

Outsourcing sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia

Zaimah Husin*

Universitas Sjakhyakirti, Palembang, Indonesia

ABSTRACT: The problem experienced by contract workers or outsourcing are quite varied, which includes the potential of human rights violations. This is because the insufficient existing regulations in Indonesia protect contract workers. This study is legal research, which uses statutory and conceptual approaches that utilize primary, secondary, and tertiary legal materials. The technique of collecting legal materials in this legal research uses literature study. This study shows that outsourcing workers are the most disadvantaged party in a work agreement, remarkably where they are terminated. The outsourcing worker will not get the normative rights like ordinary workers. Outsourced workers do not have a fixed work period. Then, the working period returns to the beginning when a work contract agreement occurs. The work contract system with probation conducted by the company directly benefits the company. It can violate human rights due to the absence of wages based on the length of work provided by the company. As a result, it is essential to pay attention to agency workers' conditions to obtain legal protection for human rights. Human rights are fundamental and must be legally protected. Thus, legal protection regarding the rights of outsourced workers can be carried out by the local government by issuing policies that regulate legal protection for agency workers. Finally, companies will pay more attention to the welfare of workers.

KEYWORDS: Outsourcing Workers, Right to Work, Legal Protection.



Copyright © 2021 by Author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

HOW TO CITE:

Husin, Zaimah, "Outsourcing sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia" (2021) 1:1 Jurnal Kajian Pembaruan Hukum 1-24. DOI: <<https://doi.org/10.19184/jkph.v1i1.23396>>.

Submitted: 26/02/2021 Reviewed: 01/03/2021 Revised: 07/03/2021 Accepted: 11/03/2021

* Corresponding authors' e-mail: zaimah.husin@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak dasar yang secara kodrat melekat pada diri manusia yang bersifat universal dan harus dilindungi secara hukum. Oleh karena itu, HAM tidak dapat dikurangi, dirampas, dan harus dipertahankan. Di Indonesia, pengaturan mengenai HAM terdapat dalam Bab XA Perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945). Namun, belum terdapat pengaturan rincian secara jelas perihal HAM di bidang ekonomi, sosial, dan budaya. Padahal, individu mempunyai hak untuk menuntut pemenuhan terhadap hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya melalui advokasi. Meskipun demikian, marak terjadi pelanggaran terhadap HAM manakala negara gagal memenuhi hak-hak asasi yang dimaksud, tak terkecuali HAM dibidang ekonomi.

Hakikat HAM tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM). UU HAM menyatakan bahwa HAM merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng. Oleh karena itu, harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi atau dirampas oleh siapapun karena merupakan hak-hak alamiah dari manusia. Selaras dengan hal itu, Leah Levin mengemukakan bahwa HAM memiliki dua pengertian dasar.¹ *Pertama*, HAM tidak bisa dipisahkan dan dicabut karena dasar seorang manusia. Hak adalah hak-hak moral yang berasal dari kemanusiaan setiap insan dan hak-hak itu bertujuan untuk menjamin martabat setiap manusia (*natural rights*). *Kedua*, HAM adalah hak-hak menurut hukum, yang dibuat melalui proses pembentukan hukum dari masyarakat itu sendiri; baik secara nasional maupun secara internasional. Dasar hak-hak tersebut adalah persetujuan dari yang diperintah; yaitu persetujuan dari para warga negara, yang tunduk kepada hak-hak itu, dan tidak hanya tata tertib alamiah yang merupakan dasar dari arti yang pertama. HAM di bidang ekonomi dapat diidentifikasi menggunakan pendekatan historis. HAM di bidang ekonomi lazimnya dikategorikan sebagai hak-hak positif (*positive rights*) yang dirumuskan dalam bahasa “*rights to*” (hak atas); sedangkan hak-hak sipil dan politik dikategorikan

¹ Leah Levin, *Hak Hak Asasi Manusia - Tanya Jawab*, 1st ed (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987) at 3.

sebagai hak-hak negatif (*negative rights*) yang dirumuskan dalam bahasa “*freedom from*” (kebebasan dari).² Sebagai hak-hak positif, HAM di bidang ekonomi dipahami sebagai hak-hak yang tidak dapat dituntut di muka pengadilan (*non-justicible*). Sebaliknya, dengan hak-hak sipil dan politik, sebagai hak-hak negatif, dapat dituntut di muka pengadilan.³

Pengaturan HAM di bidang ekonomi sejatinya telah termaktub dalam UUD 1945, seperti Pasal 27(2) UUD 1945 yang menyatakan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴ Penegasan HAM di bidang ekonomi juga tercantum dalam Pasal 28D(2) UUD 1945 di mana setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tentang perekonomian juga mengaturnya, dalam Pasal 33 UUD 1945.⁵ Dengan demikian, HAM di bidang ekonomi berkaitan dengan aktivitas perekonomian, pekerja, hak memperoleh pekerjaan, perolehan upah, dan hak ikut serta dalam serikat pekerja.⁶ Semangat penegasan HAM di bidang ekonomi juga termuat dalam Pasal 38 UU HAM yang menyatakan bahwa setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak dalam Pasal 38(1) UU HAM. UU HAM juga memberikan kebebasan kepada setiap manusia untuk memilih pekerjaan, diatur dalam Pasal 38(2) UU HAM yang menyatakan setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

Lebih lanjut, setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; sesuai ketentuan Pasal 38(3) UU

² Ifdhal Kasim & Johanes da Masenus Arus, eds, *Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Esai-Esai Pilihan*, 2d ed (Jakarta: Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM), 2001).

