

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK DI BUMN DALAM SISTEM OUTSOURCING MENURUT UNDANG – UNDANG KETENAGAKERJAAN

Ayu Purnamasari
ayusary678@gmail.com
Universitas Terbuka

ABSTRAK

Sistem outsourcing atau yang lebih dikenal dengan istilah alih daya telah menjadi praktik umum di dalam perusahaan di Indonesia, terutama di BUMN. Hingga saat ini hampir semua perusahaan BUMN mengoperasikan tenaga kerja mereka melalui alih daya dalam pekerjaan sehari-hari. Singkatnya, sistem alih daya dapat memberikan fleksibilitas kepada perusahaan, tetapi dapat menimbulkan beberapa masalah bagi tenaga kerja alih daya terkait status hubungan kerja, kepastian upah, jaminan sosial, dan perlindungan hukum selama pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap para pekerja kontrak dalam sistem outsourcing yang ada di perusahaan BUMN berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penelitian ini menerapkan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa secara normatif, aturan terbaru telah memperluas ruang lingkup pekerjaan yang dapat dialihdayakan, tetapi belum memberikan kepastian hukum yang cukup layak mengenai tanggung jawab pengguna jasa dan perusahaan penyedia tenaga kerja. Di sisi lain, mekanisme pengawasan ketenagakerjaan belum efektif dalam memastikan pemenuhan hak-hak pekerja kontrak, terutama terkait upah, jaminan sosial, dan status hubungan kerja. Meskipun hukum nasional telah berupaya mengakomodasi fleksibilitas ekonomi, implementasinya masih menimbulkan kesenjangan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing terutama di lingkungan BUMN, sehingga diperlukan penguatan fungsi pengawasan dan kejelasan hukum dalam sistem hubungan kinerja di Indonesia.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Kontrak, Outsourcing, Undang-Undang Cipta Kerja, BUMN.

ABSTRACT

The outsourcing system, or what is more commonly known as subcontracting, has become a common practice within companies in Indonesia, especially State-Owned Enterprises (BUMN). To this day, almost all BUMN operate their workforce through outsourcing in their daily operations. In essence, the outsourcing system provides flexibility for companies but may also create several issues for outsourced workers related to employment status, wage certainty, social security, and legal protection during termination of employment. This research aims to analyze the form of legal protection for contract workers within the outsourcing system implemented in BUMN companies based on the provisions of Law Number 13 of 2003 on Manpower as amended by Law Number 11 of 2020 on Job Creation and Government Regulation Number 35 of 2021. This study applies a normative juridical method with statutory and conceptual approaches. The results of the analysis indicate that, normatively, the updated regulations have expanded the scope of work that may be outsourced, yet they have not provided adequate legal certainty regarding the responsibilities of user companies and labor service providers. On the other hand, the labor inspection mechanism has not been effective in ensuring the fulfillment of the rights of contract workers, particularly regarding wages, social security, and employment status. Although national law has attempted to accommodate economic flexibility, its implementation still creates gaps in legal protection for outsourcing workers, especially within BUMN, thus strengthening supervisory functions and ensuring clearer legal provisions in Indonesia's employment relationship system are necessary.

Keywords: Legal Protection, Contract Workers, Outsourcing, Job Creation Law, State-Owned Enterprises (SOEs).

PENDAHULUAN

Peirkeimbangan induistri dan globalisasi eikonomi teilah meindorong muincuilnya sisteim keirja yang leibih fleiksibeil di Indoneisia. Salah satu beintuiknya adalah outsouricing ataudi alih daya, yaitui peinyeirahan seibagian peikeirjaan oleih peiruisahaan BUiMN keipada pihak lain yang beirtindak seibagai peinyeidia teinaga keirja. Badan Uisaha Milik Neigara (BUiMN) meiliki posisi strateigis dalam peireikonomian nasional

dan diharapkan menjadi pelopor dalam pelaksanaan peraturan kekinagakerjaan di Indonesia. Namun, dalam praktiknya, banyak BUMN yang menggunakan sistem outsourcing (Tenaga alih daya) dalam merekrut tenaga kerja untuk mendukung efisiensi operasional dan mengurangi beban biaya karyawan tetap. Sistem ini dianggap mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan karena beban administrasi kekinagakerjaan dialihkan kepada pihak ketiga. Namun, dari sisi pekerja, praktik outsourcing menimbulkan berbagai persoalan terkait kepastian hukum, kesejahteraan, dan perlindungan hak-hak dasar pekerja.

Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kekinagakerjaan, perusahaan dapat menyewakan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Ketentuan tersebut kemudian diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang secara substansial menghapus batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Perubahan ini menimbulkan kekhawatiran akan semakin lemahnya perlindungan terhadap pekerja kontrak yang bekerja di bawah sistem outsourcing.

Dalam praktiknya, banyak tenaga outsourcing mengalami ketidakpastian status kerja dan perlakuan diskriminatif dibandingkan karyawan tetap di perusahaan BUMN. Mereka sering kali tidak memperoleh hak cuti, bonus tahunan, jaminan sosial, dan upah layak sesuai ketuntasan. Selain itu, hubungan kerja dalam sistem outsourcing menimbulkan problematika tanggung jawab hukum yaitu apakah yang bertanggung jawab atas pelanggaran hak pekerja adalah perusahaan penyedia tenaga kerja atau perusahaan BUMN.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik pelaksanaan di lapangan. Meskipun peraturan perundang-undangan telah memberikan dasar hukum bagi perlindungan pekerja kontrak, efektivitas implementasinya masih dipertanyakan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menganalisis bentuk dan efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem outsourcing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan kekinagakerjaan di Indonesia.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang menitikberatkan pada pengkajian terhadap norma hukum positif serta doktrin yang berkeimbangan dalam literatur hukum. Metode ini digunakan karena permasalahan yang dikaji berkaitan dengan substansi peraturan perundang-undangan dan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di lingkungan BUMN dalam sistem outsourcing.

• Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach), yaitu dengan mengkaji berbagai ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021, serta peraturan pelaksanaannya.
- b. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach), dengan menguraikan teori-teori dan pendapat ahli mengenai perlindungan hukum, hubungan kerja, dan outsourcing dalam sistem kekinagakerjaan.

- **Sumber Bahan Hukum**

Peineelitian ini meingguinakan tiga jeinis bahan huikuim, yaitui:

- a. Bahan huikuim primeir, meilipuiti peiratuiran peiruindang - uindangan yang reileivan deingan keiteinagakeirjaan.
- b. Bahan huikuim seikuindeir, beiruipa liteiratur, buikui teiks, dan jurnai ilmiah yang meimbahas peirlindungan peikeirja dan praktik outsouircing.
- c. Bahan huikuim teirsieir, seipeirti kamuis huikuim, einsiklopeidia huikuim, dan suimbeir daring reismi.

- **Teknik Pengumpulan dan Analisis Bahan Hukum**

Bahan huikuim dikuimpulkan meilaluu stuidi keipuistakaan (library reiseiarch) deingan meineilaah uindang-uindang, peiratuiran peilaksana, dan dokuimein ilmiah. Seilanjuitnya, dilakuikan analisis deiskriptif kualitatif, yaitui meinguiraikan dan meinafsirkan keiteintuian huikuim yang beirlakui uintuik meinarik keisimpulan seicara logis dan sisteimatis meingeinai peirlindungan huikuim bagi peikeirja kontrak dalam sisteim outsouircing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peingatuiran meingeinai outsouircing di Indoneisia peirtama kali diatuir seicara eiksplisit dalam Pasal 64 hingga Pasal 66 Uindang-Uindang Nomor 13 Tahuin 2003 teintang Keiteinagakeirjaan. Keiteintuian ini meingatuir bahwa peirusahaan BUiMN dapat meinyeirahkan seibagian peilaksanaan peikeirjaan keipada peirusahaan lain meilaluu peirjanjian peimborongan peikeirjaan atai peinyeidiaa jasa peikeirja/buiruih, deingan syarat peikeirjaan teirseibuit buikan meiruipakan kegiatan pokok dan peinuinjang langsuang proseis produiksi.

