

Analisis Hukum dan Prospek Pekerja Outsourcing untuk Diangkat sebagai Karyawan Tetap

Sheren Agapena Hosaya Liunda

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara

sheren.agapena92@gmail.com

Gunardi Lie

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara

Alamat: Letjen S. Parman St No.1, RT.6/RW.16, Tomang, Grogol petamburan, Jakarta Barat, Jakarta 11440

Korespondensi penulis: sheren.agapena92@gmail.com

Abstract

Work is an effort to survive for humans. In general, when someone works for someone else, there is a work bond that is formed, namely the relationship between employee and entrepreneur. Some companies' current use of outsourcing labor models is generally driven by the company's strategy to optimize production costs. Outsourced employees have a different work status from permanent employees at the company where they are placed. However, in some situations, especially if statutory regulations or agreements between the outsourcing company and the company where they are placed allow it, outsourced employees can be appointed as permanent employees. The above article was made using a normative juridical study type research method. The results of this research are that in several situations, especially if the statutory regulations or agreement between the outsourcing company and the company where they are placed allows it, outsourced employees can be appointed as permanent employees. So, to be appointed as permanent employees, outsourced employees need to meet the criteria contained in the placement company.

Keywords: Employment, Labor, Workers, Outsourcing

Abstrak

Bekerja merupakan salah satu upaya untuk bertahan hidup bagi manusia. Secara umum, ketika seseorang bekerja untuk orang lain, terdapat sebuah ikatan kerja yang terbentuk, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha. Beberapa perusahaan untuk menerapkan model penggunaan tenaga kerja outsourcing saat ini pada umumnya didorong oleh strategi perusahaan untuk mengoptimalkan biaya produksi. Karyawan outsourcing memiliki status kerja yang berbeda dengan karyawan tetap di perusahaan tempat mereka ditempatkan. Namun, di beberapa situasi, terutama jika aturan perundang-undangan atau perjanjian antara perusahaan outsourcing dan perusahaan tempat mereka ditempatkan memungkinkan, karyawan outsourcing dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Pembuatan artikel di atas menggunakan metode penelitian berjenis kajian yuridis normatif. Hasil penelitian ini adalah beberapa situasi, terutama jika aturan perundang-undangan atau perjanjian antara perusahaan outsourcing dan perusahaan tempat mereka ditempatkan memungkinkan, karyawan outsourcing dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Maka, untuk diangkat menjadi karyawan tetap, karyawan outsourcing perlu memenuhi kriteria yang terdapat di perusahaan penempatan.

Kata kunci: Ketenagakerjaan, Buruh, Pekerja, Outsourcing

LATAR BELAKANG

Bekerja merupakan salah satu upaya untuk bertahan hidup bagi manusia. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia adalah dengan bekerja. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi saat ini membuat persaingan dunia kerja semakin ketat, hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya industri yang mulai beralih ke mesin daripada tenaga manusia. Hal tersebut terjadi guna menekan efisiensi pekerjaan agar lebih mudah, produktif dan hemat (Suryadi dan Faizal Amir P. N, 2023). Individu yang bekerja biasa disebut pekerja atau buruh

diartikan sebagai "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain" dalam "Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" tentang Ketenagakerjaan. Pekerja atau buruh merupakan aset penting dalam proses pembangunan nasional dan memiliki peran yang signifikan dalam sektor ketenagakerjaan seperti yang tercantum dalam "Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945" menyatakan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja".

Hal-hal mengenai pekerjaan diatur dalam hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan. Hal yang paling diutamakan dalam konteks ketenagakerjaan adalah lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan ekonomi dan finansial. Peraturan mengenai ketenagakerjaan selain dijelaskan dalam "UUD NRI Tahun 1945", segala aspek yang berkaitan dengan ketenagakerjaan juga diatur oleh "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) dan "Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja" (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) (Sonhaji, 2021). Dalam prakteknya, Masalah ketenagakerjaan yang menonjol ialah minimnya lapangan pekerjaan yang mana situasi ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan kerja dengan jumlah pekerja yang tergolong tinggi di Indonesia, yang pada akhirnya mengharuskan perusahaan-pemberi kerja untuk selektif dalam memilih pekerja yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka (N. M. Indah Marlina S. D dan M. G. Subha Karma R, 2021).