³ *Ibid.*

⁴ Mei Susanto & Teguh Tresna Pujana Asmara, “Ekonomi versus Hak Asasi Manusia dalam Penanganan Covid-19: Dikotomi atau Harmonisasi” (2020) 11:2 J HAM at 301.

⁵ Wazin Wazin, “HAM dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam” (2020) 11:1 Al Qisthas J Huk dan Polit 93–120 at 98.

⁶ I Made Subawa, “Hak Asasi Manusia Bidang Ekonomi Sosial dan Budaya Menurut Perubahan UUD 1945” (2008) 33:1 Kertha Patrika 1–7 at 2.

HAM. Pernyataan ini menegaskan bahwa kesetaraan dan relevansi atas pekerjaan dan upah wajib memperhatikan prinsip proporsionalitas. UU HAM juga memberikan ketentuan untuk terus menjaga martabat manusia dalam menjamin kelangsungan hidup keluarga dengan bekerja; sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 38(4) UU HAM yang menyatakan bahwa setiap orang baik dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarga.

Pengaturan perihal HAM di bidang ekonomi juga terdapat dalam beberapa ketentuan hukum internasional. Pasal 23(1) Deklarasi Umum Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) tentang HAM (DUHAM) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat pekerjaan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran. Bahkan, DUHAM memiliki semangat untuk menciptakan mengenai perolehan upah antara pria dan wanita diharapkan tidak ada perbedaan dalam hal jenis kelamin dan kualitas pekerjaan yang sama, sebagaimana Pasal 23(2) DUHAM yang menyatakan setiap orang dengan tidak ada perbedaan, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Negara wajib mengakui pula mengenai hak untuk bekerja yang meliputi setiap orang atas kesempatan memperoleh nafkah dengan melakukan pekerjaan yang secara bebas dipilihnya atau diterimanya dan akan mengambil tindakan-tindakan yang layak dalam melindungi hak ini; sebagaimana ketentuan Pasal 6(1) *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* 1966 (ICESCR 1966). Pasal 7 ICESCR 1966 memberikan jaminan terhadap pekerja diantaranya: pemberian upah bagi semua pekerja, kondisi kerja yang aman dan sehat, persamaan kesempatan untuk setiap orang untuk liburan berkala dengan upah dan juga upah pada hari libur umum, istirahat, santai, dan pembatasan dan jam kerja yang layak, serta adanya hak bagi para pekerja untuk ikut serta dalam serikat pekerja. Mengenai serikat pekerja, Pasal 8 ICESCR 1966 menjamin setiap pekerja bahwa mereka memiliki hak untuk membuat serikat pekerja, hak mendirikan konfederasi nasional, hak untuk berperan secara bebas, dan hak mogok sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Serikat pekerja juga diakui di Indonesia, ditentukan dalam Pasal 39 UU HAM.⁷ Pasal ini menentukan bahwa setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁸ Berbagai ketentuan nasional maupun internasional di atas menunjukkan bahwa HAM di bidang ekonomi, khususnya ketenagakerjaan, cukup diperhatikan dan dijamin oleh negara demi terselenggaranya hak-hak ekonomi warga negara. Namun, terdapat beberapa norma yang mendistorsi HAM di bidang ekonomi dan sangat berdampak pada para pekerja; salah satunya adalah keberadaan norma *outsourcing* pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK).

Pekerja berstatus *outsourcing* pada gilirannya akan melemahkan perjuangan kolektif pekerja melalui serikat pekerja sebagai 'elemen pemaksa' bagi terpenuhinya hak-hak pekerja. Sebab, pekerja *outsourcing* bergerak sebagai individu yang mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan secara langsung, atau pekerja yang disalurkan oleh lembaga *outsourcing* (jasa penyalur tenaga kerja) kepada perusahaan. Para pihak yang terlibat dalam perjanjian adalah penyalur jasa tenaga kerja dan perusahaan, sementara pekerja *outsourcing* sendiri berada di bawah kendali penyalur jasa. Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah dan belum diidentifikasi sebagai strategi bisnis.⁹ Risiko ini umumnya muncul bila keputusan *outsourcing* didasari oleh dorongan memotong biaya dan pemilihan sistem informasi yang akan di-*outsource* yang dilakukan secara *random*.¹⁰

⁷ Surya Nita & Joko Susilo, "Peranan Serikat Pekerja dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha" (2020) 6:2 De Rechtsstaat at 143.

⁸ Johannes Usfunan, *Hak Asasi Manusia Bidang Ekonomi, Sosial dan Budaya* (Denpasar: Biro Hukum dan HAM Setda Propinsi Bali, 2002) at 11-13.

⁹ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja* (Jakarta: DSS Publishing, 2006) at 12.

¹⁰ Rahmiati, "Analisis Biaya-Manfaat dan Aplikasi Model Penerimaan Teknologi Pada Keputusan Outsourcing TI" (2009) 10:1 Performance 102-115 at 113.

