

## TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK-HAK PEKERJA/BURUH PADA PERUSAHAAN ALIH DAYA DALAM ASPEK PERLINDUNGAN KEPASTIAN HUKUM

Khalisha Adela Morris<sup>1</sup> & Rasji<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Hukum, Universitas Tarumanagara  
Email: khalisha.205210104@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup> Program Studi Hukum, Universitas Tarumanagara  
Email: rasji@fh.untar.ac.id

### ABSTRACT

*The unemployment rate in Indonesia at the beginning of 2023 touched 5.45%, improving from the previous year's 5.86% after the COVID-19 pandemic. Improving economic growth affects the availability of jobs. However, business actors tend to meet labor needs through PKWT employees or Outsourcing Companies. This condition is to increase efficiency amid tight global business competition. The emergence of outsourcing companies does not mean solving problems. The transfer model of work implementation allegedly causes another problem, namely the uncertainty of protection of workers/labours rights. The author conducted research on how exactly to protect legal certainty for the rights of workers/labours in outsourcing companies and what are the factors that need to be considered by workers/labours in choosing an outsourcing company. The research method uses a normative juridical approach to laws and doctrines as well as scientific papers related to the problem under study. Protection of PKWT workers in outsourcing companies is a concern, considering that contract workers are most vulnerable to their position in industrial relations. The results showed that legal certainty for the protection of workers' rights in outsourcing companies has been accommodated and guaranteed in the Manpower Law and strengthened in the Job Creation Law. The company's efficiency efforts by transferring work to outsourcing companies are still considered reasonable as long as they do not reduce the rights of workers/labours involved in carrying out work. On the other hand, workers need to pay attention to important factors in choosing an outsourcing company, such as: being a legal entity, having a business license and a good reputation and providing protection for the rights of workers/labours in accordance with laws and regulations.*

**Keywords:** Workers/Labours' Rights, Outsourcing, Legal Protection

### ABSTRAK

Tingkat pengangguran di Indonesia awal 2023 menyentuh angka 5,45% membaik dari tahun sebelumnya 5,86% pasca pandemi covid-19. Pertumbuhan ekonomi yang membaik mempengaruhi ketersediaan lapangan pekerjaan. Namun pelaku usaha cenderung memenuhi kebutuhan tenaga kerja melalui pegawai PKWT atau perusahaan alih daya. Kondisi tersebut untuk meningkatkan efisiensi ditengah persaingan usaha global yang ketat. Bermunculannya perusahaan alih daya bukan berarti menyelesaikan masalah. Model pengalihan pelaksanaan pekerjaan tersebut disinyalir menimbulkan masalah lain, yaitu ketidakpastian perlindungan hak-hak pekerja/buruh. Penulis melakukan penelitian bagaimana sebenarnya perlindungan kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh pada perusahaan alih daya dan apa saja faktor yang perlu diperhatikan pekerja/buruh dalam memilih perusahaan alih daya. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif terhadap peraturan perundangan dan doktrin serta makalah ilmiah terkait masalah yang diteliti. Perlindungan terhadap pekerja/buruh PKWT pada perusahaan alih daya menjadi perhatian, mempertimbangkan bahwa pekerja kontrak paling rentan posisinya di dalam hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepastian hukum terhadap perlindungan hak-hak pekerja pada perusahaan alih daya telah diakomodasi dan dijamin dalam UU Ketenagakerjaan dan diperkuat dalam UU Cipta Kerja. Upaya efisiensi perusahaan dengan mengalihkan pekerjaan kepada perusahaan alih daya masih dianggap wajar sejauh tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain para pekerja/buruh perlu memperhatikan faktor penting dalam memilih perusahaan alih daya, antara lain: berbadan hukum, memiliki izin usaha dan reputasi yang baik serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh sesuai peraturan perundangan-undangan.

**Kata Kunci:** Hak Pekerja/Buruh, Alih Daya, Perlindungan Kepastian Hukum.

## 1. PENDAHULUAN

Jumlah dan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia dalam lima tahun terakhir menurut BPS seperti tampak pada Gambar 1 menunjukkan arah perbaikan setelah diterjang masa pandemi covid-19 yang melanda dunia. Pada awal tahun 2023 tercatat jumlah pengangguran mencapai 7,99 juta orang dan tingkat pengangguran terbuka 5,45% membaik dari tahun sebelumnya 5,86%. Sementara jumlah total angkatan kerja berjumlah 146,62 juta orang pada Februari 2023. Pengukuran tingkat pengangguran terbuka merupakan cara untuk memantau perbandingan antara jumlah pengangguran dibandingkan total angkatan kerja. Angkatan kerja dimulai umur 15 tahun keatas yang diperkirakan bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (Ahdiat, 2023).

