



PERLINDUNGAN HAK ADMINISTRASI PERKANTORAN DENGAN KERJA KONTRAK BERDASARKAN UU CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2022

Oleh:

Cut Nurita¹, Diana Lubis², Rini Novita³, Tengku Mabbar Ali⁴

^{1,2,3} Universitas Darma Agung, Medan

⁴ Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Email : cutnurita12@gmail.com

ABSTRAK

Pekerja *outsourcing* memiliki peran yang sangat penting untuk menunjang kegiatan dalam perusahaan. Rumusan masalah ini adalah bagaimana pengaturan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) tenaga administrasi perkantoran di Indonesia, bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bagaimana hambatan dan upaya dalam perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) dan cara penyelesaiannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan dalam perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) adalah kurang adilnya pemberian upah pada pekerja yang dibedakan melalui jenis pekerjaan pekerja. Upaya yang dilakukan adalah Pekerja *outsourcing* dapat diperpanjang sesuai dengan kinerja dari pekerja itu sendiri. Pekerja yang masih dapat bekerja dapat memperpanjang kontrak kerja dari awal kembali

Kata Kunci: Perlindungan Hak Administrasi, Kerja Kontrak, Perusahaan.

PROTECTION OF OFFICE ADMINISTRATIVE RIGHTS WITH CONTRACT WORK BASED ON THE JOB CREATION LAW NUMBER 11 OF 2022

ABSTRACT

Outsourcing workers have a very important role to support activities within the company. The formulation of the problem in this is how the legal arrangements for outsourced workers (outsourcing) for office administration in Indonesia, how is the legal protection for outsourced workers (outsourcing) according to Law Number 13 of 2003, what are the obstacles and efforts in legal protection for outsourced workers (outsourcing) and how to solve it. The results of the study show that the obstacle to legal protection for outsourced workers is the unfairness of wages for workers who are differentiated by the type of work the worker does. Efforts made are outsourced workers can be extended according to the performance of the workers themselves. Workers who are still able to work can extend the work contract from the start again

Keywords: Legal Protection, Outsourcing, Work Agreement



PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan nasional diharapkan dapat mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945. Tentu didalam pembangunan nasional, posisi pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mewujudkan tujuan pembangunan, maka dengan begitu, pekerja memiliki hak asasi manusia terhadap pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ialah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) merupakan suatu aspek yang berpengaruh terhadap semua perkembangan perekonomian di dunia khususnya di Indonesia. Tenaga kerja tidak terlepas dari pembangunan, tenaga kerja tidak terlepas dari kehidupan, dan tenaga kerja merupakan tonggak utama perekonomian suatu bangsa, disamping sumber daya alam dan teknologi.

Hak memperoleh perkerjaan merupakan hak dasar yang wajib diperoleh setiap warga negara sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), yang berbunyi: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja adalah melalui pelaksanaan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pemberi dan penerima kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja, yang di dalamnya terkandung syarat-syarat kerja yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah, dan



perintah. Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Imam Soepomo dalam Lalu Husni, menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”

Eksistensi dari perjanjian kerja dalam hubungan kerja begitu penting, Aloysius Uwiyono menjelaskan bahwa: “... diadakannya perjanjian kerja, maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.”

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha harus memuat dan mengokomodir hak-hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha secara timbal balik. Dengan demikian, dalam melakukan hubungan kerja maka pekerja dan pengusaha terikat pada substansi perjanjian yang telah sepakati dalam perjanjian kerja maupun ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan.

Hubungan kerja atau hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa dalam hubungan kerja harus dilangsungkan berdasarkan perjanjian kerja. Menurut ketentuan Pasal 51 ayat (1), yang menyebutkan: “Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau Lisan.” Dengan demikian, hubungan kerja dapat didasari pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan. Hal ini berarti bahwa tidak ada keharusan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis.

Perjanjian kerja sebagai bentuk perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, maka pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian



kerja berlaku ketentuan yang umum, seperti mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.