Sejarah *outsourcing* dimulai sejak tahun 1776; ketika Adam Smith menjadi pelopor sistem ekonomi kapitalis, yang juga filosofi ekonomi, melontarkan ide bahwa perusahaan akan lebih efektif dan efisien apabila salah satu unit bisnisnya diserahkan pengerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisasi dalam proses produksi. Ide tersebut dikembangkan oleh Coasa pada tahun 1973 yang menyatakan bahwa proses produksi suatu barang seharusnya hanya diorganisir oleh perusahaan apabila ongkos produksi lebih rendah daripada harga di pasar. Pada awalnya, *outsourcing* berkembang untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awalnya, *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi dikarenakan banyaknya perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sementara bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal dikerjakan melalui *outsourcer*.¹¹ Menariknya pada saat ini banyak perusahaan yang menggunakan *outsourcing* untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan serta meningkatkan produktifitas secara keseluruhan. Sistem *outsourcing* di Indonesia diberlakukan dengan tujuan meningkatkan lapangan pekerjaan. Meningkatnya penggunaan tenaga *outsourcing* pada tahun-tahun belakangan muncul sejak krisis ekonomi dan moneter yang melanda Indonesia dan telah membuat banyak perusahaan mengalami penurunan penjualan; karena kemampuan ekonomi secara nasional menurun, tetapi disisi lain kebutuhan biaya cenderung meningkat, sehingga dilakukan efisiensi dengan metode *outsourcing*.¹²

Outsourcing adalah sistem yang sudah diterima secara global di negara lain. Karena pengawasan yang lemah, banyak perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* secara keliru. *Outsourcing* digunakan perusahaan sebagai jalan keluar untuk mengurangi upah pekerja, sehingga mengarah ke perbudakan

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, revisi ed (Jakarta: Rajawali Press, 2010).

¹² Indung Sudarso, "Outsourcing Versus Insourcing Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja pada Industri Manufaktur BUMN" (2008) 6:1 J Apl Manaj 104–114 at 109.

modern.¹³ Padahal, *outsourcing* untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan.¹⁴ Bekerja dengan menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (*outsourcing*) nyatanya sangat merugikan para pekerja *outsourcing*; karena dalam hal gaji, pekerja hanya memperoleh gaji pokok dan uang makan yang besarnya sangat minim. Pekerja *outsourcing* juga tidak mendapatkan tunjangan kesejahteraan dan kesehatan. Bahkan, mereka sewaktu-waktu dapat terancam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan. Dengan demikian, pekerja harus siap menerima perlakuan yang sangat tidak menyenangkan tersebut; karena jika terjadi PHK, maka akan sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan kembali.

Outsourcing sebagai salah satu bagian dari ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat vital karena terkait langsung dengan kesejahteraan hidup masyarakat. Bidang HAM yang lain; seperti di bidang ekonomi.¹⁵ Sistem kontrak kerja dengan masa percobaan yang dilakukan oleh perusahaan secara langsung menguntungkan perusahaan karena perusahaan tidak akan memberikan upah pekerja berdasarkan lama kerja. Keadaan pekerja yang demikian penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk pekerja *outsourcing* dapat dilakukan oleh pemerintah daerah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja; sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja. Sistem *outsourcing* telah menempatkan tenaga kerja pada kedudukan yang istimewa. Hal ini dikarenakan hubungan kerja yang terjadi pada *outsourcing* adalah antara tenaga kerja dengan *vendor*; bukan antara tenaga kerja dengan *principal*.¹⁶

Sebenarnya, banyak kritikan terhadap sistem *outsourcing*; karena secara legal-formal, *principal* tidak bertanggung jawab langsung terhadap

¹³ Tempoco, "Sistem Outsourcing Melenceng dari Tujuan", (2012), online: *Tempo.co* <<https://nasional.tempo.co/read/399432/sistem-outsourcing-melenceng-dari-tujuan>>.

¹⁴ Amelia Syafira Parinduri, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Outsourcing" (2019) 1:1 Restitusi 83–103 at 95.

¹⁵ NFN Triyono, "Outsourcing dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha" (2011) 6:1 J Kependud Indonesia 45–62 at 57.

¹⁶ Solechan Solechan, "Pengawasan Pelaksanaan Sistem Outsourcing yang Berbasis Pada Hak Asasi Manusia" (2019) 2:2 Adm Law Gov J 337–348.

pemenuhan hak-hak tenaga kerja bersangkutan. Pemenuhan terhadap Hak Asasi Manusia setiap orang termasuk tenaga kerja *outsourcing* juga menjadi tanggungjawab negara. Hal ini sejalan dengan pendapat Arief Sidharta yang merumuskan pandangannya tentang unsur-unsur dan asas-asas Negara Hukum, salah satunya yaitu pengakuan, penghormatan, dan perlindungan hak Asasi Manusia yang berakar dalam penghormatan atas martabat manusia (*human dignity*).¹⁷

Konsekuensi sebagai negara hukum, pemerintah bertanggungjawab atas pengakuan, penghormatan, dan perlindungan hak Asasi manusia tenaga kerja *outsourcing*. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut: (1) Apa yang menjadi pelanggaran dalam sistem *outsourcing* bagi pekerja di Indonesia? (2) Bagaimana perlindungan hukum jika terjadi pelanggaran hak-hak terhadap pekerja *outsourcing*? (3) Bagaimana tanggung jawab pemerintah dalam pelaksanaan sistem *outsourcing*?

II. METODE

Penulis menggunakan metodologi hukum yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.¹⁸

III. PELANGGARAN DALAM SISTEM OUTSOURCING DI INDONESIA

UUK memaknai *outsourcing* dengan istilah 'perjanjian kerja' atau 'penyedia jasa pekerja'; yang merujuk pada istilah yang diadopsi dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Ketentuan yang

¹⁷ Shidarta Shidarta, "Bernard Arief Sidharta: Dari Pengembangan Hukum Teoretis ke Pembentukan Ilmu Hukum Nasional Indonesia" (2020) 3:2 Undang J Huk 441–476 at 466.