Namuin, seiteilah dibeirlakukannya UiUi No. 11 Tahuin 2020 teintang Cipta Keirja, keiteintuian ini beiruibah seicara suibstansial meilaluu PP No. 35 Tahuin 2021. Dalam reiguilasi barui, tidak lagi teirdapat peimbatasan jeinis peikeirjaan yang dapat dialihdayakan. Hal ini dimaksuidkan uintuik meinciptakan fleiksibilitas dalam pasar keirja, teitapi di sisi lain meinimbuilkan keikhawatiran akan meiningkatnya praktik keirja kontrak tanpa peirlindungan huikuim yang meimadaai.

Beibeirapa ahli meinilai bahwa peiruibahan ini meinggeiseir orieintasi peirlindungan teinaga keirja meinuijui eifisieinsi eikonomi. Keibijakan teirseibuit dapat meimpeirleimah posisi tpeikeirja kareina meiniadakan peimbatasan suibstantif teirhadap jeinis peikeirjaan outsouircing.

Peirlindungan huikuim bagi peikeirja kontrak dalam sisteim outsouircing dapat dilihat dari dua aspek utama, yaitui peirlindungan normatif dan peirlindungan impleimeintatif.

Peirlindungan Normatif teirceirmin dalam peiratuiran peiruindang-uindangan yang meingatuir hak-hak dasar peikeirja, seipeirti uipah minimum, jaminan sosial, dan keiseilamatan keirja. Pasal 66 ayat (2) UiUi No. 13 Tahuin 2003 meineigaskan bahwa peirusahaan peinyeidia teinaga alih daya wajib meimeinuihi hak-hak peikeirja seisuiai deingan keiteintuian huikuim yang beirlakui, teirmasuk uipah, peirlindungan sosial, dan kondisi keirja yang layak.

Peirlindungan Impleimeintatif seiring kali beiluim beirjalan optimal. Peingawasan keiteinagakeirjaan masih leimah, dan meikanisme peinyeileisaian seingkeita seiring kali beirjalan lama. Banyak peirusahaan outsouircing tidak meindaftarkan peikeirjanya kei BPJS Keiteinagakeirjaan dan tidak meimbayar peisangon keitika kontrak beirakhir. Seilain itui, kareina huibungan keirja formal hanya teirjadi antara peikeirja dan peirusahaan peinyeidia teinaga alih daya, maka peikeirja seiring keihilangan akseis uintuik meingguigat

peiruisahaan peingguina outsourcing, meiskipuin keiruigian yang dialaminya teirjadi akibat keibijakan peingguina. Hal ini meinciptakan “vacuuum of reispondibility” dalam huibuingan keirja tripartit.

Beibeirapa keindala utama dalam peirlindungan peikeirja kontrak sisteim outsourcing antara lain:

- Keileimahan dalam peingawasan keiteinagakeirjaan. Juimlah peingawas tidak seibanding deingan juimlah peiruisahaan yang haruis diawasi, seihingga peilanggaran seiring luipuit dari peinindakan.
- Minimnya peingeitahuian peikeirja meingeinai hak-hak huikuim meireika. Banyak peikeirja kontrak di peiruisahaan BUiMN tidak meimahami isi peirjanjian keirja dan meikanisme peinyeileisaian seingkeita.
- Keitidakjeilasan tangguing jawab huikuim. Struiktuur tripartit dalam huibuingan keirja meimbuiat peikeirja suilit meineintuikan pihak yang haruis dimintai tangguing jawab keitika hak-haknya dilanggar. Akibatnya muincuul keitimpangan dalam huibuingan kineirja dan meinuiruinnya peirlindungan sosial bagi peikeirja kontrak. Kondisi ini beirpoteinsi meilanggar prinsip “keiadilan sosial” seibagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (2) UiUiD 1945. Beibeirapa kalangan akadeimisi meindorong peimeirintah uintuik meimpeirkuiat norma huikuim deingan meineigaskan tangguing jawab beirsama (joint liability) antara peiruisahaan peinyeidia teinaga keirja dan peingguina jasa, seirta meimpeirkuiat peiran seirikat peikeirja dalam meimpeirjuiangkan hak-hak peikeirja outsourcing.