Umumnya, ketika seseorang bekerja untuk orang lain, terdapat ikatan pekerjaan yang terjadi, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha. Ini biasanya dikenal sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun, perlu dicatat bahwa hubungan kerja ini tidak hanya terbatas pada interaksi antara pekerja dan pengusaha. Ada juga kerjasama kerja yang melibatkan tenaga kerja antara satu pengusaha dengan pengusaha lainnya, seperti dalam sistem outsourcing di Indonesia (A. A. Prabhaputra et al, 2019). Asal muasal kata "outsourcing" berasal dari bahasa Inggris, di mana "out" berarti "keluar," dan "source" berarti "sumber." Dalam bahasa Indonesia, "outsourcing" diterjemahkan sebagai "alih daya." Selain itu, istilah lain yang sering dipergunakan adalah "contracting out," yang mengacu pada proses pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain atau kesepakatan untuk menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak lain (Anri Darmawan, 2021). Sehingga pekerja outsourcing merupakan perantara atau pemindahan aktivitas bisnis khusus kepada perusahaan yang menyediakan layanan outsourcing. Selanjutnya, perusahaan penyedia layanan outsourcing akan menjalankan tugas yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian

yang telah disetujui antara mereka dan perusahaan yang memanfaatkan layanan outsourcing (Delviola Azahra dan Chatarina Dwi A, 2023).

Trend di kalangan beberapa perusahaan untuk menerapkan model penggunaan tenaga kerja outsourcing saat ini pada umumnya didorong oleh strategi perusahaan untuk mengoptimalkan biaya produksi. Maka, dengan menerapkan sistem outsourcing, perusahaan berupaya mengurangi pengeluaran yang terkait dengan mempekerjakan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalam organisasi tersebut (Yovita Tiwang, 2021). Namun kenyataannya, banyak isu yang timbul terkait dengan praktik alih daya, seperti kurangnya perlindungan untuk pekerja outsourcing, keterbatasan dalam jaminan sosial kesehatan, kontrak kerja yang tidak adil, dan upah pekerja outsourcing yang berada di bawah standar upah minimum (Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, 2022). Perjanjian kerja outsourcing juga biasanya menggunakan kontrak berbasis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga memudahkan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika mereka tidak memerlukan lagi jasa pekerja tersebut. Situasi ini menyebabkan posisi pekerja outsourcing menjadi rentan dan tidak memiliki kekuatan yang sebanding (Delviola Azahra dan Chatarina Dwi A, 2023).

Salah satu perbedaan yang membedakan pekerja outsourcing dengan pekerja tetap ialah terdapat hak atas pesangon atau hak-hak lainnya saat mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja outsourcing tidak memperoleh hak-hak tersebut ketika kontrak antara perusahaan dan penyedia jasa outsourcing diakhiri. Hal tersebut membuat banyaknya pekerja outsourcing yang merasa haknya dibedakan dengan pekerja tetap dan membuat mereka ingin segera diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan tempat mereka bekerja. Melihat kenyataan dimana pekerja outsourcing memiliki posisi yang rentan maka diperlukan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja outsourcing. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut mengenai Analisis Hukum dan Prospek Pekerja Outsourcing untuk Diangkat sebagai Karyawan Tetap.

METODE PENELITIAN

Pembuatan artikel di atas menggunakan metode penelitian berjenis kajian yuridis normatif. Dalam menjalankan kajian yuridis normatif ini, artikel tersebut mengulas dan mengeksplorasi hubungan yang ada antara aspek hukum secara normatif. Peneliti melakukan penelitian terhadap artikel tersebut dengan fokus pada keterkaitan aspek hukum. Dalam proses

pembuatan artikel tersebut, metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan yang berkaitan erat dengan norma-norma yang berkaitan ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, pendekatan perundang-undangan menggunakan UUD NRI Tahun 1945 dan undang-undang lain yang bersangkutan. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga kesinambungan antara judul artikel dengan isi pembahasannya yang akan dijelaskan dalam artikel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing di Indonesia

"UUD NRI Tahun 1945" Pasal 28D ayat (3) menjelaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk bekerja dan menerima imbalan yang pantas dalam konteks hubungan kerja. Hak ini juga mencakup hak untuk diperlakukan dengan adil dan layak oleh majikan atau dalam lingkungan kerja, tanpa diskriminasi atau perlakuan yang tidak adil. Dengan kata lain, hak ini menegaskan prinsip kesetaraan dan perlindungan dalam dunia kerja, di mana semua warga negara memiliki hak yang sama untuk mencari pekerjaan, mendapat kompensasi yang sesuai, dan tidak mengalami perlakuan yang tidak adil dalam prosesnya (Fatkhul Muin, 2015). Seseorang yang bekerja disebut sebagai pekerja/buruh yang aturannya diatur dalam UU Ketenagakerjaan "Pasal 1 angka (3)" yang dijelaskan bahwa seorang pekerja atau buruh adalah seseorang yang melakukan pekerjaan atau aktivitas tertentu dengan menerima kompensasi dalam bentuk upah atau bentuk imbalan lainnya. Dengan kata lain, seseorang dianggap sebagai pekerja atau buruh ketika mereka terlibat dalam aktivitas ekonomi atau pekerjaan yang mereka lakukan dibayar dengan uang atau imbalan lainnya, seperti barang atau jasa. Definisi ini mencakup berbagai jenis pekerjaan dan pekerja dari berbagai sektor ekonomi yang bekerja untuk penghasilan atau kompensasi.

