



**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA *OUTSOURCING*
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN
2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Skripsi



Oleh

Inas Ainun Machfiroh

21701021005

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2021



**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA *OUTSOURCING*
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN
2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum



Oleh

Inas Ainun Machfiroh

21701021005

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2021

RINGKASAN

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA *OUTSOURCING* MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Inas Ainun Machfiroh

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

Pada skripsi ini, Penulis mengangkat permasalahan tentang bentuk perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja dalam kaitannya disini sistem tenaga kerja Indonesia masih banyak menerapkan sistem tenaga kerja *outsourcing*.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut : 1. Bagaimana kedudukan *outsourcing* dalam perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ? 2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kedudukan pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemborong pekerjaan terdapat hubungan hukum yang mengikat karena dibuat dengan perjanjian secara tertulis sedangkan dengan perusahaan pemberi pekerjaan tidak terdapat hubungan hukum, meskipun kenyataannya sehari-hari pekerja *outsourcing* bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan. Pelaksanaan sistem *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sedikit berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dikarenakan adanya Pasal yang dihapus mengenai ketentuan mengenai pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialih-dayakan sehingga pekerjaan yang di-*outsourcing*kan tidak ada pembatasan jenis pekerjaan tertentu, artinya pekerja *outsourcing* semakin menjamur dalam berbagai bidang. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak menjawab soal perlindungan pekerja dari pelanggaran praktik alih daya yang selama ini terjadi, seperti pelanggaran ketentuan upah, jam kerja, serta jenis pekerjaan yang dialih-dayakan, artinya tidak ada bentuk perlindungan hukum yang baru di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

Perlindungan Hukum maupun pelaksanaan sistem *outsourcing* di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ternyata belum mampu menyelesaikan permasalahan yang dialami pekerja *outsourcing* sehingga Pemerintah perlu memberikan peraturan perundang-undangan khusus mengenai *outsourcing*.

Kata Kunci : *Outsourcing*, Kedudukan, Perlindungan Hukum

SUMMARY

OUTSOURCING LABOR LEGAL PROTECTION ACCORDING TO LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING LABOR AND LAW NUMBER 11 OF 2020 CONCERNING CREATION OF WORK

Inas Ainun Machfiroh

Faculty of Law, Islamic University of Malang

In this thesis, the author raises the issue of the form of legal protection for outsourced workers according to Law No. 13 of 2003 concerning employment and Law No. 11 of 2020 concerning job creation. In this regard, the Indonesian labor system still applies an outsourced labor system.

Based on this background the author raises the formulation of the problem as follows: 1. What is the position of outsourcing in companies according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation? 2. What is the form of legal protection for outsourced workers according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation?

This research is a normative juridical law research using a statutory approach, a conceptual approach and a case approach.

The results of this study indicate that, the position of the outsourcing worker with the job contractor company has a binding legal relationship because it is made by a written agreement while with the company providing the job there is no legal relationship, despite the fact that outsourced workers work for the company providing the job every day. The implementation of the outsourcing system according to Law Number 13 of 2003 is slightly different from Law Number 11 of 2020 due to the abolition of an article regarding restrictions on the types of work that can be outsourced so that outsourced work does not have restrictions on the type of work. This means that outsourcing workers are increasingly mushrooming in various fields. Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation does not answer the question of protecting workers from violations of outsourcing practices that have occurred so far, such as violations of wage provisions, working hours, and the type of work outsourced, meaning that there is no new form of legal protection in Indonesia. in Law Number 11 of 2020.

Legal protection and the implementation of the outsourcing system in Law Number 13 of 2003 and Law Number 11 of 2020 have not been able to solve the problems experienced by outsourcing workers so that the Government needs to provide special legislation regarding outsourcing.

Keywords : Outsourcing, Position, Legal Protection

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah salah satu perundang-undangan yang banyak diperhatikan oleh masyarakat. Undang-Undang tersebut berisi beberapa ketentuan baru yang menyangkut kepentingan buruh dan pengusaha. Salah satunya adalah ketentuan tentang *outsourcing* yang dalam peraturan tentang ketenagakerjaan sebelumnya belum diatur.¹

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.² Jadi di dalam sistem *outsourcing* ini terdapat suatu perusahaan yang bersedia menyediakan atau mempersiapkan tenaga kerja untuk kebutuhan perusahaan lain. Pada dasarnya *outsourcing* itu sendiri terdapat tiga pihak yang saling terkait satu sama lain yaitu perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima kerja serta pekerja *outsourcing* itu sendiri. Kepentingan masing-masing pihak dalam *outsourcing* tersebut tentu sangat berbeda-beda.