**Gambar 1**  
*Jumlah dan Tingkat Pengangguran Terbuka*



Mulai menggeliatnya perekonomian nasional tentunya mempengaruhi ketersediaan lapangan pekerjaan. Peningkatan investasi diharapkan dapat menyerap tenaga kerja. Kendati demikian banyak perusahaan memenuhi kebutuhan pegawainya melalui perekrutan pegawai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau melalui perusahaan alih daya (*outsource*) untuk menekan biaya operasional ditengah situasi masih endemi saat ini. Fakta tersebut berdasarkan hasil penelitian Deloitte Global *Outsourcing Survey* yang menyatakan bahwa 59% perusahaan menggunakan jasa *outsourcing* untuk mengontrol dan mengurangi biaya dan prosentase tersebut semakin bertumbuh sejalan dengan semakin ketatnya persaingan.

Pada dasarnya kebutuhan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan dilakukan melalui jalur internal dan jalur eksternal. Jalur internal artinya perekrutan dilakukan oleh Bagian SDM sesuai permintaan *user* dari bagian lain di perusahaan dengan perekrutan model pegawai tetap (PKWTT) maupun PKWT (dikenal juga dengan istilah pegawai kontrak). Jalur eksternal artinya pemenuhan kebutuhan berupa “pengalihan pelaksanaan sebagian pekerjaan” yang pengadaanya melalui Bagian Pengadaan/*Procurement* perusahaan. Pekerjaan yang dialihkan tersebut merupakan bagian dari sederet aktivitas dalam proses bisnis suatu perusahaan. Pengadaan

pekerjaan yang dialihkan tersebut dilakukan melalui perusahaan alih daya dimana kuantitas dan waktu penggunaannya disesuaikan dengan kondisi yang tengah dihadapi perusahaan. Perusahaan pemberi kerja (*user company*) hanya melihat hasil akhir pekerjaan, dengan kriteria kualitas dan waktu yang ditentukan tanpa melihat tenaga kerjanya (Julianti, 2015).

Menghadapai persaingan usaha yang sangat ketat secara global dan dalam upaya untuk efisiensi di setiap lini bisnis, maka perusahaan kini cenderung melakukan pengalihan pelaksanaan sebagian pekerjaan yang dirasakan bukan keahliannya atau untuk sekedar menekan biaya produksi dan beban *overhead* perusahaan. Penggunaan alih daya telah menjadi alat manajemen bukan hanya untuk membagi risiko dalam menyelesaikan masalah tetapi juga mendukung tujuan dan sasaran bisnis (Damanik, 2007). Oleh karenanya sejak tahun 2000 an marak berkembang perusahaan alih daya sebagai mitra usaha dalam pemenuhan pengalihan pelaksanaan sebagian pekerjaan tersebut.

Di sisi lain, setiap orang tentunya memiliki cita-cita dapat bekerja secara mapan, namun ketika tiada banyak pilihan maka bekerja pada perusahaan alih daya, mungkin masih lebih baik daripada menganggur dan menambah pengalaman serta tentunya berharap kondisi menjadi lebih baik. Namun dalam penatalaksanaanya di dunia kerja, banyak keluhan dari pekerja/buruh perusahaan alih daya. Utamanya pekerja/buruh yang melaksanakan pengalihan pekerjaan tersebut ada yang model PKWT dan PKWTT, sehingga sulit menghindari diskriminasi antara pekerja tersebut; Kondisi kerja di perusahaan alih daya ternyata kurang dari kondisi kerja di perusahaan pemberi kerja; Kurangnya membuka kesempatan untuk membangun karir pegawai sehingga mempunyai dampak negatif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan dan hubungan industrial; Timbul kesan yang dilakukan perusahaan untuk menghindari kewajiban pemenuhan hak-hak pekerja, bahkan perusahaan alih daya dianggap perusahaan dagang pekerja/buruh (Suprapdi, 2021).

Hal ini tentunya sangat memprihatinkan, manakala para pekerja/buruh mempertanyakan kepastian hukum perlindungan terhadap hak-hak mereka. Padahal seyogyanya, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945. Ditekankan lagi dalam Pasal 28D ayat (2) bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Disinilah peranan pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin 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. Posisi pekerja/buruh berada dalam pihak yang lemah dan diharapkan tidak semakin tertindas, pemerintah jangan hanya memihak kepada pengusaha saja dengan alasan untuk mengurangi pengangguran dan membuka lapangan kerja serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Sesungguhnya apa yang menjadi cita-cita bersama adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai yang diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945 di alinea ke 4.