Berdasarkan "UUD NRI Tahun 1945", terdapat beberapa pasal yang membahas perlindungan terhadap pekerja. "Pasal 27 ayat 2" mengakui bahwa pekerja dan pengusaha memiliki kedudukan yang sama secara hukum, meskipun ada perbedaan status sosial ekonomi di antara keduanya. Ketika perbedaan ini menyebabkan pengusaha cenderung mengambil langkah-langkah yang lebih dominan dalam perjanjian yang mengutamakan kepentingan mereka sendiri daripada kepentingan pekerja, pemerintah perlu turun tangan untuk mencegahnya. Tujuan utama dari perlindungan pekerja adalah memastikan pemenuhan hak-hak mereka, memberikan

kesempatan yang setara, dan menghindari diskriminasi (Nikmah Dalimunthe et al, 2023).

Pada UU Ketenagakerjaan, pengertian antara pekerja/buruh dan tenaga kerja dibedakan. Pengertian mengenai tenaga kerja diatur dalam Pasal 1 angka (2) dimana Tenaga kerja mengacu pada individu atau orang-orang yang memiliki kapabilitas untuk melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan barang atau layanan, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat secara umum. Dalam konteks ini, tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang berkontribusi dalam proses produksi atau penyediaan layanan. Perbedaan antara "pekerja" dan "tenaga kerja" mungkin adalah bahwa "pekerja" lebih merujuk kepada individu yang saat ini sedang bekerja dalam suatu pekerjaan tertentu dengan status pekerjaan yang aktif, sementara "tenaga kerja" lebih bersifat umum dan mencakup semua individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja, tanpa memperhatikan status pekerjaan mereka saat ini. Dengan kata lain, Semua individu merupakan bagian dari tenaga kerja, namun, tidak semua individu selalu aktif bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja mencakup semua orang yang memiliki kemampuan untuk bekerja, dan tidak terbatas pada mereka yang saat ini bekerja. Keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan merupakan tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri dimana pengusaha atau pemberi kerja pada umumnya memiliki power yang lebih strong daripada pekerja itu sendiri. Oleh sebab itu peraturan dibutuhkan untuk membatasi kesewenang-wenangan dari pengusaha atau pemberi kerja agar posisi pekerja yang lemah tidak semakin dibuat lemah.

Perlindungan terhadap pekerja atau tenaga kerja bisa dijalankan melalui berbagai metode, seperti memberikan bimbingan, pemberian tunjangan, atau meningkatkan pengakuan terhadap hak asasi manusia, baik dari segi fisik maupun socio-ekonomi, sesuai dengan norma yang berlaku. Hukum ketenagakerjaan sendiri mencakup dua aspek, yaitu aspek privat dan publik. Aspek privat, yang sering disebut sebagai hukum perdata, mengatur tentang kepentingan individu. Dalam konteks ketenagakerjaan, ini mencakup peraturan mengenai hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja yang dibuat ketika sign contract. Sementara bagian publik atau biasa dikenal sebagai hukum pidana mengartikan terdapat hal-hal yang melibatkan tangan pemerintah dalam pelaksanaannya, seperti penerapan sanksi-sanksi dan peraturan hukum lain yang tertuang dalam undang-undang. Beberapa hal yang menyangkut kesejahteraan pekerja ialah Jaminan Sosial (Dede Agus, 2014).

Jaminan Sosial kini telah memiliki landasan hukum yang kuat melalui “Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja” dan peraturan turunannya, tetapi jika melihat sejarahnya, kita juga memiliki “Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagai peraturan yang melengkapi “Undang-Undang No. 40 Tahun 2004”. Jaminan Sosial dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimana dijelaskan bahwa secara substansial, program jaminan sosial tenaga kerja ini berguna untuk menjamin kelangsungan penerimaan pendapatan bagi keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang.

Pemberian perlindungan sosial kepada pekerja mencakup beragam elemen, termasuk penyediaan jaminan dasar untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Hal ini adalah bentuk penghargaan terhadap sumbangan yang telah diberikan oleh pekerja dengan upaya dan pikiran mereka kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Buruh atau pekerja menghadapi berbagai risiko dalam kehidupan mereka. Semua orang, termasuk buruh atau pekerja, pada akhirnya akan mencapai masa tua. Dalam beberapa kasus, produktivitas kerja mereka akan menurun seiring berjalannya waktu, yang mungkin mengakibatkan mereka digantikan oleh tenaga kerja yang lebih muda. Dampaknya, mereka dapat kehilangan pekerjaan mereka, yang berarti pemberhentian pendapatan mereka. Selain itu, pekerja juga berisiko mengalami kecelakaan di lingkungan kerja, yang dapat mengganggu penghasilan mereka. Mereka juga dapat jatuh sakit, mulai dari penyakit ringan hingga penyakit serius, yang memerlukan perawatan medis dan biaya tambahan yang mungkin membebani gaji atau upah mereka. Terlebih lagi, jika seorang buruh atau pekerja yang menjadi pencari nafkah meninggal dunia, pendapatan keluarga yang ditinggalkan akan terganggu.