Pemberi kerja menginginkan kualitas barang ataupun jasa yang sangat tinggi dengan harga yang serendah-rendahnya. Sedangkan penerima pekerjaan mengharapkan kualitas barang ataupun jasa yang terendah dengan harga yang setinggi-tingginya. Di sisi lain, pengusaha sangat mengharapkan pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk

¹ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006, hlm 1.

² Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Praminta Offset, 2008, hlm. 1.

menghasilkan produksi yang berkualitas tinggi, sebaliknya pekerja mengharapkan pekerjaan yang mudah dengan penghasilan yang tinggi.³ Perbedaan pandangan inilah yang sering menimbulkan berbagai masalah dalam pelaksanaannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, selanjutnya ditulis Undang-Undang Ketenagakerjaan istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari Pasal 64 Undang-undang ketenagakerjaan, yang menerangkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.⁴ Dapat disimpulkan di dalam pasal 64 ini, maka sistem *outsourcing* memang diakui dan dilegalkan oleh hukum, namun tidak semua pekerjaan dapat diserahkan untuk dikerjakan oleh perusahaan lain.

Sebagai salah satu peraturan perundang-undangan yang melegalkan sistem *outsourcing*, maka demi terciptanya keadilan hukum guna melindungi para tenaga kerjanya Undang-undang ketenagakerjaan menetapkan beberapa syarat untuk meminimalisir dampak negatif dari sistem *outsourcing* ini. Adapun Syarat tersebut menurut Pasal 65 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

³ *Ibid.*, hlm. 95.

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika: 2009, hlm. 217.

Pasal 65 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja terhadap pelaksanaan *outsourcing* dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-undang ketenagakerjaan.

Pada dasarnya Pasal 59 Undang-undang ketenagakerjaan tersebut memuat ketentuan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dilaksanakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, yang artinya pekerjaan yang tersebut bersifat sementara dan akan selesai dalam waktu tertentu. Kemudian terkait jangka waktu pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilaksanakan maksimal 2 tahun, dapat diperpanjang maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali dalam waktu paling lama 2 tahun.

Baru baru ini pemerintah telah resmi mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun tentang Cipta Kerja, selanjutnya ditulis Undang-undang cipta kerja pada tanggal 2 November 2020, yang dimaksud dengan Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Karena memiliki panjang 1.187 halaman dan mencakup banyak sektor, Undang-undang ini juga disebut sebagai Undang-undang sapu jagat atau *omnibus law*.

Disini penulis meneliti tentang Undang-undang cipta kerja dalam kaitannya dengan *outsourcing*, dimana di dalam undang-undang ini banyak perbedaan

atau pertentangan di kalangan masyarakat bahwasannya dalam Undang-undang cipta kerja ini yang berhubungan dengan *outsourcing* bahwasannya dalam undang-undang ini telah menghapus Pasal 64 dan juga Pasal 65 yang sudah tertuang dalam Undang-undang ketenagakerjaan hal inilah yang menjadi perdebatan di kalangan masyarakat pada saat ini.

Pasal 66 ayat (4) Undang-undang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja tidak diperbolehkan untuk digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan pekerjaan pokok. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang harus sesuai dengan pasal-pasal yang ada dalam Undang-undang ketenagakerjaan tersebut. Apabila pasal-pasal tersebut tidak terpenuhi, maka sesuai dengan Pasal 66 ayat (4) status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa berubah menjadi perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Semua persyaratan di atas bersifat kumulatif, sehingga apabila salah satu syarat tidak dapat dipenuhi maka sebagian pekerjaan tersebut tidak dapat di *outsourcing* kan.⁵ Persyaratan yang ditetapkan oleh Undang-undang ketenagakerjaan tersebut wajib diikuti oleh setiap perusahaan, baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).⁶ Sehingga bertujuan untuk memperoleh hak dan kewajiban para pengusaha dan pekerjanya tetap terlindungi sehingga akan tercipta keadilan hukum.