Seperti perjanjian pada umumnya, maka dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja haruslah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Undang-Undang Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa suatu perjanjian kerja adalah sah sepanjang tidak bertentangan dengan unsur-unsur yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Hak pekerja, yaitu memperoleh pekerjaan yang layak bagi manusia seperti yang diakui keberadaannya didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun 1945) merupakan hak konstitusional warga negara (*the citizens contitutional rights*) yang mana dalam hal ini artinya, negara atau pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan, baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*).

Semua orang yang bekerja pastinya mengharapkan untuk menjadi pekerja tetap yang nantinya selesai masa kerjanya akan mendapatkan tunjangan pensiun. Namun didalam kenyataannya, menunjukkan bahwa tidak semua orang yang bisa menjadi pekerja tetap. Hal ini yang dikarenakan laju pertumbuhan penduduk yang memasuki usia kerja tidak seimbang dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang bisa memberikan pekerjaan tetap bagi orang-orang yang membutuhkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah usaha atau pekerjaan untuk mencari kembali yang dilakukan dengan suatu metode tertentu dengan cara hati-hati, sistematis serta sempurna terhadap permasalahan yang sedang diteliti, sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan atau menjawab problemnya. Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Oleh karena itu, perlu pula diadakan pemeriksaan mendalam terhadap fakta-fakta hukum yang ditimbulkan dalam gejala tersebut.



Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat analisis deskriptif, yang menggambarkan fakta-fakta yang diteliti, yang selanjutnya dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan, teori-teori, dan pendapat ahli hukum. deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan yang menjadi bahan-bahan hukum utama sebagai dasar analisis dengan menelaah peraturan perundang-undangan, teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian dapat pula disebut sebagai pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini. selain itu penelitian ini juga menggunakan yuridis empiris yaitu melakukan wawancara dengan bapak Riyadhi, *staff supervisor* PT. Bravo Satria Perkasa Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Menurut Pasal 51 dan 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja tersebut (tertulis maupun lisan) harus dibuat berdasarkan: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat tanpa kesepakatan atau salah satu/kedua pihak tidak cakap hukum maka dapat dibatalkan, bahkan perjanjian kerja otomatis batal demi hukum jika tidak mencantumkan pekerjaan atau pekerjaan tersebut



bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. Khusus untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis. Jika tidak, maka perjanjian kerja tersebut dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa meski PKWTT bisa dibuat secara lisan, pengusaha tetap harus membuat surat pengangkatan bagi pekerjanya. Menurut Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, surat pengangkatan tersebut minimal harus memuat keterangan : nama dan alamat pekerja/buruh tanggal mulai bekerja jenis pekerjaan besarnya upah.

Perjanjian kerja secara lisan sah-sah saja tetapi perjanjian kerja dengan bentuk tertulis lebih memperkecil risiko bisnis. Suatu hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan baru akan timbul setelah dilakukan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara tertulis maupun secara lisan tetapi pengusaha lebih baik membuat perjanjian kerja secara tertulis, karena jika hanya secara lisan, akan ada berbagai risiko yang berpotensi dihadapi oleh pengusaha.

Berdasarkan hal tersebut, maka perjanjian kerja secara lisan sah-sah saja dan akibat dilakukan perjanjian kerja tersebut timbullah hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang menimbulkan hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja.

Hak merupakan sesuatu yang harus diterima oleh seseorang tanpa ada suatu persyaratan yang harus dipenuhi sehingga dapat menimbulkan suatu keyakinan untuk dipertahankan dan dimiliki seutuhnya, karena dengan memperoleh hak maka dapat digunakan untuk meningkatkan taraf kehidupan seseorang dan keluarganya.

Salah satu hak dari pekerja adalah hak menerima upah. Upah adalah sesuatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan oleh pekerja. Oleh sebab itu, setelah melakukan



pekerjaan secara gigih yang menyita tenaga dan pikiran maka pekerja berhak mendapatkan imbalan berupa upah, dan itu merupakan kewajiban dari pengusaha untuk memberikan upah yang layak atas prestasi kerja yang dilakukan oleh pekerja. Meskipun kadang kala upah tersebut tidak cukup memenuhi kebutuhan, namun tugas tetap harus dikerjakan sebagai konsekuensi seorang pekerja yang mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan sebelumnya.