Rumusan masalah adalah bagaimana kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh pada perusahaan alih daya dan apa saja faktor yang perlu diperhatikan pekerja/buruh dalam memilih perusahaan alih daya?

Tujuannya adalah agar hak-hak pekerja/buruh dapat terlindungi dan terjamin kepastian hukumnya dalam aktivitas hubungan industrial dan memperoleh pekerjaan pada perusahaan alih daya yang layak serta kesejahteraan bagi diri dan keluarganya.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dan positivistis (Marzuki, 2021) dengan pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan terkait aturan ketenagakerjaan khususnya alih daya. Sumber data diperoleh dengan menggunakan data sekunder dari bahan hukum primer yaitu Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6/2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan pelaksanaan terkait Peraturan Pemerintah No. 35/2021. Sumber hukum sekunder dari doktrin dan makalah ilmiah. Data diolah dan dikaji dengan pola deksriptif kualitatif sehingga analisis diambil berdasarkan penalaran dari premis-premis umum menjadi kesimpulan yang logis.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Kepastian Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Alih Daya**

Kepastian hukum merupakan nilai yang pada prinsipnya untuk menjamin perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari kekuasaan apapun yang sewenang-wenang. Unsur kepastian hukum yaitu keadilan dan legalitas, adanya peraturan perundangan-undangan yang mengatur sehingga terjaga ketertiban dalam masyarakat (Budiartha, 2016).

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam UU No. 13/2003 (UU Ketenagakerjaan) dan ada perubahan pada UU No. 6/2023 (UU Cipta Kerja) serta Peraturan Pemerintah No. 35/2021. Kepastian hukum terkait ketenagakerjaan difokuskan pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Definisi perusahaan alih daya, sesuai Pasal 1 angka 14 PP 35/2021 menjelaskan bahwa Perusahaan Alih Daya merupakan badan usaha yang berbentuk badan hukum dan memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian tertulis yang disepakati bersama dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Perjanjian antara kedua perusahaan ini dalam bentuk (*B2B Agreement* – perjanjian bisnis-bisnis). Oleh karenanya pemerintah memberikan kebebasan dalam membuat perjanjian sejauh mengikuti aturan sesuai peraturan perundangan. Dari pengertian ini maka akan ada dua jenis perjanjian yaitu (Sutedi, 2009):

1. Perjanjian kerja, antara pekerja/buruh dengan perusahaan alih daya baik dalam bentuk PKWTT maupun PKWT.
2. Perjanjian pengalihan pekerjaan (kontrak pekerjaan), antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan (*user company*).

Dalam dunia kerja, sebenarnya praktik perjanjian pengalihan pelaksanaan sebagian pekerjaan (pemborongan/*outsourcing*) sudah dikenal cukup lama mengacu pada KUHPdata Pasal 1601 jo. Pasal 1601a dan 1601b. Pada 2003 melalui UU Ketenagakerjaan Pasal 64, walaupun tidak secara eksplisit dinyatakan sebagai *outsourcing*, menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam perkembangannya pasal a quo diubah melalui Pasal 81 angka 18 jo angka 19 dalam UU Cipta Kerja bahwa terminologi *outsourcing* ditegaskan sebagai alih daya sehingga perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan alih daya melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis dan tidak lagi menentukan apakah pekerjaan yang dialihkan tersebut

merupakan pekerjaan inti atau pekerjaan penunjang dimana aturan pelaksanaannya pada PP No. 35/2021.

Secara garis besar perubahan prinsip alih daya menurut UU Cipta Kerja Pasal 81 angka 18 s.d. 20 dibanding sebelumnya UU Ketenagakerjaan Pasal 59 s.d. Pasal 66, pada Tabel 1 berikut (Darmawan, 2021):

**Tabel 1**  
*Perubahan Prinsip Alih Daya*

Perubahan	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Pasal 59	PKWT hanya untuk pekerjaan yang bersifat sementara, batasan waktu 2 tahun dapat diperpanjang 1 tahun.	PKWT hanya untuk pekerjaan yang bersifat sementara, batasan waktu 5 tahun.
Pasal 64	Bentuk pekerjaan: <i>vendor</i> dan <i>service provider</i> . Dibatasi untuk pekerjaan penunjang bukan inti.	Bentuk pengalihan hanya “pekerjaan”. Jenis pekerjaan tidak dibatasi, diserahkan kepada para pihak untuk disepakati ( <i>B2B Agreement</i> ).
Pasal 65	Uraian mengenai <i>vendor</i>	-Dihapus-
Pasal 66	Uraian mengenai <i>service provider</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan kerja tertulis (PKWT &amp; PKWTT).</li> <li>- Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul tanggung jawab perusahaan alih daya dan sesuai dengan peraturan perundangan.</li> <li>- Untuk PKWT mensyaratkan prinsip TUPE.</li> <li>- Perusahaan alih daya berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.</li> </ul>