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, 13th ed (Jakarta: Kencana, 2017).

mengatur *outsourcing* tersebut dapat ditemukan dalam Pasal 64, 65, dan 66 UUK.¹⁹ Pekerja *outsourcing* adalah pekerja kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*. Awalnya, perusahaan *outsourcing* menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak mempedulikan jenjang karier; seperti operator telepon, *call center*, petugas satpam, dan tenaga pembersih atau *cleaning service*.²⁰ Namun, penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan. Dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan pemberi tenaga kerja (*outsourcing*) itu sendiri.²¹

UUK mengatur dan melegalkan *outsourcing* dengan menggunakan istilah 'perjanjian pemborongan pekerjaan' atau 'penyedia jasa pekerja'. Pada Pasal 64 UUK disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Terdapat beberapa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Pertama, pekerjaan yang dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan. Kedua, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Ketiga, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Artinya, kegiatan tersebut untuk mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerja sesuai alur kegiatan kerja di perusahaan pemberi pekerjaan. Keempat, tidak

¹⁹ Anak Agung Prabhaputra, I Nyoman Putu Budiarta & I Putu Gde Seputra, "Sistem Outsourcing dalam Hubungan Industrial Di Indonesia" (2019) 1:1 J Analog Huk 22–27 at 25.

²⁰ Nafila Nafila, Erlin Kristine & Endra Wijaya, "Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah Kesenjangan Penerimaan" (2017) 8:2 J Huk Nov 252.

²¹ Anonym, "Untung Rugi Sistem 'Outsourcing'", (2021), online: [gajimu.com <https://gajimu.com/tips-karir/untung-rugi-sistem-201coutsourcing201d>](https://gajimu.com/tips-karir/untung-rugi-sistem-201coutsourcing201d).

menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan oleh pemberi kerja, proses produksi tetap berjalan sebagaimana mestinya. Kelima, 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 pekerjaannya mempekerjakan pekerja kurang dari 10 orang.

Outsourcing merupakan praktik yang lazim dalam pasar tenaga kerja baik nasional maupun internasional karena sistem ini menguntungkan semua pihak.²² Pada satu sisi, perusahaan dapat mengalihkan beban pekerjaan ke pekerja lain tanpa harus mengeluarkan biaya produksi tambahan yang banyak. Pada sisi lain, *outsourcing* membuka kesempatan kerja yang besar bagi para pengangguran untuk membuka perusahaan layanan penyedia tenaga kerja yang dapat dikontrak atau *outsourcing*.²³ Meski menguntungkan perusahaan, sistem *outsourcing* ini sangat merugikan untuk karyawan. Selain tak ada jenjang karier, terkadang gaji mereka dipotong oleh perusahaan induk. Bayangkan, persentase potongan gaji ini bisa mencapai 30 persen sebagai bentuk jasa bagi perusahaan *outsourcing*.²⁴ Tidak semua karyawan *outsourcing* mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan *outsourcing* atas jasanya di perusahaan lain itu.²⁵

Sistem perekrutan tenaga kerja *outsourcing* sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan karyawan pada umumnya. Perbedaannya, pekerja ini direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga jasa, bukan oleh perusahaan yang membutuhkan jasanya secara langsung. Nantinya, oleh perusahaan penyedia tenaga jasa; karyawan akan dikirimkan ke perusahaan lain (klien) yang membutuhkannya. Pada sistem kerja ini, perusahaan penyedia jasa

²² Endry Loman & Andari Yurikosari, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Outsourcing dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dipekerjakan Pada Pekerjaan Inti Perusahaan” (2020) 3:1 J Huk Adigama 533–556.

²³ Sonhaji Sonhaji, “Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan Perbankan” (2020) 3:3 Adm Law Gov J 394–408.

²⁴ Anonym, *supra* note 22.

²⁵ *Ibid.*

outsource melakukan pembayaran terlebih dahulu kepada pekerja. Selanjutnya, mereka menagih ke perusahaan pengguna jasa mereka. Pekerja *outsourcing* biasanya bekerja berdasarkan kontrak, dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*; bukan dengan perusahaan pengguna jasa.

Salah satu cirinya adalah dilaksanakan melalui pemborongan pekerjaan; dan mengenai pemborongan pekerjaan ini sebelumnya telah dikenal dalam KUHPer. Namun, ketentuan pemborongan pekerjaan dalam KUHPer berbeda dengan yang diatur dalam UUK.²⁶ Perbedaannya adalah pada pasal-pasal yang diatur dalam KUHPer tidak dibatasi pada pekerjaan-pekerjaan yang mana saja dapat diborongkan/*outsource* dan untuk pekerjaan yang sifatnya jangka pendek; sedangkan dalam UUK dibatasi, yakni hanya terhadap produk/bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan. Peneliti Pusat Analisis Sosial AKATIGA, Indrasari Tjandraningsih dalam satu kesempatan kepada *Kompas.com* (18/4);²⁷ mengungkapkan:

"Dari hasil penelitian kami di 2010, pusat-pusat industri di Jawa Barat, Jawa Timur, dan Kepulauan Riau telah membuktikan sistem hubungan kerja *outsourcing* yang justru merugikan pekerja. Bahkan belum menampakkan hasil perluasan kesempatan kerja. Jadi masih ada kesenjangan antara kebijakan fleksibilitas pasar kerja dengan implementasinya."

Dikesempatan yang sama, Peneliti Pusat Penelitian Kependudukan LIPI, Titik Handayani menyampaikan:²⁸

"Sesuai isi substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 tersebut, pekerjaan penunjang yang boleh di *outsourcing* hanya lima, yakni tenaga kebersihan, keamanan, transportasi, katering serta penunjang di pertambangan dan perminyakan."