Pekerja sesuai dengan perjanjian kerja merupakan pihak yang mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (pengusaha) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Keterikatan tersebut menimbulkan hak dan kewajiban yang timbal balik antara pekerja dan pengusaha.

Pengusaha mempunyai hak untuk menuntut agar pihak pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja sebelumnya. Selain itu pengusaha juga berhak mempekerjakan pekerja di tempat pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja.

Pekerja selain mempunyai kewajiban juga mempunyai hak yang merupakan kewajiban pengusaha untuk melaksanakannya. Seorang pekerja dapat menuntut pengusaha, jika pengusaha tidak memenuhi apa yang telah diperjanjikan, seperti hak untuk mendapatkan upah, hak untuk mendapat ganti rugi kecelakaan dan lain-lain. Hak-hak pekerja adalah hak normatif pekerja yang merupakan hak dasar dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Termasuk dalam hak normatif pekerja adalah hak-hak yang juga diatur dalam Surat Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Pekerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dengan terjadinya sinergi kedua faktor itu baru perusahaan akan berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bagaimanapun pekerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan pengangguran. Sisi lain, pengusaha sebagai pemilik perusahaan berada pada posisi yang kuat sebab didukung modal yang besar, sedangkan pekerja berada pada posisi yang lemah



karena hanya bermodalkan tenaga dan keahlian. Hal ini sering digunakan oleh pengusaha yang nakal berbuat semena-mena terhadap pekerja dalam mendapatkan hak-haknya seperti hak upah yang layak, hak istirahat/hak cuti, dan hak cuti serta hak jaminan social/jaminan ketenagakerjaan dan hak atas pesangon.

Wajib bagi pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada seluruh hubungan hukum yang dilakukan masyarakat. Oleh karena itu muncul dan berkembang istilah perlindungan hukum. Pekerja lebih sering dikaitkan dengan diksi pekerja yang dipergunakan pemberi kerja dan sangat populer dalam keilmuaan terkait ketenagakerjaan atau perburuhan.

Apabila perusahaan tidak ada mempergunakan perjanjian tertulis yang dibuat bersama pekerja maka pihak perusahaan atau pengusaha dapat dituntut untuk terus memberikan pekerjaan pada pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang dikenal dengan pekerja/buruh tetap. Hal ini dijabarkan dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja harus di buat secara tertulis dan wajib untuk nantinya akan disepakati oleh kedua belah pihak.

Proses pembentukan perjanjian kerja diperlukannya syarat tertentu, dimana syarat tertentu tersebut harus mengikuti peraturan dan atau aturan perundang-undangan yang sesuai dengan tata cara pembuatan perjanjian kontrak yang saling menguntungkan bagi pengusaha dan buruh, pekerja tetap akan memiliki haknya agar memperoleh upah dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin (*gender*), agama, suku, ras (SARA) yang sesuai dengan minat dan kemampuan buruh atau tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang didapat yang sama terhadap penyandang cacat (*disabilitas*) yang mana hal tersebut merupakan pengertian dari perlindungan hukum kepada tenagakerja. Tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan merupakan aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

Realitas nyata, pekerja *outsourcing* menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja dengan pengusaha atau perusahaan. Hal ini dilihat dari ketentuan Pasal 66 ayat (2) a yang ternyata tidak sejalan atau harmonis dengan bunyi dari Pasal 1



angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jika dibahas atau dilihat melalui teori perlindungan hukum, bilamana salah satu pihak berada lebih lemah atau tidak seimbang dengan pihak lain, maka pihak berkedudukan lemah tersebut mendapatkan perlindungan dari negara atau pemerintah melalui instrumen hukum dalam undang-undang.