Beberapa program jaminan sosial adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang memberikan perlindungan dan kompensasi finansial ketika tenaga kerja mengalami insiden di lingkungan kerja. Jaminan Kematian (JKM) yang merupakan upaya perlindungan yang diberikan kepada keluarga atau pewaris dari tenaga kerja yang telah meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Hari Tua yang merupakan bentuk perlindungan yang menjamin penerimaan pendapatan secara berkala atau sekaligus ketika tenaga kerja mencapai usia tua (55 tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu. Hak atas pekerjaan tidak hanya melibatkan ketersediaan pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kualitas pekerjaan yang tersedia. Baik komponen

ini, yakni ketersediaan dan kualitas pekerjaan, merupakan elemen-elemen yang membentuk hak atas pekerjaan. Maka, kedua elemen ini harus digabungkan dalam hak atas pekerjaan, tanpa hanya menfokuskan pada satu elemen saja (Aloysius Uwiyono, 2014). Salah satu alasan mengapa orang membutuhkan pekerjaan adalah karena mereka membutuhkan gaji untuk membeli kebutuhan dirinya sendiri. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Pasal 92 diterangkan bahwa pengusaha harus menjamin kestabilan pendapatan karyawan dan harus bersedia menyesuaikannya dengan perubahan dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, mereka harus merancang sistem penggajian yang mempertimbangkan kategori, posisi, masa kerja, tingkat pendidikan, dan kemampuan karyawan. Selain itu, mereka harus secara teratur mengevaluasi tingkat gaji dengan memperhatikan kondisi keuangan perusahaan dan tingkat produktivitas . (Aloysius Uwiyono, 2014).

Secara prinsip, ada 2 (dua) pilihan yang tersedia bagi seseorang saat melaksanakan pekerjaan, yaitu pertama, melakukan pekerjaan untuk kepentingan pribadi, dan kedua, melakukan pekerjaan untuk pihak lain atau orang lain (Aloysius Uwiyono, 2014). Dasar hukum dari relasi hukum antara pekerja dan pemberi kerja terletak pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1601 KUHPPer, termasuk dalam kategori perjanjian pekerjaan. Perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pemberi kerja, sehingga menimbulkan hak dan kewajiban yang mengatur berbagai aspek, seperti syarat-syarat pekerjaan, perlindungan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian sengketa, serta pemutusan hubungan kerja. Saat menjalankan suatu perjanjian, termasuk perjanjian kerja, penting untuk memastikan bahwa hukum menciptakan keseimbangan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha, dengan tujuan mencapai keadilan. Namun, dalam praktiknya, sering kali terjadi ketidakseimbangan dalam posisi antara pemberi kerja dan pekerja/buruh, di mana pemberi kerja cenderung memiliki kekuatan yang lebih besar, sementara pekerja/buruh, sebagai pencari pekerjaan, seringkali berada dalam posisi yang lebih lemah dan cenderung untuk menerima syarat-syarat yang ditetapkan oleh pemberi kerja (Dr. Niru Anita Sinaga, SH, MH, 2015).

Pemberi kerja sudah pasti mempertimbangkan biaya operasionalnya, dan salah satu strategi yang umum digunakan untuk mengatasi kebutuhan tersebut adalah melalui outsourcing. Setiap perusahaan yang beroperasi memerlukan sumber daya manusia, yang bisa terdiri dari pekerja tetap, kontrak pekerjaan, atau pekerja yang diperoleh

melalui layanan outsourcing (Delviola Azahra dan Chatarina Dwi A, 2023). Dalam konteks tertentu, pekerja outsourcing merupakan cara untuk mentransfer sebagian aktivitas bisnis kepada perusahaan yang mengkhususkan diri dalam layanan outsourcing. Perusahaan outsourcing ini akan melakukan tugas-tugas yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat antara mereka dan perusahaan yang memanfaatkan layanan outsourcing tersebut. Dengan kata lain, pekerja outsourcing bekerja atas nama perusahaan outsourcing untuk melaksanakan fungsi atau tugas tertentu yang biasanya akan dilakukan oleh perusahaan itu sendiri (Delviola Azahra dan Chatarina Dwi A, 2023).