⁵ *Ibid.*, hlm. 221.

⁶ *Ibid.*, hlm. 24.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas penulis tertarik untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* sehingga penulis akan menuangkan dalam skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran yang telah diuraikan diatas berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kedudukan *outsourcing* dalam perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kedudukan *outsourcing* dalam perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Bagi suatu penelitian diharapkan bisa memberikan manfaat yang berguna. Lebih dari itu, beberapa manfaat yang menjadi harapan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional terhadap pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pekerja *outsourcing*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak wawasan bagi penyusun khususnya dan pembaca pada umumnya. Serta memberikan masukan maupun pendapat kepada pihak-pihak terkait dalam melaksanakan sistem kerja *outsourcing* yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

E. Metode Penelitian

Metode merupakan proses, prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan permasalahan. Metode penelitian berfungsi sebagai alat atau cara untuk pedoman untuk melakukan penelitian, sedangkan menurut Soerjono Soekanto merupakan suatu saran dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Dari serangkaian proses penelitian tersebut maka

perlu dilakukan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.⁷

Metode penelitian ini terdiri dari lima penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan penulisan hukum ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum normatif tidak menggunakan data. Untuk memecahkan isu hukum sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa seyogyanya, maka yang diperlukan adalah sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber penelitian yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.⁸ Penelitian hukum normatif ini digunakan untuk meneliti terkait dengan Perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti oleh penulis, maka pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), Pendekatan Kasus (*case approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*).⁹

Pendekatan perundang-undangan dilakukan guna meneliti aturan-aturan

⁷ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Press, 1985, hlm. 1.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2005, hlm. 155.

⁹ *Ibid*, hlm. 93.

terkait perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing*, pendekatan konsep dilakukan guna memahami konsep perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*, pendekatan kasus dilakukan guna meneliti kasus yang ada di Indonesia dan dihubungkan dengan peraturan-peraturan yang berlaku, pendekatan perbandingan dilakukan guna meneliti perbandingan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

3. Jenis Bahan Hukum

Adapun jenis dan sumber data yang akan digunakan sebagai dasar untuk menunjang penelitian ini adalah data yang dikumpulkan berasal dari data sekunder. Data sekunder yang dimaksud antara lain bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang berupa norma dasar, perundang-undangan, hasil penelitian ilmiah, buku-buku dan lain sebagainya.

a) Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai landasan utama yang digunakan dalam rangka penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja.

b) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang terdiri dari buku ataupun jurnal hukum yang berisi mengenai prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum, dan ensiklopedia hukum. Wawancara dengan narasumber seorang ahli

hukum untuk memberikan pendapat hukum tentang suatu fenomena bisa diartikan sebagai bahan hukum sekunder. Namun demikian, perlu dilihat kapasitas keilmuan dan sejatinya tidak terlibat dengan permasalahan tersebut agar komentar yang diberikan menjadi objektif.¹⁰

c) Bahan non hukum atau tersier

Bahan non hukum adalah bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan hukum yang terkait dengan penelitian seperti buku politik, buku ekonomi, data sensus, laporan tahunan perusahaan, kamus bahasa dan ensiklopedia umum. Bahan ini menjadi penting karena mendukung dalam proses analisis hukumnya.¹¹

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normative atau kepustakaan teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum normative dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier dan atau bahan non-hukum. Pencarian bahan hukum tersebut dengan melalui media internet.¹²

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis hasil penelitian merupakan kegiatan yang berupa telaah terhadap hasil pengolahan berupa bahan penelitian dengan kajian pustaka yang telah dilakukan sebelumnya. Analisis hasil penelitian ini dilakukan dengan cara mengkritisi, mendukung, atau memberi komentar, kemudian membuat

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 169.