Ketidakharmonisan dari kedua pasal tersebut bisa dilihat sebagai berikut. Merujuk Pasal 66 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan, hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau perusahaan *outsourcing*. Padahal pekerja/buruh tersebut melakukan pekerjaan yang diberikan dan diperintahkan oleh perusahaan yang memberikan pekerjaan sesuai yang tertulis pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selanjutnya, dapat beralihnya hubungan hukum pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada perusahaan yang pemberi pekerjaan, hal ini sesuai dengan yang diatur pada Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan begitu, dapat dilihat bahwa kedudukan pekerja *outsourcing* berada dipihak yang lemah dengan perusahaan atau pengusaha. Sehingga dalam hal ini, jelas belum memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

Ketidakpastian hukum dalam hal ini dapat dilihat pada Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menimbulkan multitafsir, yaitu dalam pasal ini menjelaskan pekerjaan yang diserahkan pengerjaannya ialah merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Yang mana pada Pasal 6 ayat (1) c Kepmenakertrans No. Kep 220/Men/X/2004 menjelaskan kegiatan penunjang merupakan kegiatan yang dapat mendukung dan memberi kelancaran pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan yang memberi kerja. Hal yang sama juga dapat dilihat pada Pasal 66 ayat (1) yaitu pekerja/buruh tidak boleh melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan pekerjaan “jasa penunjang” atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan atau proses produksi.



Tidak adanya kejelasan batasan antara kegiatan utama suatu perusahaan dengan bukan kegiatan utama atau yang disebut dengan jasa penunjang tersebut didalam sebuah perusahaan pemberi kerja. Ketidakjelasan ini bisa dilihat atau nampak pada Pasal 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta penjelasannya dan pada Kepmenakertrans No. Kep. 100/Men/VI/2004. Ketidakjelasan yang dimaksud adalah tidak ada rincian atas kegiatan apa atau pekerjaan apa yang dapat di-*outsource*. Hal inilah yang dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda.

Ketidakjelasan mengenai jenis kegiatan pekerjaan yang dapat di-*outsource* sehingga menimbulkan multi-interpretasi inilah yang berdampak pada ketidakpastian hukum. dan menjadi media pemanfaatan oleh pengusaha perusahaan untuk mempekerjakan pekerja *outsourcing* dengan sesuai kehendaknya sendiri. Yang mengakibatkan kaburnya konsep pekerja kontrak *outsourcing* yang sesungguhnya menjadi sangat berbeda.

Didalam hal ini terdapat konflik norma pengaturan atau ketidakserasian pengaturan mengenai bentuk badan usaha perusahaan *outsourcing*. Yang mana pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengharuskan untuk berbadan hukum, sedangkan Kepmenakertrans No. 220/MEN/X/2004 membolehkan bentuk perusahaan *outsourcing* tidak atau bukan berbadan hukum yang tidak mempunyai kekuatan mengikat atau tidak memiliki keabsahan yuridis. Akan tetapi tentu ketentuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dapat berlaku karena Undang-Undang merupakan norma hukum yang lebih tinggi tingkatannya, yaitu perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum.

Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan buruh berdasarkan PKWT, perjanjian kerja itu harus mencantumkan syarat pengalihan perlindungan hak-hak bagi buruh ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Hal ini sesuai dengan amanat putusan MK No.27/PUU-IX/2011 terkait uji materi terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.

Sebelumnya, dalam UU Ketenagakerjaan mengatur batasan jenis kegiatan yang dapat dikerjakan oleh buruh *outsourcing*. Misalnya, tidak boleh



melaksanakan kegiatan pokok atau berhubungan langsung dengan proses produksi; buruh *outsourcing* hanya mengerjakan kegiatan penunjang atau tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Tapi, dalam UU Cipta Kerja menghapus batasan tersebut.

UU Cipta Kerja menghapus perbedaan pengaturan mengenai perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja. Pelindungan buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Yang terpenting buruh yang dipekerjakan berdasarkan PKWT, dalam perjanjian kerja itu harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi buruh bila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.

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

Problematisasi ketenagakerjaan / perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.