Beberapa faktor yang menjadi pertimbangan ketika memutuskan untuk melakukan outsourcing, seperti untuk meningkatkan fokus pada aktivitas inti bisnis, mengurangi biaya operasional, meningkatkan kualitas layanan, mengakses perkembangan teknologi, dan mengurangi dampak dari serikat pekerja. Pada KUHPer Pasal 1601 b diterangkan bahwa perjanjian pemborongan kerja adalah kesepakatan di mana pihak pertama, yaitu pemborong, berkomitmen untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atas nama pihak kedua, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah disepakati sebelumnya. Dalam konteks ini, pemborong bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam perjanjian, dan pemberi tugas membayar harga yang telah disepakati sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut. Sementara pada UU Ketenagakerjaan dijelaskan dalam pasal 64, 65, dan 66 UU Ketenagakerjaan. Pada Pasal 64 pengertiannya mengacu pada tindakan perusahaan yang memberikan sebagian dari tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis, yang bisa berupa perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam konteks ini, perusahaan mengontrak pihak lain untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu yang sebelumnya mungkin dilakukan oleh perusahaan itu sendiri.

Outsourcing dikelompokkan menjadi 2 (dua) kategori, yaitu:

- a. Pemindahan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain, dengan tujuan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut di lokasi perusahaan kedua. Fokus utama dalam kategori ini adalah pada produksi fisik atau pekerjaan yang berhubungan dengan barang-barang nyata. Misalnya, perusahaan A dapat memindahkan produksi suatu barang ke perusahaan B yang memiliki fasilitas produksi yang lebih efisien.

- b. Penyediaan layanan pekerja oleh perusahaan penyedia layanan khusus. Layanan ini kemudian ditempatkan atau digunakan oleh perusahaan lain yang membutuhkan layanan tersebut. Fokus dalam kategori ini adalah lebih pada individu atau perusahaan yang menyediakan jasa yang diperlukan. Contohnya adalah perusahaan C yang menyediakan layanan keuangan atau layanan sumber daya manusia kepada perusahaan D yang membutuhkan bantuan dalam bidang tersebut

Praktik outsourcing memiliki batasan-batasan tertentu yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Artinya, ada peraturan-peraturan yang mengatur hal-hal seperti jenis pekerjaan yang dapat dioutsourcing, status hukum perusahaan yang menerima pekerjaan outsourced, dan bagaimana perjanjian kerja diatur. Jenis pekerjaan yang dapat dioutsourcing haruslah yang berhubungan dengan atau mendukung kegiatan inti perusahaan, dan tidak boleh mengganggu proses produksi. Dengan kata lain, ada pembatasan dalam hal apa yang bisa dan tidak bisa diserahkan kepada pihak ketiga dalam praktik outsourcing, dan aturan-aturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan outsourcing tidak merugikan pekerja atau perusahaan yang melakukan outsourcing. Perusahaan outsourcing harus memiliki legalitas yang sah sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Ini berarti mereka harus menjalankan bisnisnya sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau otoritas yang berwenang, dan mereka harus memiliki izin resmi untuk beroperasi sebagai penyedia layanan outsourcing (A. A. Prabhaputra et al, 2019).

Perjanjian kerja dalam konteks outsourcing harus diatur secara tertulis. Hal ini memastikan bahwa semua persyaratan, tanggung jawab, dan hak kedua belah pihak (perusahaan yang memberikan layanan dan perusahaan yang menerima layanan) dijelaskan dengan jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Penting juga bahwa perjanjian tersebut harus mematuhi ketentuan hukum yang berlaku dalam hal ketenagakerjaan, bisnis, dan lainnya. Perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Untuk memastikan bahwa praktik outsourcing tidak bersifat eksploitatif dan menghormati hak-hak buruh, diperlukan penerapan perundang-undangan yang ketat serta pengawasan yang cermat oleh pemerintah. Pengambilan keputusan terkait kebijakan outsourcing harus mempertimbangkan aspek keselarasan dan cakupan yang komprehensif. Salah satu pendekatan yang dapat diambil adalah dengan meningkatkan jumlah pengawas yang dapat mengawasi proses outsourcing

dengan lebih efektif. Selain itu, upaya juga bisa difokuskan pada memberikan pelatihan dan keterampilan kepada generasi muda, sehingga mereka memiliki kapasitas untuk mandiri dalam menciptakan peluang pekerjaan, tanpa perlu bergantung sepenuhnya pada sektor publik atau swasta.

B. Pengaturan Undang-Undang Mengenai Pengangkatan Karyawan Outsourcing Sebagai Karyawan Tetap di Indonesia

Indonesia mengalami pertumbuhan ekonomi yang cepat, yang akan berkontribusi pada peningkatan permintaan akan tenaga kerja. Karenanya, dibutuhkan regulasi yang terperinci mengenai penunjukan pekerja permanen untuk menjaga kesetaraan dan keadilan dalam hubungan kerja. Hubungan kerja dijelaskan dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan sebagai Hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan kesepakatan kerja, yang mencakup unsur-unsur seperti pekerjaan, kompensasi, dan petunjuk. Dalam kerangka kerja ini, unsur-unsur seperti jenis pekerjaan yang dilakukan, kompensasi yang diberikan, dan petunjuk yang diikuti oleh pekerja menjadi dasar penting untuk menjaga hubungan kerja yang seimbang dan adil.