Bentuk pekerjaan alih daya tidak dibagi dalam bentuk pengalihan pekerjaan (*vendor*) atau hanya menyediakan tenaga kerja (*service provider*). Namun jelas yang diserahkan dalam perjanjian alih daya adalah “pekerjaan” (yaitu sekumpulan aktivitas atau kegiatan, selama dalam rantai proses produksi, ataupun dalam sebagian pelaksanaan proses bisnis secara menyeluruh) tanpa menyebut jumlah orang (tenaga kerjanya). Artinya, yang diperjanjikan dalam “*B2B agreement*” bukan perjanjian sewa-menyewa SDM atau bahkan bukan jual beli tenaga kerja seperti yang dikhawatirkan sebelumnya pada permasalahan di atas, akan tetapi haruslah perjanjian “paket pekerjaan” atau “sub-pekerjaan” dengan suatu nilai tertentu atau harga paket yang disepakati dengan berbagai kombinasi jumlah tenaga kerja sesuai kompetensinya beserta material dan perangkat pendukung untuk menghasilkan pekerjaan tersebut. Sehingga paket pekerjaan yang dialihkan adalah pekerjaan yang bisa diukur kuantitasnya (*bill of quantity*), sehingga *fee* yang dikenakan oleh perusahaan alih daya adalah rupiah per satuan kerja (misalkan Rp/m<sup>2</sup>, Rp/kg, Rp/pax, Rp/jam, dsb.). Contoh: Usaha alih daya pekerjaan *cleaning service*, jasa pembasmi hama, jasa catering, IT *service*, dsb. Dengan perkataan lain, pengertian alih daya, tidak boleh ada perjanjian untuk menyerahkan sejumlah pekerja/buruh (tenaga kerja) dari perusahaan alih daya

untuk ditugaskan langsung oleh manajemen *user company* dengan menentukan jumlah (orang) nya dan dihargai per orang serta potongan persentase *fee* tertentu kepada perusahaan alih daya. Maka jika ada praktik semacam itu, maka inilah yang diprotes oleh Serikat Pekerja dikenal sebagai *human trafficking* atau perbudakan modern, bahkan eksploitasi manusia oleh sesama manusia (*exploitation de l'homme par l'homme*). Sebagaimana kita ketahui penyediaan pekerjaan sendiri lebih lengkap (paket) ketimbang hanya tenaga kerja, karena untuk melaksanakan pekerjaan perlu menyiapkan tenaga kerja, sarana dan prasarana termasuk proses bisnis hingga kesiapan teknologi dan pendukungnya.

Jenis tingkat pekerjaan tidak ditentukan lagi apakah pengalihan tersebut merupakan tingkat bisnis inti atau pendukung dalam suatu perusahaan.

Untuk tenaga kerja waktu tertentu (PKWT), sebelumnya dibatasi 2 tahun dan hanya bisa diperpanjang 1 tahun menjadi paling lama sampai 5 tahun sesuai kebutuhan pekerjaan yang sifatnya sementara (dengan tahapan jangka masa kontrak pertama maksimal selama dua tahun. Jika pekerjaan belum selesai bisa diperpanjang maksimal satu tahun. Jika masa tersebut terlampaui dan pekerjaan belum selesai juga, maka dapat diperpanjang dua tahun berikutnya, namun harus melalui masa pembebasan kontrak selama satu bulan). Pertimbangan perubahan masa kerja tersebut untuk melindungi pekerja yang banyak terserap di jenis pekerjaan sementara dengan lebih optimal karena kebutuhan pekerjaan jangka pendek umumnya rampung dalam periode 5 tahun. Selain itu ada ketentuan untuk kompensasi setelah berakhirnya PKWT, dengan hak mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. (PP No. 35/2021 Pasal 15).