Perusahaan yang bergerak dibidang bisnis memerlukan suatu inovasi yang dapat mendukung kegiatan usahanya, salah satunya adalah dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing* yang dapat menguntungkan dalam bisnis terutama pada



sektor keuangan perusahaan. Tahun 1998, perusahaan perbankan mulai banyak menggunakan pekerja *outsourcing* dalam pekerjaan utama maupun pekerjaan penunjang. Namun, perusahaan perbankan telah melupakan prinsip kehati-hatian yang harusnya dilaksanakan.⁷ Dengan mempekerjakan pekerja *outsourcing* pada kegiatan atau pekerjaan utamanya, maka permasalahan mulai muncul. Bank Indonesia mulai bertindak untuk mengeluarkan surat edaran mengenai penggunaan pekerja *outsourcing* pada perusahaan perbankan, dimana perusahaan perbankan hanya boleh mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* sebagai kegiatan penunjang saja tidak untuk kegiatan utama perusahaan.

KESIMPULAN

Pengaturan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) tenaga administrasi perkantoran di Indonesia diatur dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah istilah *outsourcing* dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Didalam Undang-Undang Cipta Kerja, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*. UU Cipta Kerja mengubah ketentuan *outsourcing* dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dilihat dalam dua bentuk, yaitu kepastian hukum dalam perlindungan preventif dan kepastian hukum dalam perlindungan represif. Kepastian hukum dalam perlindungan preventif meliputi kepastian hubungan kerja, yaitu mengenai status hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dan permohonan pemberi pekerjaan. Kemudian kepastian jenis pekerjaan pekerja *outsourcing*, dan kepastian bentuk badan hukum perusahaan *outsourcing*

Hambatan dalam perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) adalah kurang adilnya pemberian upah pada pekerja yang dibedakan melalui jenis pekerjaan pekerja. PT. Bravo Satria Perkasa Medan memberikan upah sesuai dengan UMR Propinsi Sumatera Utara dengan ditambah upah lembur yang diberikan oleh Badan Pendapatan Daerah Sumatera Utara. Pemberian upah tersebut memang sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.



Namun, Pekerja masih merasa tidak dicukupkan dalam hal upah yang diberikan walaupun sama-sama sebagai pekerja *outsourcing*. Upaya yang dilakukan adalah Pekerja *outsourcing* dapat diperpanjang sesuai dengan kinerja dari pekerja itu sendiri. Pekerja yang masih dapat bekerja dapat memperpanjang kontrak kerja dari awal kembali.

Daftar Pusataka

- Gultom Maidin, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dalam Sistem Peradilan Pidana Anak di Indonesia*, Bandung; Refika Aditama, hlm. 11 (2008)
- Soetedjo, Wagianti, *Hukum Pidana*, Jakarta; Refika Aditama, hlm. 2 (2012)
- Pasal 7 Ayat (1), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Pidana Anak.
- Pasal 1 angka 7 , Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Pidana Anak.
- Waluyadi, *Hukum Perlindungan Anak*, Bandung; Mandar Maju, hlm. 12 (2010)
- Marlina, *Peradilan Pidana Anak di Indonesia: Pengembangan Konsep Diversi dan Restorative Justice*, Bandung; Refika Aditama, hlm. 23 (2009)
- Pasal 8, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Pidana Anak.
- Pasal 9 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Pidana Anak.
- Ediwarman, *Metodologi Penelitian Hukum*, Medan; Sofmedia, hlm. 25 (2015)
- Utomo, Setyo, *Sistem Pemidanaan Dalam Hukum Pidana Berbasis Restorative Keadilan*, Mimbar Justitia Fakultas Hukum Universitas Suryakencana, Cianjur, Vol. V No. 01, 2016, hlm. 86
- Effendy, Marwan, *Teori Hukum, dari perspektif kebijakan, perbandingan dan harmonisasi hukum pidana*, Jakarta; Referensi Pers., hlm. 85 (2014)
- Ibid* , hlm. 86



Supeno, Hadi, *Kriminalisasi Anak*. Jakarta; Gramedia Pustaka, hlm. 203 (2015)
Ibid , hlm. 165

Purba, Jonlar, *Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pidana bermotif Ringan Dengan Restoratif Justice*, Jakarta; Permata Aksara, hlm. 61 (2017)

Lihat, Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2012
tentang Sistem Pidana Anak.

[17] Marlina, *Op.cit*, hlm. 168

[18] Lihat, Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002
tentang Perlindungan Remaja.