Hukum Ketenagakerjaan diusulkan dengan tujuan menciptakan keteraturan, kedamaian, kepastian hukum, dan keadilan dalam lingkungan industri. Dalam konteks ini, Mochtar Kusumaatmadja (Sociological Jurisprudence) mengemukakan bahwa hukum memiliki 2 (dua) peran utama. First, sebagai alat untuk mengendalikan perilaku sosial. Kedua, sebagai alat untuk mengubah masyarakat. Second, peran ini berakar pada ide bahwa hukum, sebagai suatu sistem, bertujuan mengatur tindakan manusia menuju perubahan positif, sambil menjaga ketertiban agar proses perubahan atau pembangunan dapat terwujud sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hukum ketenagakerjaan memiliki peran integral dalam mencapai tujuan utama, yaitu menciptakan keteraturan, kedamaian, kepastian hukum, dan keadilan dalam industri.

Upaya pembangunan nasional, khususnya para pekerja, memiliki peran yang sangat penting sebagai bagian dari aktor ekonomi. Mereka berperan dalam proses pembangunan bersama dengan mitra kerja mereka, yaitu pemberi kerja atau pengusaha. Karena peran pekerja sangat vital, maka diperlukan perlindungan terhadap hak-hak dasar mereka, termasuk perlakuan yang sama di mata hukum. Selain itu, dalam konteks hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, penting bahwa kedudukan individu

dianggap setara dan adil menurut hukum. Dengan kata lain, perlindungan hukum dan kesetaraan dalam perlakuan terhadap pekerja adalah aspek penting dalam konteks pembangunan nasional. Oleh sebab itu, pengaturan yang jelas mengenai pengangkatan karyawan tetap sangatlah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan berkelanjutan di tengah pertumbuhan ekonomi yang cepat di Indonesia.

Dalam konteks yang sama, perlu juga diperhatikan bahwa hubungan kerja di Indonesia seringkali mencakup pekerja outsourcing atau pekerja kontrak. Pekerja outsourcing memiliki peran signifikan dalam struktur tenaga kerja negara ini, dan perlindungan hak-hak mereka juga merupakan bagian integral dari keseluruhan upaya pembangunan nasional. Sehingga diperlukan perhatian khusus terhadap pengaturan dan perlindungan hak-hak pekerja outsourcing, agar dapat memastikan bahwa semua individu, terlepas dari status kerja mereka, mendapatkan perlakuan yang adil dan setara dalam lingkungan kerja yang berkembang pesat ini. Berdasarkan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 64, definisi dari sistem kerja outsourcing hanya dapat terwujud melalui dua jenis perjanjian kerja yang dicatat secara tertulis, yaitu kontrak pengerjaan, atau perusahaan yang menyediakan layanan pekerjaan. Oleh karena itu, praktek kerja outsourcing mengakibatkan adanya elemen ketiga dalam relasi antara pekerja dan perusahaan, yang mencakup perusahaan kontrak atau perusahaan yang memberikan layanan tenaga kerja.

Hubungan kerja outsourcing diatur melalui suatu perjanjian. Perjanjian kerja ini dapat berupa kontrak untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau kerja sama dengan perusahaan yang menyediakan jasa pekerjaan. Dampak dari penerapan praktik outsourcing adalah perubahan dalam dinamika hubungan kerja, di mana pekerja harus berinteraksi dan bekerja sama dengan pihak ketiga (perusahaan kontraktor atau penyedia tenaga kerja) yang juga terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dapat memengaruhi dinamika organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, dan cara perusahaan dan pekerja berinteraksi dalam konteks kerja sama. Perubahan dalam cara orang bekerja dan hubungan kerja sebagai respons terhadap perubahan teknologi dan pasar yang terjadi lebih cepat daripada sebelumnya. Fleksibilitas dalam hubungan kerja menjadi penting dalam mengatasi tantangan dan peluang yang muncul dalam dunia kerja yang terus berubah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Variasi hubungan kerja ini mencakup perjanjian kontrak kerja atau perjanjian dengan batasan waktu tertentu (PKWT), PKWT berlaku selama 2 (dua)

tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Jika syarat PKWT tersebut dilanggar, maka PKWT secara hukum akan berubah menjadi PKWTT. Dalam UU Ciptaker telah mengubah ketentuan tersebut dan mengubah batas waktu PKWT berubah menjadi 5 tahun, sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 8 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (Yovita Tiwang, 2021).