Untuk pekerja PKWT yang menyalahi aturan UU Cipta Kerja berdasarkan Pasal 81 angka 15 (perubahan UU Ketenagakerjaan Pasal 59), bahwa model PKWT hanya bisa diterapkan pada pekerjaan tertentu yang karena jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam periode tertentu (bersifat sementara). Oleh karenanya, jika pekerja/buruh menandatangani kontrak kerja (PKWT) dan menyalahi ketentuan a quo yakni melakukan pekerjaan tetap (yang selalu ada) tetapi dianggap melakukan pekerjaan yang bersifat tidak tetap yang disiasati melalui model PKWT, maka menurut perubahan Pasal 59 ayat (3), pelanggaran tersebut, demi hukum, merubah status PKWT menjadi PKWTT (pegawai tetap). Demikian pula, apabila pekerja/buruh telah dipekerjakan (dan ditempatkan) di *user company* selama lebih dari 5 tahun pertama, maka jika memenuhi syarat hubungan kerja, dapat dianggap sebagai PKWTT di perusahaan alih daya yang pertama tersebut, dan otomatis berhak atas pesangon bukan berupa kompensasi saat berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Selain itu bagi PKWT ada proteksi berupa ketentuan TUPE (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*), yaitu pengalihan perlindungan yang disyaratkan dalam perjanjian agar pekerja/buruh otomatis melanjutkan pekerjaan (sepanjang objek pekerjaannya tetap ada) pada pemberi kerja walaupun perusahaan alih dayanya terjadi pergantian. Prinsip ini diaplikasikan pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 terkait uji materi UU Ketenagakerjaan. Inti dari Putusan MK tersebut memberikan alternatif solusi yaitu pertama, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh harus dalam bentuk PKWTT (Pekerja Tetap). Atau kedua, hubungan kerja tersebut bisa saja menggunakan model PKWT (kontrak), namun dengan persyaratan harus menerapkan prinsip TUPE. Tujuan penerapan prinsip TUPE untuk melindungi para pekerja/buruh alih daya dari kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja (*user company*).

Prinsip TUPE diaplikasikan sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh otomatis dipindahkan ke perusahaan alih daya baru.
2. Perusahaan alih daya baru melanjutkan perjanjian kerja dengan pekerja/buruh tersebut secara penuh tanpa perubahan.
3. Perubahan isi perjanjian kerja diperbolehkan hanya jika isinya lebih baik/menguntungkan pekerja/buruh.
4. Masa kerja tetap dilanjutkan, meneruskan dari perusahaan alih daya yang lama.

Apabila kontrak pekerjaan perusahaan alih daya tersebut diberhentikan dengan alasan pergantian oleh *user company*, maka para pekerja/buruh diberi kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan gugatan berdasarkan pemutusan kontrak *a quo* kepada pengadilan hubungan industrial (PHI) sebagai sengketa hak. Melalui prinsip pengalihan perlindungan tersebut, kehilangan atau terabaikannya hak-hak konstitusional pekerja/buruh alih daya dapat dihindari (ManajemenSDMnet, n.d.).

Salah satu contoh dalam melindungi hak-hak pekerja/buruh PKWT pada perusahaan alih daya yaitu, kasus yang cukup heboh dimana perjanjian kerja antara perusahaan alih daya (PT Empco) dengan *user company* (PT Jakarta International Container Terminal-JICT). Pekerja/buruh yang terlibat pekerjaan tersebut berjumlah 400 orang. Ketika terjadi pemutusan kontrak antara PT Empco dengan PT JICT, maka pekerja/buruh ikut terimbas, otomatis terputus pekerjaannya. Sedangkan PT JICT membuat kontrak baru dengan perusahaan alih daya lain sebagai pemenang tender (PT Multi Tally Indonesia). Pekerja/buruh PKWT menolak PHK. Namun sebagai solidaritas justru Serikat Pekerja JICT (SPJICT) menuntut perekrutan karyawan PKWT PT Empco tersebut untuk menjadi karyawan tetap (Novalius, 2019).

Pada hakikatnya kedudukan pekerja/buruh secara yuridis adalah sama berdasarkan Pasal 27 UUD RI 1945, namun secara sosial ekonomi kedudukan antara pekerja/buruh adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*). Oleh karenanya perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut (Wijayanti, 2009):

1. Proses rekrutmen, masa pra penempatan.
2. Hubungan kerja, dimulai dari perjanjian kerja hingga batas waktu kerja (PKWT/PKWTT).
3. Kesehatan kerja, selama menjalani hubungan kerja (kesehatan jasmani dan rohani, perlakuan terhadap pekerja anak/perempuan/orang muda serta waktu kerja, istirahat, cuti).
4. Keamanan/keselamatan kerja, perlindungan teknis untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan selama melakukan pekerjaan.
5. Jaminan sosial, perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial (pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua).

