78)
79. H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co- determination)*, Jakarta:Yayasan Obor Indonesia, 2002, hal. 79. [↑](#footnote-ref-79)
80. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-80)
81. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-81)
82. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-82)
83. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-83)
84. Lalu Husni, op.cit., hal. 186 [↑](#footnote-ref-84)
85. Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *op.cit.,* hal. 35. [↑](#footnote-ref-85)
86. *Ibid*, hal. 35. [↑](#footnote-ref-86)
87. *Ibid*, hal. 35-36. [↑](#footnote-ref-87)
88. *Ibid.,* hal. 36 [↑](#footnote-ref-88)
89. Lalu Husni, *op.cit*., hal. 188. [↑](#footnote-ref-89)
90. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-90)
91. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-91)
92. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-92)
93. Maimun, *Op., Cit.*, hal. 147-148. [↑](#footnote-ref-93)
94. Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 188. [↑](#footnote-ref-94)
95. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-95)
96. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-96)
97. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-97)
98. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-98)
99. Amin Widjaja Tunggal, Business Process Outsourcing, Jakarta: Harvarindo, 2015, hal. 85. [↑](#footnote-ref-99)
100. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-100)
101. *Ibid.,* hal. 44. [↑](#footnote-ref-101)
102. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-102)
103. Maimun, *Op., Cit.,* hal 147. [↑](#footnote-ref-103)
104. Lalu Husni, *Op., Cit.,* hal. 177. [↑](#footnote-ref-104)
105. Celia Mather, *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing, TURC (Trade Union Rights Center)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008, hal. 32 [↑](#footnote-ref-105)
106. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-106)
107. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-107)
108. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-108)
109. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-109)
110. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-110)
111. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-111)
112. Andri Darmawan, “Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja”, (*Varia Hukum Vol. 3, No. 2, Juli 2021*), hal. 22. [↑](#footnote-ref-112)
113. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-113)
114. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-114)
115. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-115)
116. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-116)
117. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-117)
118. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-118)
119. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-119)
120. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-120)
121. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-121)
122. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-122)
123. Hasil wawancara dengan bapak Indra Heriadi Nasution, Ketua DPC Kota Medan Serikat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, pada tanggal 6 Februari 2023, pukul 10:00 Wib. [↑](#footnote-ref-123)
124. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-124)
125. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-125)
126. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-126)
127. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-127)
128. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-128)
129. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-129)
130. Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2006), hal. 11. [↑](#footnote-ref-130)
131. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-131)
132. Chatryen M. Dju Bire, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune”, (Volume I, Nomor 1 Agustus 2018), hal. 2. [↑](#footnote-ref-132)
133. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-133)
134. Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia”, (Received: 2 Desember 2020; Accepted: 9 Juni 2022; Published: 2 September 2022 DOI: 10.20885/iustum.vol29.iss3.art), hal. 9. [↑](#footnote-ref-134)
135. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-135)
136. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-136)
137. Sigit Riyanto, dkk, “Kertas Kebijakan Catatan Kritis dan Rekomendasi terhadap RUU Cipta Kerja”, (Yogyakarta: FakultasHukum Universitas Gadjah Mada, 2020), hal. 10. [↑](#footnote-ref-137)
138. Hasil wawancara dengan ibu Reswana, Staff HR PT. Ayu Bumi Sjati, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 09:00 Wib. [↑](#footnote-ref-138)
139. Hasil wawancara dengan ibu Reswana, Staff HR PT. Ayu Bumi Sjati, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 09:00 Wib. [↑](#footnote-ref-139)
140. Hasil wawancara dengan ibu Reswana, Staff HR PT. Ayu Bumi Sjati, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 09:00 Wib. [↑](#footnote-ref-140)
141. Hasil wawancara dengan ibu Reswana, Staff HR PT. Ayu Bumi Sjati, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 09:00 Wib. [↑](#footnote-ref-141)
142. Hasil wawancara dengan ibu Reswana, Staff HR PT. Ayu Bumi Sjati, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 09:00 Wib. [↑](#footnote-ref-142)
143. Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2012, hal. 58. [↑](#footnote-ref-143)
144. Hasil wawancara dengan ibu Reswana, Staff HR PT. Ayu Bumi Sjati, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 09:00 Wib. [↑](#footnote-ref-144)
145. Hasil wawancara dengan ibu Reswana, Staff HR PT. Ayu Bumi Sjati, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 09:00 Wib. [↑](#footnote-ref-145)
146. Anri Darmawan, *Op., Cit.,* hal. 16. [↑](#footnote-ref-146)
147. *Ibid.*  [↑](#footnote-ref-147)
148. *Ibid.,* hal. 17 [↑](#footnote-ref-148)
149. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-149)
150. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-150)
151. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-151)
152. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-152)
153. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-153)
154. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-154)
155. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-155)
156. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-156)
157. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-157)
158. Julyaartika Fitiryaningrum, “Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, (Indonesian State Law Review, Vol. 2 No. 1, Oktober 2019), hal. 10. [↑](#footnote-ref-158)
159. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-159)
160. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-160)
161. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-161)
162. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-162)
163. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-163)
164. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-164)
165. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-165)
166. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-166)
167. Iman Setya Budi dan Arie Syantoso, “Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsoursing Dalam PerspektifEkonomi Syariah”, (Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah, 2018), hal. 11. [↑](#footnote-ref-167)
168. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-168)
169. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-169)
170. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing*, Jakarta: Visimedia, 2009, hal. 67 [↑](#footnote-ref-170)
171. Mannan, M. A, *Islamic Economics; Theory and Practice*, Jakarta: Intermasa,  
     1992, hal. 116 [↑](#footnote-ref-171)
172. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-172)
173. Rizka Amelia Azis, “Hak Dan Kewajiban Pekerja Outsourcing Pada PT. Trimitra Putra Mandiri”, (Medan: Unuversitas Esa Unggul, 2018), hal. 16-17. [↑](#footnote-ref-173)
174. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-174)
175. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-175)
176. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-176)
177. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-177)
178. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-178)
179. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-179)
180. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-180)
181. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-181)
182. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-182)
183. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-183)
184. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-184)
185. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-185)
186. Josua Fernando dan Hartuti Purnaweni, “Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Penanganan Anak Jalanan, Gelandangan, Dan Pengemis Di Kota Semarang”, (Semarang: Univesitas Diponegoro, 2015), hal. 5. [↑](#footnote-ref-186)
187. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-187)
188. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-188)
189. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-189)
190. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-190)
191. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-191)
192. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-192)
193. Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang mempengarihi Penegakan Hukum,* Jakarta: Rajawali Press, 1983, hal.2. [↑](#footnote-ref-193)
194. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-194)
195. Ruddy Handoko, “Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Menggunakan Sistem Outsourcing Di Indonesia”, (Jurnal Spektrum Hukum, Vol. 14/No. 2/Oktober 2017), hal. 9. [↑](#footnote-ref-195)
196. Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013, hal. 33. [↑](#footnote-ref-196)
197. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-197)
198. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-198)
199. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-199)
200. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-200)
201. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-201)
202. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-202)
203. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-203)
204. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-204)
205. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-205)
206. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-206)
207. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-207)
208. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-208)
209. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-209)
210. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-210)
211. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-211)
212. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-212)
213. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-213)
214. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-214)
215. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-215)
216. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-216)
217. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-217)
218. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-218)
219. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-219)
220. Elida Nuriya Putri, “Optimalisasi Pengawasan Sistem Outsourcing Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia”, (Notarius, Volume 13 Nomor 1 (20120) E-ISSN:2686-2425 ISSN: 2086-1702), hal. 9. [↑](#footnote-ref-220)
221. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-221)
222. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-222)
223. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-223)
224. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-224)
225. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-225)
226. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-226)
227. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-227)
228. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-228)
229. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-229)
230. Hasil wawancara dengan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 9 Februari 2023, pukul 15:00 Wib. [↑](#footnote-ref-230)
231. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-231)
232. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-232)
233. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-233)
234. Hasil wawancara dengan ibu Zairiana, Direktur PT. Mitra Wijaya Sentosa, pada tanggal 7 Februari 2023, pukul 14:00 Wib. [↑](#footnote-ref-234)
235. Jovita Do Rosário Amaral, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)”, (urnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 9 No. 1 (Februari, 2021), hal. 8. [↑](#footnote-ref-235)
236. *Ibid*, hal. 9. [↑](#footnote-ref-236)
237. *Ibid.*, hal. 12-13. [↑](#footnote-ref-237)
238. *Ibid*, hal. 13. [↑](#footnote-ref-238)
239. *Ibid.*, hal. 14. [↑](#footnote-ref-239)
240. *Ibid.*, hal. 15. [↑](#footnote-ref-240)
241. *Ibid.* hal. 16. [↑](#footnote-ref-241)
242. *Ibid.*, hal. 16. [↑](#footnote-ref-242)
243. *Ibid.* hal. 17. [↑](#footnote-ref-243)