Pada beberapa kasus, insourcing adalah bentuk lain dari outsourcing di mana perusahaan mengontrak pekerja atau karyawan dari perusahaan pihak ketiga untuk menjalankan tugas tertentu di dalam perusahaan. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja bertanggung jawab atas rekrutmen, manajemen administrasi, dan menyediakan tenaga kerja yang diperlukan. Sementara itu, aset-aset seperti lokasi kerja, pengawasan, dan seluruh peralatan produksi berada di bawah kontrol perusahaan yang memanfaatkan insourcing. Dengan kata lain, insourcing merupakan cara di mana perusahaan menggunakan pekerjaan dari pihak ketiga untuk menjalankan fungsi tertentu dalam operasional perusahaan mereka sendiri. Pekerja, sebagai pihak yang cenderung kurang menguntungkan dalam konteks ini, sering melakukan upaya konsolidasi dan berbicara untuk mengakhiri praktik outsourcing ini. Namun, jika melihat situasi ketenagakerjaan saat ini, menghapus outsourcing menjadi tindakan yang sulit. Sebenarnya, menghapusnya malah bisa berpotensi mengganggu stabilitas ekonomi.

Pembatasan terhadap praktik outsourcing diatur dalam peraturan hukum, terutama UU Ketenagakerjaan, yang mencakup aspek-aspek tertentu. Di dalam UU tersebut, terdapat ketentuan yang mengharuskan jenis pekerjaan yang diserahkan dalam perjanjian outsourcing untuk fokus pada tugas-tugas pendukung yang tidak secara langsung terkait dengan inti bisnis perusahaan. Pekerjaan ini harus dilakukan sesuai dengan perintah yang dapat berupa langsung atau tidak langsung, dan tidak boleh menghambat proses produksi. Dalam perjanjian penyediaan jasa pekerjaan atau buruh, pekerjaan yang diserahkan juga harus terfokus pada tugas pendukung yang tidak secara langsung terhubung dengan bisnis utama. Salah satu syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh perusahaan outsourcing adalah memiliki status badan hukum yang sah. Perjanjian kerja dalam konteks outsourcing harus disusun secara tertulis dan bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi semua pihak yang terlibat. Isi perjanjian harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan didasarkan pada niat baik dalam penyusunan perjanjian (A. A. Prabhaputra et al, 2019). Selain itu, perusahaan

outsourcing juga harus memperoleh izin operasional dari instansi yang memiliki tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ini diperlukan karena perusahaan outsourcing, dalam upaya mencari keuntungan di dunia bisnisnya, harus beroperasi secara legal dan terpantau oleh otoritas yang berwenang, terutama dalam hal ketenagakerjaan.

Karyawan outsourcing memiliki status kerja yang berbeda dengan karyawan tetap di perusahaan tempat mereka ditempatkan. Namun, di beberapa situasi, terutama jika aturan perundang-undangan atau perjanjian antara perusahaan outsourcing dan perusahaan tempat mereka ditempatkan memungkinkan, karyawan outsourcing dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Kasus serupa yang terjadi pada karyawan outsourcing PT PLN yang meminta agar diangkat menjadi karyawan tetap. Alasan mengapa karyawan outsourcing pada PT PLN meminta untuk diangkat sebagai karyawan tetap ialah karena mereka merasa tidak memiliki hak yang setara dengan karyawan tetap. Pada dasarnya, terdapat beberapa hak pekerja yang dianggap esensial dan perlu dipastikan, meskipun dalam prakteknya dapat sangat dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi serta faktor sosial dan budaya dalam masyarakat atau negara di mana perusahaan beroperasi, yaitu (Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, 2017):

- 1) Hak atas pekerjaan
- 2) Hak atas upah yang adil
- 3) Hak untuk berserikat dan berkumpul
- 4) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan
- 5) Hak untuk diproses hukum secara sah
- 6) Hak untuk diperlakukan secara sama
- 7) Hak atas rahasia pribadi
- 8) Hak atas kebebasan suara hati (Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, 2017)

Hak pekerja outsourcing untuk diangkat menjadi karyawan tetap sebagian besar berkaitan dengan hak-hak pekerja yang terkait dengan status pekerjaan, keamanan kerja, dan perlindungan hukum. Ini mencerminkan prinsip-prinsip dasar perlindungan tenaga kerja dan upaya untuk memberikan stabilitas pekerjaan dan kesejahteraan bagi pekerja. Dalam penilaian kerja, karyawan tetap memiliki tingkat kualitas pribadi yang tinggi. Karyawan tetap biasanya memiliki kualitas individu yang unggul dan

profesionalisme yang kuat yang sesuai dengan pendidikan mereka. Sementara itu, karyawan kontrak memiliki tingkat kinerja yang tinggi, terutama karena mereka memiliki masa kerja yang terbatas. Untuk tetap bekerja, mereka harus memberikan kinerja yang luar biasa dan menjalankan tugas mereka dengan optimal untuk mendapatkan kontrak baru, dan dalam beberapa kasus, mungkin menjadi karyawan tetap sesuai dengan kebijakan perusahaan (Nurhikmah Putri, 2017).