Pengalihan sebagian pekerjaan ke perusahaan lain (*outsourcing*), bukanlah hal yang diharamkan. UUK membolehkan perusahaan untuk mengoper

²⁶ Shidarta, *supra* note 17.

²⁷ Fiki Ariyanti, "Praktik *Outsourcing* di Indonesia Banyak yang Melanggar UU", (2013), online: *Liputan 6* <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/564558/praktik-outsourcing-di-indonesia-banyak-yang-melanggar-uu>>.

²⁸ *Ibid.*

sebagian pekerjaannya ke perusahaan lain. Meski dibolehkan, UUK untuk mengaturnya secara terbatas yang pelaksanaan *outsourcing* harus dituangkan dalam perjanjian tertulis dan harus didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja. Persyaratan ini diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 101 Tahun 2004. Bentuk pembatasan lain *outsourcing* juga terlihat dari pihak yang dibolehkan menerima pengalihan kerja atau menyediakan tenaga kerja (agen). UUK misalnya menyebutkan agen harus berbadan hukum dan tercatat di Dinas Tenaga Kerja sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja. Keputusan Menteri Nomor 101 tahun 2004 lebih tegas lagi. Hanya perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas dan koperasi yang boleh menjadi agen *outsourcing*.

Pada perkembangannya, ketentuan yang berkaitan dengan *outsourcing* yaitu Pasal 66 UUK; direvisi oleh Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker). Pada UUK, pekerjaan *outsourcing* dibatasi hanya untuk pekerjaan diluar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi; kecuali untuk kegiatan penunjang. Pasal 66 UUK tersebut berbunyi:

“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.“

Sementara di Pasal 66 UU Cipta Kerja, tak dicantumkan lagi batasan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dilarang dilakukan oleh pekerja alih daya. Dengan revisi ini, UU Ciptaker membuka kemungkinan bagi perusahaan *outsourcing* untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas, termasuk pekerja lepas dan pekerja penuh waktu. Hal ini akan membuat penggunaan tenaga alih daya semakin bebas jika tidak ada regulasi lain dari turunan UU Ciptaker. Regulasi dari turunan undang-undang yang dimaksud adalah Peraturan Pemerintah; kendati demikian selama peraturan pemerintah belum terbit perusahaan berhak memberlakukan sistem *outsourcing* kepada unit kerja yang berhubungan langsung dengan produksi. Seperti diketahui, buruh atau pekerja yang melakukan pekerjaan *outsourcing* memiliki kesejahteraan yang lebih rendah dibandingkan

karyawan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan karyawan tetap di perusahaan. Penghasilan karyawan *outsourcing* juga banyak dipotong karena harus berbagi dengan perusahaan penyedia sumber daya manusia. Selain itu, karyawan *outsourcing* juga kerap tak mendapat jaminan perlindungan sosial serta tunjangan lain yang diterima karyawan kontrak atau tetap.

IV. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir; bahkan sebelum lahir. Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya, tak terkecuali dimiliki pula oleh para pekerja. Hak para pekerja lahir sebagai konsekuensi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dan dituangkan, relatif sangat banyak dalam UUK. Beberapa diantaranya sebagai berikut: (a) Hak non diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dalam arti, pekerja/buruh tidak boleh dibedakan dalam proses rekrutmen (khususnya dalam hubungan kerja) atas dasar suku, agama, ras, atau etnis tertentu, dan menolak bagi yang berbeda (Pasal 5 UUK); (b) Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama ditempat kerja tanpa diskriminasi (Pasal 6 *Jo.* Pasal 65(4) dan Pasal 66(2) huruf c UUK); dan (c) Hak memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan kompetensi kerja (Pasal 11 dan Pasal 18 *Jo.* Pasal 23 UUK).

Bukan hanya di atas, terdapat pula hak-hak lain dari pekerja yang tercantum di UUK, diantaranya: (i) Hak memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja, dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun diluar negeri (Pasal 31 *Jo.* Pasal 88 UUK); (ii) Hak 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(2) *Jo.* Pasal 77(2) UUK); (iii) Hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah (Pasal

81 *Jo.* Pasal 84 UUK); Hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) haid (Pasal 81 UUK); (iv) Hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah (Pasal 82 *Jo.* Pasal 84 UUK).

Adapula hak-hak lain pula yang dijamin oleh UUK. Pertama, hak dan 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(1) UUK) *Jo.* Pasal 3(10) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Kedua, hak jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99(1) UUK *Jo.* Pasal 3(2) *Jo.* Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja); (c) Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh/serikat pekerja sesuai ketentuan (Pasal 104 UUK *Jo.* Pasal 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).

Meskipun berbagai hak di atas telah dilegitimasi dan direkognisi oleh UUK; pelanggaran hak normatif dalam bentuk tindakan diskriminasi dalam dunia kerja terhadap pekerja *outsourcing* sangat sering terjadi, baik itu perlakuan dari atasan terhadap bawahan, atau setara antara sesama pekerja. Lalu, apa itu diskriminasi? Menurut *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* yang disahkan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999; diskriminasi meliputi atas dua aspek. *Pertama*, diskriminasi adalah setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul sosial yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan. *Kedua*, perbedaan, pengecualian atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja jika ada, dan dengan badan lain yang sesuai.