¹¹ *Ibid.*

¹² Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Cetakan IV, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017, hlm. 160.

suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian dengan pikiran sendiri dan bantuan kajian pustaka. Metode analisis untuk jenis penelitian hukum yuridis normatif berupa metode preskriptif ialah metode analisis yang memberikan penilaian (justifikasi) tentang obyek yang diteliti apakah benar atau salah, atau apa yang seyogyanya menurut hukum.¹³

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi dalam empat bab yang berisikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori yang digunakan untuk mendukung penelitian sebagai dasar untuk pemecahan masalah serta dilakukan studi pustaka menurut para ahli dan dasar hukum peraturan perundang undangan.

BAB III : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pembahasan dan hasil penelitian dari masalah yang di hadapi.

¹³ M. Endriyo Susila et al, *Buku Pedoman Penulisan Hukum*, Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2007, hlm. 40-41.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan hasil dari pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan dari kesimpulan tersebut diberikan saran yang dapat memberikan kontribusi bagi pihak-pihak sebagai alternatif pemecahan masalah yang di hadapi.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Praktik *outsourcing* di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ternyata belum mampu mengakomodasi kepentingan pekerja bahkan menimbulkan permasalahan baru. Posisi pekerja dalam hubungan industrial berada dalam ketidakpastian, baik itu dari dimensi hubungan kerja, serikat pekerja maupun konflik dan penyelesaiannya. Dari segi hubungan kerja, status hubungan kerja pekerja *outsourcing* tidak jelas karena perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Telah terjadi inkonsistensi penerapan hubungan kerja. Namun, pekerja *outsourcing* dalam penempatannya pada perusahaan pengguna harus tunduk pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan pengguna tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Ketidakjelasan posisi pekerja juga berdampak pada kelayakan jaminan kerja. Sistem *outsourcing* akan mengurangi hak-hak pekerja. Dari segi serikat pekerja, praktik *outsourcing* akan semakin meminimalisir fungsi dan peran serikat dalam perusahaan karena hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan lebih bersifat individu, terlebih ketika ancaman PHK oleh perusahaan semakin mudah dilakukan.

Demikian juga dari segi konflik dan penyelesaiannya. Apabila terjadi konflik, baik antara antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap maupun antar pekerja *outsourcing* di perusahaan, pihak yang berwenang menyelesaikan

perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar menyangkut peraturan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Karena hubungan hukum yang terjadi antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Berbagai persoalan yang muncul dalam pelaksanaan *outsourcing* akibat kelemahan sanksi hukum maupun pengawasan peraturan perundangan yang berlaku. Oleh karena itu implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan perlu adanya campur tangan pemerintah baik dalam pengawasan maupun penanganan kasus-kasus. Pemerintah harus bertindak tegas kepada setiap perusahaan yang melanggar aturan bidang ketenagakerjaan. Demikian juga penyesuaian peraturan tentang *outsourcing* perlu dilakukan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah menghapus ketentuan mengenai pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialih-dayakan sehingga pekerjaan yang di-*outsourcing*kan tidak ada pembatasan jenis pekerjaan tertentu, artinya pekerja *outsourcing* semakin menjamur dalam berbagai bidang. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak menjawab soal perlindungan pekerja dari pelanggaran praktik alih daya yang selama ini terjadi, seperti pelanggaran ketentuan upah, jam kerja, serta jenis pekerjaan yang dialih-dayakan, artinya tidak ada bentuk perlindungan hukum yang baru di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

B. Saran

1. Penulis berharap dibuatnya Undang-undang khusus tentang *outsourcing* yang mengatur *outsourcing* secara keseluruhan, baik itu perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dan pekerja *outsourcing* itu sendiri. Karena di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tidak banyak mengatur tentang *outsourcing*. Ketentuan sanksi mengenai masalah *outsourcing* juga tidak ada. Sehingga terkadang menyulitkan untuk menuntut apabila ada pelanggaran yang dilakukan.
2. Harus ada pengawasan terhadap perusahaan jasa *outsourcing* yang lebih diperketat supaya pekerja *outsourcing* lebih terlindungi
3. Untuk tenaga kerja agar selalu memahami hukum ketenagakerjaan, minimal mengerti tentang hak dan kewajiban tenaga kerja itu sendiri sehingga tidak mudah dirugikan atau tidak mudah dieksploitasi oleh para pengusaha.
4. Untuk pengusaha dihimbau untuk selalu menaati peraturan perundang-undangan yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Buku

Abdul Khakim,. 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Bandung: CV Citra Aditya Bakti.