Beberapa perlindungan kepastian hukum atas hak-hak pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan beserta perubahannya pada UU Cipta Kerja, antara lain (Kasim, 2013):

1. Hak tidak didiskriminasi, memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Proses rekrutmen tidak boleh dibedakan pada setiap pekerja/buruh atas dasar agama, suku, ras, dan etnis (secara etika tidak ada titipan/orang dalam) [Pasal 5 UU Ketenagakerjaan].
2. Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama di tempat kerja [Pasal 6 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja / Pasal 66 ayat (2)].

3. Hak memperoleh peningkatan dan pengembangan, pengakuan kompetensi serta sertifikasi kualifikasi kompetensi [Pasal 11 jo Pasal 18 dan Pasal 23 UU Ketenagakerjaan].
4. Memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri, serta berhak mengetahui rincian struktur pengupahan [Pasal 31 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 81 angka 27 UU Cipta kerja / Pasal 88].
5. Memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi serta tunjangan [Pasal 1 angka 30 dan Pasal 81 angka 23 jo angka 24 UU Cipta Kerja / Pasal 77 ayat (2) jo Pasal 78 ayat (1) dan (2)].
6. Hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah penuh [Pasal 80 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 81 angka 26 UU Cipta Kerja / Pasal 84].
7. Hak untuk tidak bekerja pada saat sakit haid hari pertama dan kedua (khusus bagi wanita), dan tetap diupah walaupun sakit (khusus sakit haid) [Pasal 81 jo Pasal 93 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan].
8. Hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah [Pasal 82 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 81 angka 26 UU Cipta Kerja / Pasal 84].
9. 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 ayat (1) jo Pasal 3 ayat (1) UU No. 1/1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja].
10. Hak jaminan sosial tenaga kerja (kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan) [Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 82 angka 1 jo angka 2 UU Cipta Kerja / Pasal 18 jo Pasal 46A UU No. 40/2004 tentang Jaminan Sosial Nasional].
11. Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai aturan [Pasal 104 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 5 UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh].
12. Hak mogok kerja sesuai prosedur [Pasal 137 dan Pasal 138 UU Ketenagakerjaan].
13. Hak memperoleh pesangon bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat PKWTT [Pasal 81 angka 47 jo angka 48 UU Cipta Kerja / Pasal 156 jo Pasal 157].
14. Hak memperoleh kompensasi bagi hubungan kerja PKWT jika diputuskan hubungan kerja sebelum masa berakhirnya perjanjian kerja [Pasal 62 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 81 angka 17 UU Cipta Kerja / Pasal 61A].

Kepastian hukum terhadap perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan industrial telah terakomodasi dan terjamin dalam kedua undang-undang di atas. Namun untuk penatalaksanaan dari UU Cipta Kerja (diundangkan pada 30 Desember 2022) hanya sampai PP No. 35/2021, sedangkan rincian sampai level Peraturan/Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi telah dicabut melalui Permenaker No. 23/2021 sehubungan perubahan UU Cipta Kerja. Peraturan pelaksanaan tersebut al. mengenai Upah Minimum; Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur; Kebutuhan Hidup Layak; Ketentuan Pelaksanaan PKWT; Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu; Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan; Tata Cara Perizinan Perusahaan Alih Daya; Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

### **Faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Memilih Perusahaan Alih Daya**

Menjamurnya perusahaan alih daya saat ini merupakan eksekusi dari tuntutan kompetisi yang ketat dikalangan dunia usaha untuk menghasilkan kualitas barang/jasa yang baik, dengan harga yang kompetitif dan layanan yang cepat.