Contoh tindakan diskriminasi di tempat kerja adalah manakala ketika ada pekerja perempuan yang kompeten untuk satu jabatan pada suatu

perusahaan; namun karena pertimbangan gender, ras dan agama, perusahaan lebih memilih pekerja laki-laki yang tidak memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan tersebut. Padahal, istilah “pekerjaan dan jabatan” dalam *ILO Discrimination Convention* meliputi juga kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu, dan syarat-syarat serta kondisi kerja. Sejalan dengan *ILO Discrimination Convention*, negara dapat merumuskan sendiri lingkup diskriminasi dalam hubungan industrial.

Meninjau peraturan di Indonesia yang berkaitan dengan diskriminasi, Pasal 32 UUK memberikan pengaturan diantaranya: (i) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi; (ii) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum; (iii) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan program nasional dan daerah.

Pada konsideran huruf d UUK juga menegaskan tentang pentingnya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para pekerja *outsourcing* wajib mendapatkan tindakan non-diskriminatif.

Melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1.200 perusahaan; *outsourcing institute* mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitas dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan diperoleh darinya. Potensi keuntungan atau alasan-alasan tersebut antara lain untuk meningkatkan fokus perusahaan, dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan dapat memusatkan diri pada masalah dan strategi utama dan umum, sementara pelaksanaan tugas sehari-hari yang kecil diserahkan pada pihak ketiga.

Alasan ini seringkali digunakan perusahaan-perusahaan besar untuk mengadopsi strategi *outsourcing*. Pekerjaan sehari-hari yang kecil-kecil seringkali menghabiskan tenaga dan waktu para *manager* tengah yang seringkali bersifat *counter productive* terhadap pencapaian tujuan utama perusahaan. Dengan *mengontrakkan non core business*, para manajer perusahaan dapat lebih berfokus dari pada bisnis utama atau *core business*; sehingga akan dapat menghasilkan keunggulan kooperatif yang lebih besar dan mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan. Dengan meningkatkan fokus pada bisnis utamanya, perusahaan juga akan mampu lebih meningkatkan lagi *core competence* atau kompetensi utamanya.

Pekerja yang bekerja di perusahaan dengan hubungan kerja yang dilakukan secara *outsourcing* melibatkan tiga pihak; yaitu: perusahaan, pengguna, perusahaan penyedia jasa dan pekerja. Dalam memberikan suatu pekerjaan bagi pekerja, perusahaan penyedia jasa sangat tergantung pada kebutuhan perusahaan pengguna. Model *outsourcing* berpeluang memunculkan sengketa perburuhan karena Indonesia belum memiliki perangkat hukum khusus mengenai status pekerja dari perusahaan penyedia jasa, seringkali konflik hubungan kerja yang terjadi sering berlanjut hingga menjadi perselisihan hubungan industrial, yakni perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan; atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, perlindungan hukum perihal *outsourcing* pada aspek ketenagakerjaan adalah hal yang sangat penting.

Outsourcing sangat penting diperhatikan untuk mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk pekerja *outsourcing* dapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja selalu berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan

pekerja. Perlindungan efektif berkenaan dengan kedudukan pekerja waktu tertentu dimana pekerja *outsourcing* berada terdapat dalam Pasal 59(7) UUK, yaitu bilamana ketentuan yang diuraikan tentang sifat pekerjaan waktu tertentu sesekali, paling lama tiga tahun, musiman, berhubungan dengan produk baru, bukan bersifat tetap, perpanjangan satu kali, pembaruan satu kali maka pekerja itu demi hukum menjadi pekerjaan untuk waktu tidak tertentu atau dapat dikatakan sebagai pekerjaan tetap.

Pro dan kontra mengenai *outsourcing* hingga saat ini menjadi dilematis; karena disatu sisi secara efisiensi, pekerja *outsourcing* dipandang pengusaha sebagai salah satu jalan keluar dalam mencari tenaga kerja yang aman dan disisi lain kedudukan bagi para pekerja dengan bekerja secara *outsourcing* tidaklah menentu oleh karena hampir secara keseluruhan pekerja *outsourcing* bekerja dengan dasar PKWT. Dengan demikian, UUK telah mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Karakter inilah yang menjadi protes oleh investor asing (*unfriendly to business*); karena perlindungan kepada tenaga kerja didalam negeri adalah suatu hal yang umum dan normal pada sebagian besar pemerintah dinegar manapun di dunia.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan segi sosial ekonomis.²⁹ Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Dari segi yuridis, khusus untuk melindungi pekerja *outsourcing*, maka ketentuan Pasal 6 UUK menyatakan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha; sehingga pada implementasinya, bergantung pada pengusaha. Sedangkan dalam Pasal 56 UUK menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu; yang didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, semangat UUK sebenarnya berorientasi pada

²⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) at 49.

perlindungan atas hak-hak dasar pekerja; seperti: perlindungan pekerja perempuan, perlindungan terhadap pekerja/buruh anak, perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan atas K3, Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan perlindungan atas upah.

Meski demikian, masalah perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Seperti pepatah “jauh panggang dari api”, karena masih banyaknya pelaksanaan yang diluar dari apa yang telah ditetapkan dalam UUK; manakala pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperhatikan apa yang menjadi hak-hak para buruhnya, agar para buruhnya tidak terlalu jauh menuntut hak, saat sekarang sangat banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja kontrak dengan buruh pada waktu tertentu. Pengawasan sistem *outsourcing* seharusnya menekankan pada perlindungan (*to protect*), pemenuhan (*to fulfill*), dan penghormatan (*to respect*) agar selaras dengan fungsi HAM di bidang ekonomi.

V. TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN SISTEM OUTSOURCING

Menurut Kranenburg yang merupakan penganut Teori Negara Kesejahteraan; tujuan negara bukan sekedar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif dalam mengupayakan kesejahteraan warganya. Kesejahteraan dalam hal ini mencakup berbagai bidang, sehingga selayaknya tujuan Negara itu disebut plural; yakni upaya pencapaian tujuan-tujuan negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang.³⁰ Sementara, menurut Jimly Ashiddiqie, ketika Negara dikelola secara modern maka akan timbul pemikiran tentang paham sosialisme. Paham ini mengidealkan peran dan tanggung-jawab Negara yang lebih besar untuk mengurus kemiskinan, terutama untuk memperhatikan kesejahteraan rakyat. Konsep ini disebut juga *welfare state* atau negara kesejahteraan; yang memimpikan kesejahteraan rakyat dengan cara dominasi atau peran yang sangat besar dari negara. Hingga pada pertengahan abad ke-20, berlangsung kecenderungan meluasnya peran dan

³⁰ Franz Magnis-Suseno, *Kuasa dan Moral* (Jakarta: Gramedia, 1990) at 27.

fungsi dalam setiap sendi-sendi kehidupan berbangsa dan bernegara. Kemudian terjadi pembenaran-pembenaran gejala intervensi Negara terhadap urusan-urusan masyarakat luas (*interventionist state*).³¹

Kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan dilain pihak biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerja semakin mahal. Pada akhirnya, perusahaan memilih untuk memulai melakukan *outsourcing* terhadap fungsi-fungsi perusahaan hampir di semua bagian, namun tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti.³² Praktik *outsourcing* di Indonesia disatu sisi sudah meluas dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda oleh pelaku usaha. Pada sisi lain, regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing*. *Outsourcing* masih ditempatkan sebagai ranah kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia sebagai bagian dari kebijakan *labour market flexibility* yang berorientasi keleluasaan merekrut dan memecat buruh sesuai dengan situasi usaha untuk menghindari kerugian.

Pada hubungan industrial Pancasila, secara teori ada asas hukum yang mengatakan bahwa pekerja dan pimpinan kerja mempunyai kedudukan yang sejajar.³³ Dalam praktiknya, kedudukan keduanya tidak sejajar. Terdapat hubungan yang berat sebelah, di mana pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.³⁴ Lalu, bagaimana dengan tanggung jawab HAM di bidang ekonomi oleh negara? Hal tersebut dapat dikaji melalui konsep *duty to protect*; yaitu pertanggung-jawaban negara dalam bentuk perlindungan dan

³¹ Krisna Praditya Saputra, Susilo Wardani & Selamat Widodo, "Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Juru Parkir Resmi di Kabupaten Banyumas" (2020) 19:2 Kosmik Huk 123–132

³² Husni, *supra* note 11 at 176-177.

³³ Hazar Kusmayanti, Agus Mulya Karsona & Efa Laela Fakhriah, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)" (2020) 6:1 J Huk Acara Perdata 35–54.

³⁴ Damanik, *supra* note 9.

penjaminan HAM setiap pekerja. Pada pelaksanaan sistem *outsourcing*, wujudnya adalah pemenuhan hak-hak dasar tenaga kerja melalui pengawasan yang ideal, sehingga negara dapat menunaikan tanggung jawabnya, menjamin tenaga kerja memperoleh hak-hak dasar sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 28 D(2) UUD 1945.³⁵ Mengenai kewajiban pekerja *outsourcing* tidak ada perbedaan dengan pekerjaan-pekerjaan lain di berbagai urusan; yakni selalu bekerja dengan tanggung jawab penuh yang diperhatikan oleh diri sendiri dan/atau dari pihak lain serta bekerja secara utuh sesuai isi dari kontrak kerja dan dilarang menjalankan kegiatan diluar dari yang ditentukan.³⁶

VI. KESIMPULAN

Perusahaan yang menggunakan pekerja dengan sistem *outsourcing*, sebenarnya merugikan untuk karyawan *outsourcing* itu sendiri. Selain tak ada jenjang karier, terkadang gaji mereka dipotong oleh perusahaan. Meskipun demikian, kehadiran UUK telah menjamin hak-hak yang selayaknya diterima oleh buruh; tetapi dengan adanya Pasal 64 UUK, sistem *outsourcing* dimanfaatkan perusahaan untuk mendapatkan pekerja dengan biaya yang murah. Sistem *outsourcing* sangat merugikan para pekerja kontrak dan melanggar hak asasi mereka, pelanggaran ini diantaranya: terdapat diskriminasi atau perlakuan yang berbeda antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak; dimana pekerja tetap mendapatkan tunjangan, pesangon, dan cuti sedangkan pekerja kontrak tidak mendapatkannya. Selain itu, pekerja kontrak tidak dapat mengikuti organisasi serikat pekerja. Sangat penting untuk mendesak pemerintah membuat Peraturan yang bakal menjadi acuan (*guidance*) yang menekankan pada aspek perlindungan tenaga kerja *outsourcing*; agar mendapatkan perlakuan yang baik bagi perusahaan penyedia layanan tenaga kerja dan perusahaan pemberi kerja terhadap pekerja *outsourcing*. Selanjutnya,

³⁵ Yayuk Sugiarti & Asri Wijayanti, “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur di Masa Pandemi Covid-19” (2020) 4:2 *Justitia J Huk* 250–259.