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

Asri Wijayanti. 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

Agusmidah, 2010 *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia.

Agus Yudha Harnoko, 2008 *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Yogyakarta: Laksbang Mediatama.

Andre Ata Ujan, 1999, *Keadilan dan Demokrasi (Telaah Filsafat Politik John Rawls)*, Yogyakarta: Kanisus.

Bambang Waluyo, 1997, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Ghalia indonesia : Semarang.

Bambang S. Widagdo Kusumo, 2003, *Dinamika Hak Mogok dalam Reformasi Hubungan Industrial di Indonesia*, Sidoarjo: Laras.

Belante Don dan Mark Jackson, 1990, *Ekonomi Ketenagakerjaan*, Jakarta: Lembaga Penerbit FEUL.

Candra Suwondo. 2004, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*. Jakarta : Gramedia.

C.S.T Kansil, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum Jilid 1*, Jakarta: Balai Pustaka.

Djumadi, 2004 *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

F.X. Djumialdji. 2001, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.

H.P Penggabean, 2007, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Jala Permata.

- Hadi Setia Tunggal, 2009, *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan*, Jakarta:Harvarindo.
- Hardijan Rusli. 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Bogor:Ghalia Indonesia.
- Harlien Budiono, 2006 *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian di Indonesia Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti.
- Imam Soepomo. 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*PT. Pradnya Paramita : Jakarta.
- Iftida Yasar, 2012, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Pelita Fikir Indonesia, Jakarta.
- Iftida Yasar. 2011, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Indrajit RE & Richardus Djokopranoto. 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing*, Malang: Setara Press.
- Iswi Hariyani, 2008, *Hapus Buku dan Hapus Tagih Kredit Macet Debitor UMKM di Bank BUMN*, Surabaya: PT.Bina Ilmu..
- Ishaq, 2009, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Komang Priambada & Agus Eka Maharta. 2008, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*. Jakarta: Alihdaya Publishing
- Lalu Husni. 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Libertus Jehani. 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Praninta Offset.
- M. Endriyo Susila et al, 2007, *Buku Pedoman Penulisan Hukum*, Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Moch Nurachmad, 2007, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta: Visimedia.
- Moch Faisal Salam, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju.
- Mochtar Kusumaatmadja, 2006 *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, Bandung: PT. Alumni.

- Mochtar Pakpahan dan Ruth Dumaihati Pakpahan, 2010 *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No, 13 Tahun 2003*, Jakarta: PT Bumi Intitama Sejahtera
- Mohammad Hatta, 1949 *Lahirnya Pancasila, (Bung Karno Mengemban Dasar-dasar Negara)*, Yogyakarta: Oesaha Penerbitan Goentoer.
- Mohammad Hatta dalam Ruslan Saleh, 1979 *Penjabaran Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 Dalam Perundang-undangan*, Jakarta: Aksara Baru
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2017, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Cetakan IV, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Much. Nurachmad. 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing*, Jakarta: Visimedia.
- Oktav P. Zamani, 2008 *Sukses Karyawan Kontrak*, Jakarta: PPM Manajemen.
- Philipus M. Hadjon. 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana : Jakarta.
- Richard Burton Simatupang, 2003, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Satjipto Rahardjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung: Alumni.
- Satjipto Rahardjo, 20007, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Jakarta: Kompas.
- Saptorini I & Jafar Suryomenggolo, 2005, *Kekuatan Sosial Serikat Buruh : Putaran Baru Dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*, Trade Union Right, Jakarta.
- Sehat Damanik. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing.
- Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Soerjono Soekanto. 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Press.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. 1995, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudikno Mertokusumo, 1991, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta: Liberty.

Utrecht, 1989, Sebagaimana Dikutip dari C.S.T Kansil, *Pengaturan Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Zaeni Asyhadie. 2012, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Depok: Raja Grafindo Persada.

Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Zainal Azikin. 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Internet

<https://pshk.or.id/penelitian/kertas-advokasi-kebijakan-atas-uu-no-11-tahun-2020-tentang-cipta-kerja-bidang-ketenagakerjaan/>