Pemenuhan kebutuhan alih daya di Indonesia awalnya dimanfaatkan untuk pemenuhan kuantitas tenaga kerja (*service provider*) sehingga menimbulkan anggapan bahwa tenaga kerja alih daya hanya mengandalkan fisik ketimbang kemampuan berfikir atau dengan kata lain tidak membutuhkan daya nalar dan pengetahuan serta keterampilan yang tinggi, bergelut dalam bidang pekerjaan yang tidak terlalu penting dan berpenghasilan minimalis. Kondisi tersebut terjadi karena kebijakan pengalihan sebagian pekerjaan hanya untuk pekerjaan penunjang bukan pekerjaan inti. Seiring perkembangan teknologi, maka sesungguhnya inovasi usaha perusahaan alih daya telah merambah tidak hanya pada pekerjaan umum yang dianggap penunjang kebutuhan bisnis tapi mulai merembet ke berbagai proses bisnis lainnya. Peluang ini tentu menarik karena tenaga kerja semakin dituntut keahlian dan kompetensi yang mumpuni. Contoh untuk alih daya pekerjaan aplikasi IT itu sangat dikenal dipenuhi tenaga kerja yang berasal dari India. Bahkan mereka mengerjakan proyek-proyek IT dari permintaan berbagai penjuru dunia. Menurut *Statista Market Insight*, pendapatan *IT Outsourcing* di India diproyeksikan mencapai US\$8.81bn (setara Rp132 triliun dengan kurs Rp15.000/\$) pada 2023, dimana *fee rate* pekerjaan per jamnya rata-rata mencapai US\$25-149. Dari total ukuran pasar (*market size*) global, *IT outsourcing* India menguasai 40% pangsa pasar (*market share*), dua diantara *IT outsourcing* tersebut Tech Mahindra dan HCL Tech menguasai 20% pangsa pasar berdasarkan data *business today magz*. Tentunya hal ini berkontribusi terhadap pendapatan negara. Contoh lain kebutuhan akan pekerjaan *contact center*, dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), *operator contact center* melayani berbagai perusahaan di belahan dunia lain. Hal ini untuk optimasi layanan terkait ketersediaan dan kesiapan operasional yang dituntut 24 jam 7 hari (27/7) tanpa henti. Tentunya kemampuan berbahasa Inggris menjadi wajib bagi pekerja. Sebagai informasi ukuran pasar *contact center outsourcing* global diproyeksikan bernilai US\$5.15bn di tahun 2023 berdasarkan data *fortune business insights*.

Di Indonesia, sebelumnya kita mengenali perusahaan alih daya di bidang pelayanan kebersihan (*cleaning service*), Keamanan (*security*), *waiter/waiters*, transportasi dan logistik (*driver, service delivery*), usaha penyediaan makanan (*catering service*), administrasi kantor (*office service, receptionist*), *payroll service*, manufaktur (perakitan), *support service* di pertambangan/perminyakan, *technical* dan *IT service, contact center service* (operator maupun sistemnya), *sales/telemarketing, event organizer, bank officer (cashier, teller), business process service (Application Service), consultant*, dll. Perusahaan Alih Daya akan semakin berkembang sesuai tuntutan dunia kerja. Persaingan diantara perusahaan alih daya pun semakin terlihat, oleh karenanya para tenaga kerja perlu mewaspadai dalam menentukan pilihan akan bekerja dimana.

Berikut faktor penting memilih Perusahaan Alih Daya menurut beberapa sumber (Aldino, 2023) (Damanik, 2007):

1. Berbadan hukum (PT atau Koperasi)
2. Memiliki perizinan di bidang terkait serta izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan alih daya.
3. Memiliki modal usaha yang baik.

4. Memiliki kinerja keuangan yang rendabel, likuid dan *solvable*.
5. Memiliki reputasi yang baik, pelanggan (*user company*) yang kredibel dari berbagai industri.
6. Menjamin perlindungan terhadap tenaga kerja (minimal sama dengan perlindungan dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau berdasarkan peraturan perundangan), yang tercermin dalam lingkup perjanjian kerja (jabatan dan jenis pekerjaan yang jelas uraian *job desknya*; fasilitas pelatihan (standar mutu keahlian); upah dan kesejahteraan (di atas UMR - menerapkan *survey salary* di industri yang sama); tunjangan, pesangon/kompensasi; hak istirahat/cuti/lembur; hak beribadah; jaminan TUPE bagi PKWT; memiliki merit sistem - sebagai alternatif jenjang karir; jaminan keselamatan, kesehatan dan sosial serta kesusilaan; hak berserikat buruh-perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial – penyelesaian keluhan kesah karyawan, perundingan bipartit, arbitrase maupun mediasi/konsiliasi, litigasi/PHI (Uwiyono, 2014); suasana kerja yang sehat, kondusif dan dinamis).
7. Faktor lain yang perlu diperhatikan mengenai upah, rentang upah minimum dan maksimum pegawai/buruh dengan manajemen Perusahaan Alih Daya. Kewajaran mengambil untung adalah sekitar 15% yang dipotong dari nilai pekerjaan dari *user company*.
8. Faktor pengembangan karir yang dirasakan paling sulit diterapkan pada pekerja/buruh perusahaan alih daya, karena prinsipnya jika pekerjaan hanya satu jenis tertentu secara berulang walaupun telah bekerja lama, maka akan tetap dinilai sama. Kecuali ada penerapan tingkatan keahlian seperti tenaga muda, madya dan utama. Namun hal tersebut belum tentu disepakati *user company*.
9. Tertib administrasi dan diawasi oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan di kabupaten/kota atau provinsi sesuai Pasal 176 UU Ketenagakerjaan