³⁶ I Putu Agus Tirta Yasa, I Nyoman Putu Budiarta & Ni Made Puspasutari Ujianti, “Upaya Pekerja Outsourcing Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja atas Pelanggaran Kontrak Kerja” (2020) 2:2 *J Analog Huk* 192–196 at 194.

pengawasan yang ketat dalam proses perizinan dan pembuatan kontrak kerja yang menjadi tanggung jawab bersama pemerintah dan serikat pekerja; karena pemerintah daerah sebagai pengawas tidak objektif karena kepala daerah ada juga yang merupakan pemilik perusahaan *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja* (Jakarta: DSS Publishing, 2006).
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 2010).
- Kasim, Ifdhal & Johaness da Masenus Arus, eds, *Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Esai-Esai Pilihan*, 2d ed (Jakarta: Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM), 2001).
- Levin, Leah, *Hak Hak Asasi Manusia - Tanya Jawab*, 1st ed (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987).
- Magnis-Suseno, Franz, *Kuasa dan Moral* (Jakarta: Gramedia, 1990).
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, 13th ed (Jakarta: Kencana, 2017).
- Usfunan, Johaness, *Hak Asasi Manusia Bidang Ekonomi, Sosial dan Budaya* (Denpasar: Biro Hukum dan HAM Setda Propinsi Bali, 2002).
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).
- Kusmayanti, Hazar, Agus Mulya Karsona & Efa Laela Fakhriah, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)” (2020) 6:1 J Huk Acara Perdata 35–54.
- Loman, Endry & Andari Yurikosari, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Outsourcing dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dipekerjakan Pada Pekerjaan Inti Perusahaan” (2020) 3:1 J Huk Adigama 533–556.

- Marzuki, Ismail & Faridy Faridy, “Relevansi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dengan Agenda Reformasi: Dimensi Nasional dan Internasional” (2020) 5:2 JCH (Jurnal Cendekia Hukum) 350.
- Nafila, Nafila, Erlin Kristine & Endra Wijaya, “Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah Kesenjangan Penerimaan” (2017) 8:2 J Huk Nov 252.
- Nita, Surya & Joko Susilo, “Peranan Serikat Pekerja dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama sebagai Hubungan Kerja Ideal bagi Pekerja Dengan Pengusaha” (2020) 6:2 De Rechtsstaat 143.
- Parinduri, Amelia Syafira, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Outsourcing” (2019) 1:1 Restitusi 83– 103.
- Prabhaputra, Anak Agung, I Nyoman Putu Budiarta & I Putu Gede Seputra, “Sistem Outsourcing dalam Hubungan Industrial Di Indonesia” (2019) 1:1 J Analog Huk 22–27.
- Rahmiati, “Analisis Biaya-Manfaat dan Aplikasi Model Penerimaan Teknologi Pada Keputusan Outsourcing TI” (2009) 10:1 Performance 102–115.
- Saputra, Krisna Praditya, Susilo Wardani & Selamat Widodo, “Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Juru Parkir Resmi di Kabupaten Banyumas” (2020) 19:2 Kosmik Huk 123–132.
- Shidarta, Shidarta, “Bernard Arief Sidharta: Dari Pengembangan Hukum Teoretis ke Pembentukan Ilmu Hukum Nasional Indonesia” (2020) 3:2 Undang J Huk 441–476.
- Solechan, Solechan, “Pengawasan Pelaksanaan Sistem Outsourcing yang Berbasis Pada Hak Asasi Manusia” (2019) 2:2 Adm Law Gov J 337–348.
- Sonhaji, Sonhaji, “Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan Perbankan” (2020) 3:3 Adm Law Gov J 394–408.
- Subawa, I Made, “Hak Asasi Manusia Bidang Ekonomi Sosial dan Budaya Menurut Perubahan UUD 1945” (2008) 33:1 Kertha Patrika 1–7.

- Sudarso, Indung, “Outsourcing Versus Insourcing Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja pada Industri Manufaktur BUMN” (2008) 6:1 J Apl Manaj 104–114.
- Sugiarti, Yayuk & Asri Wijayanti, “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19” (2020) 4:2 Justitia J Huk 250–259.
- Susanto, Mei & Teguh Tresna Puja Asmara, “Ekonomi versus Hak Asasi Manusia dalam Penanganan Covid-19: Dikotomi atau Harmonisasi” (2020) 11:2 J HAM 301.11.
- Triyono, NFN, “Outsourcing dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha” (2011) 6:1 J Kependud Indones 45–62.
- Wazin, Wazin, “HAM dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam” (2020) 11:1 Al Qisthas J Huk dan Polit 93–120.
- Yasa, I Putu Agus Tirta, I Nyoman Putu Budiarta & Ni Made Puspasutari Ujianti, “Upaya Pekerja Outsourcing terhadap Pemutusan Hubungan Kerja atas Pelanggaran Kontrak Kerja” (2020) 2:2 J Analog Huk 192–196.
- Anonym, “Untung Rugi Sistem ‘Outsourcing’”, (2021), online: *gajimu.com* <<https://gajimu.com/tips-karir/untung-rugi-sistem-201coutsourcing-201d>>.
- Ariyanti, Fiki, “Praktik Outsourcing di Indonesia Banyak yang Melanggar UU”, (2013), online: *Liputan 6* <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/564558/praktik-outsourcing-di-indonesia-banyak-yang-melanggar-uu>>.
- Tempoco, “Sistem Outsourcing Melenceng dari Tujuan”, (2012), online: *Tempo.co* <<https://nasional.tempoco.com/read/399432/sistem-outsourcing-melenceng-dari-tujuan>>.

This page intentionally left blank