Lihat, Pasal 1 Angka 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Pidana Anak.

Soedtejo, Wagianti, *Op.cit* , hlm. 130

Wahyudi, Setya, *Implementasi Ide Diversi Dalam Pembaruan Sistem Peradilan Pidana Anak di Indonesia*, Yogyakarta; Genta Publishing, hlm. 62-63 (2011)

Wawancara dengan Asisten Penyidik di Polda Medan

Unit Layanan Perempuan dan Remaja , pada 15 Maret 2020.

Wawancara dengan Asisten Penyidik di Polda Medan

Unit Layanan Perempuan dan Remaja , pada 15 Maret 2020.

Makarao, Taufik, *Pengkajian Hukum Tentang Penerapan Restoratif Justice*

Dalam Penyelesaian Tindak Pidana Yang Dilakukan Anak, Jakarta; BPHN, hlm. 114-

118 (2013)

Marlina, *Op.cit* , hlm. 207

Lihat Pasal 10 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak.

Priyatno, Dwidja, *Wajah Hukum Pidana Asas dan Perkembangan*, Bekasi; Gramata Publishing, hlm.308 (2012)

Eliza, Pocut et. al, *Laporan Akhir dan Evaluasi Hukum Dalam Rangka*

Membangun Sistem Hukum Pidana Anak, Jakarta; Badan Pembinaan Hukum.



Nasional Hukum dan HAM, hlm. 138 (2016)

- Nurul Ichsan, R., & Setiadi, D. (2022). SOSIALISASI PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PARIWISATA DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(1), 19-24. Retrieved from <http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/jhm/article/view/113>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2022). Pengaruh Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Duta Marga Lestarindo. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1274-1280.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Kurnia Aneka Gemilang Tanjung Morawa. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1281-1288.
- Ichsan, R. N., Marzuki, M., & Purba, N. . (2022). ANALISIS YURIDIS PEMIDANAAN TERHADAP PELAKU TINDAK PIDANA PEMALSUAN GELAR AKADEMIK (Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 114/Pid.Sus/2021/PN.Tpg). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 4(3), 285-300. Retrieved from <http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/237>
- Ichsan, R., Panggabean, N., Syahbudi, M., & Nasution, L. (2022). STRATEGI PENGEMBANGAN INOVASI BERBASIS EKONOMI KREATIF. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 865 - 882. doi:10.46930/ojsuda.v30i3.2333
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution. (2022). THE INFLUENCE OF WORK PROFESSIONALISM ON PERFORMANCE WORK AT THE MEDAN CITY COOPERATIVE AND SME OFFICE. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 7(2), 162-166. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v7i2.1607>
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution (2022). Human Resources Management Development Strategy at Microfinance Institutions in North Sumatra, 23(191), 10.47750/QAS/23.191.20. https://admin.calitatea.ro/assets/Documents/Archive/PDF/20221109_b33f84d5-5e1c-45ef-bccc-966dabd7f3ae.pdf
- Jonner Lumban Gaol, Reza Nurul Ichsan (2022). Traditional Market Management Model Based on Digital Marketing, 32 (191). 10.47750/QAS/23.191.27. https://admin.calitatea.ro/assets/Documents/Archive/PDF/20221109_ba3dab131-f0a9-4b28-86e3-4d41e2aef5be.pdf
- Pajrin, Z. N., Syamsuri, A. R., Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2022). The Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity of PT. Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJTOB)*, 2(6), 646-656.



- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2022). PELATIHAN PEMAHAMAN ADMINISTRASI PRAKTIS DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 31-36.
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN MELALUI PROFESIONALISME KERJA PADA CV. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *JURNAL PROINTEGRITA*, 6(3), 201-213.
- Nuritta, C., Lubis, D., Novita, R., & Nst, V. F. H. (2022). SOSIALISASI PENCEGAHAN TINDAK ASUSILA ANAK DIBAWAH UMUR DI DESA BANDAR RAHMAT KECAMATAN TANJUNG TIRAM KABUPATEN BATUBARA. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 42-46.