Maka, untuk diangkat menjadi karyawan tetap, karyawan outsourcing perlu memenuhi kriteria yang terdapat di perusahaan penempatan. Salah satu yang bisa dilakukan adalah menunjukkan kinerja yang baik bahkan unggul. Apabila karyawan outsourcing yang merupakan karyawan kontrak menunjukkan dedikasi dan profesionalitas yang tinggi maka akan meningkatkan kesempatan untuk bisa diangkat menjadi karyawan tetap. Selain itu perlu diperhatikan juga pada saat menandatangani kontrak kerja. Sebab terdapat beberapa kontrak outsourcing yang mencakup periode waktu tertentu yang harus dipenuhi sebelum dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Serta, perlu diperhatikan juga mengenai kebijakan perusahaan di tempat bekerja yang berkaitan dengan pengangkatan karyawan tetap. Sebab, beberapa perusahaan bisa memiliki prosedur yang terdefinisi dengan baik untuk mengubah status pekerja outsourcing menjadi pekerja tetap.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam operasional perusahaan, penggunaan sumber daya manusia perlu diperhitungkan dengan cermat mengingat aspek biaya. Salah satu solusi yang sering ditempuh adalah melalui outsourcing. Keputusan untuk outsourcing mempertimbangkan berbagai faktor, seperti fokus pada core business dan efisiensi biaya. Outsourcing agreement harus tertulis dan umumnya menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Namun, perubahan dalam UU Ciptaker telah memperpanjang batas waktu PKWT menjadi 5 tahun. Perjanjian outsourcing mengatur persyaratan, tanggung jawab, dan hak kedua pihak (penyedia layanan dan penerima layanan). Selain itu, Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan keputusan untuk outsourcing dengan teliti, memperhitungkan biaya, kualitas layanan, dan dampak jangka panjang terhadap sumber daya manusia. Selain mencari efisiensi biaya, penting juga untuk mempertimbangkan implikasi jangka panjang terhadap karyawan, hal tersebut berkenaan dengan pekerja outsourcing yang seringkali berupaya untuk diangkat menjadi karyawan tetap, yang berkaitan dengan hak-hak mereka seperti status pekerjaan, keamanan kerja, dan

perlindungan hukum. Oleh karena itu, agar bisa menjadi karyawan tetap, pekerja outsourcing harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan penempatan. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah menunjukkan kinerja yang sangat baik.

DAFTAR REFERENSI

- Uwiyono, Aloysius. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prabhaputra, A. A., et al. (2019). Pengaturan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. *Jurnal Analogi Hukum*, 1(1), 22-27. <http://dx.doi.org/10.22225/wedj.2.2.1297>
- Agus, Dede. (2014). Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 53-68. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.286>
- Azahra, Delviola, & Chatarina Dwi A. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Syntax Literate*, 12(3), 5901-2909. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i5.7095>
- Darmawan, Anri. (2021). Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. *Varia Hukum*, 3(2), 13-25. <https://doi.org/10.15575/vh.v3i2.12607>
- Dalimunthe, N., et al. (2023). Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 1(3), 211-221. <https://doi.org/10.15575/vh.v3i2.12607>
- Dewi, N. M. I. M. S., & Resen, M. G. S. K. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Buruh Dalam Masa Percobaan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Kertha Desa*, 9(12), 36-46. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthadesa/article/view/79476>
- Muin, F. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). *Jurnal Cita Hukum*, 3(1), 30-45. <https://doi.org/10.15408/jch.v2i1.1838>
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 29(3), 652-673. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9>
- Sinaga, N. A. (2017). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara-Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, 7(2), 30-45. <https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132>
- Saefuloh, A. A. (2011). Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 2(1), 337-370. <https://doi.org/10.22212/jekp.v2i1.162>
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal*, 6, 56-70. <https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>
- Sonhaji. (2021). Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Alih Daya di Perusahaan Perbankan. *Administrative Law & Governance Journal*, 4(1), 38-50.

<https://doi.org/10.14710/alj.v4i1.38%20-%2050>

- Suryadi, & P. N. Faizal A. (2023). Revolusi Industri, Tren Pekerjaan Masa Depan, dan Posisi Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 124-141. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.237>
- Tiwang, Y. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Pro Hukum*, 12(3), 1075-1089.
- Nurhikmah Putri. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar). Skripsi, UIN ALAUDDIN Makasar.
- Annur, C. M. (2023, July 3). Penduduk Indonesia Tembus 278 Juta Jiwa hingga Pertengahan 2023.