Diharapkan dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut dapat membantu menentukan pekerjaan pada perusahaan alih daya yang layak serta kesejahteraan bagi diri dan keluarganya

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepastian hukum terhadap perlindungan hak-hak pekerja pada perusahaan alih daya telah diakomodasi dan dijamin dalam UU Ketenagakerjaan dan diperkuat dalam UU Cipta Kerja. Upaya efisiensi perusahaan dengan mengalihkan pekerjaan kepada perusahaan alih daya masih dianggap wajar sejauh tidak mengurangi hak-hak pegawai/buruh yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada prinsipnya alih daya tersebut dalam bentuk pekerjaan yang dapat dinilai dan disepakati para pihak dan tertuang dalam perjanjian B2B. Adapun hak dan kesejahteraan pekerja/buruh yang tertuang dalam perjanjian kerja sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya dengan tetap memperhatikan peraturan perundangan-undangan.

Faktor penting dalam memilih perusahaan alih daya adalah berbadan hukum, memiliki izin usaha dan reputasi yang baik serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pegawai/buruh sesuai peraturan perundangan-undangan.

Untuk para calon Pekerja/Buruh agar membaca secara seksama perjanjian kerja sebelum ditandatangani, karena akan ada konsekuensi hukum. Jika ada hal-hal yang meragukan agar berkonsultasi melalui LBH.

Untuk Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi agar tidak sekedar mencabut Permenaker terkait perubahan UU Cipta Kerja, karena ketiadaan rincian aturan pelaksanaannya menyebabkan kekosongan hukum jika tidak segera dibuat penggantinya.

### **Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)**

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan anugerah-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada masing-masing pihak yang terlibat dalam penelitian ini, serta pihak-pihak lainnya yang mendukung proses pelaksanaan penelitian ini.

### **REFERENSI**

- Ahdiat, A. (2023 Mei 5). *Awal 2023, ada 7,9 juta pengangguran di Indonesia*. katadata.co.id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/05/05/awal-2023-ada-79-juta-pengangguran-di-indonesia#:~:text=No.&text=Menurut%20laporan%20Badan%20Pusat%20Statistik,ribu%20orang%20dibanding%20Februari%202022>.
- Aldino, M. R. (2023 Juli 3). *6 tips memilih perusahaan outsource untuk jobseeker!*. Kompasiana.com. <https://www.kompasiana.com/mrioaldino/64a23608e1a1671c98179b52/6-tips-memilih-perusahaan-outsource-untuk-jobseeker>
- Budiartha, INP. (2016). *Hukum outsourcing: konsep alih daya, bentuk perlindungan dan kepastian hukum*. Setara Press, Malang.
- Damanik, S. (2007). *Outsourcing dan perjanjian kerja*. Jakarta: DSS Publishing.
- Darmawan, A. (2021). Pengaturan hukum terhadap pekerja outsourcing ditinjau dari undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang cipta kerja. *Varia Hukum*, 3(2), 12-25.
- Julianti, L. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Advokasi*, 5(1), 29388.
- Kasim, U. (2013 Maret 5). *Hak-hak pekerja outsourcing (alih daya)*. Hukumonline.com. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-hak-pekerja-outsourcing-alih-daya-lt510be64fa4f3f>.
- ManajemenSDMnet. *Mengenal prinsip TUPE untuk perlindungan pekerja outsourcing - Manajemen SDM*. [https://manajemensdm.net/mengenal-prinsip-tupe-untuk-perlindungan-pekerja-outsourcing/#:~:text=TUPE%20\(Transfer%20of%20Undertaking%20Protection,kesewenang%20Dwenangan%20pihak%20pemberi%20kerja](https://manajemensdm.net/mengenal-prinsip-tupe-untuk-perlindungan-pekerja-outsourcing/#:~:text=TUPE%20(Transfer%20of%20Undertaking%20Protection,kesewenang%20Dwenangan%20pihak%20pemberi%20kerja).
- Novalius, F. (2019 Maret 4). *Kenali status pekerja outsourcing, dari permasalahan hingga solusinya*. okezone economy. <https://economy.okezone.com/read/2019/03/04/320/2025414/kenali-status-pekerja-outsourcing-dari-permasalahan-hingga-solusinya>
- Suprapdi. (2021 Desember 1). *Problematika pekerja outsourcing di Indonesia*. Kompasiana.com. <https://www.kompasiana.com/suprapdi99/61a6ef7f06310e31123a2036/problematika-pekerja-outsourcing-di-indonesia>
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Uwiyono, A. dan et.al. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Rajagrafindo Persda, Depok.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.