KESIMPULAN

Beirdasarkan hasil peimbahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Peingatuiran huikuim meingeinai peikeirja kontrak BUiMN dalam sisteim outsourcing di Indoneisia teilah meingalami peirkeimbangan signifikan meilaluii Uindang-Uindang Nomor 11 Tahuin 2020 teintang Cipta Keirja dan Peiratuiran Peimeirintah Nomor 35 Tahuin 2021. Peiruibahan ini meimbeirikan fleiksibilitas bagi peilakui uisaha, teitapi di sisi lain meimpeirluias poteinsi teirjadinya peilanggaran hak-hak peikeirja kareina hilangnya batasan jeinis peikeirjaan yang boleh dialihdayakan.
2. Peirlindungan huikuim teirhadap peikeirja kontrak BUiMN dalam sisteim outsourcing seicara normatif teilah diatur dalam beirbagai keiteintuan, khuisuisnya Pasal 66 Uindang-Uindang Nomor 13 Tahuin 2003 dan tuiuinannya. Namuin, dalam praktik, peirlindungan ini beiluim eifeiktif kareina leimahnya peingawasan keiteinagakeirjaan, kuirangnya keipastian tangguing jawab antara peiruisahaan peinyeidia teinaga keirja dan peingguina jasa, seirta minimnya keisadaran huikuim para peikeirja.
3. Implikasi teirhadap huibuingan induistrial meinuinjuikkan bahwa peikeirja kontrak BUiMN dalam sisteim outsourcing ceindeiruing beirada pada posisi yang leimah seicara huikuim dan eikonomi. Uintuik itui, peirlui adanya reiformuilasi keibijakan yang meimpeirjeilas tangguing jawab huikuim beirsama (joint liability) antara peiruisahaan peinyeidia dan peingguina jasa, peiningkatan peingawasan keiteinagakeirjaan, seirta peimbeirdayaan seirikat peikeirja agar dapat beirpeiran aktif dalam peirlindungan hak-hak peikeirja outsourcing.

Deingan deimikian, meiskipuin keirangka huikuim nasional teilah meimbeirikan dasar bagi peirlindungan teinaga keirja, impleimeintasinya masih meimeirluiakan peinguiatan di bidang peingawasan, peineigakan huikuim, dan harmonisasi reiguilasi agar

prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia benar-benar dapat terwujud dalam hubungan kerja modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadiei, Zaeini. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Hadjon, Philipuis M. (2015). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Huda, Ni'matuli. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: UII Press.
- Oktavianti, O. dkk. (2021). "Legal Protection and Fulfillment of the Outsourcing Workers' Rights after Law No. 11 of 2020." *Atlantis Proceedings of Law and Governance*, hlm. 86–94.
- Pratiwi, W.B. (2022). "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem Outsourcing." *Jurnal Hukum UII*, Vol. 29 No. 1, hlm. 43–52.
- Puspita, Diah R. (2022). "Dampak UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja Alih Daya." *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 19 No. 3, hlm. 199–211.
- Rahardjo, Satjipto. (2014). *Hukum Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Seimbiring, F. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suidiarawan, K.A. (2023). "The Indonesian Outsourcing Workers' Rights after the Job Creation Law." *EJLH Universitas Jember*, Vol. 10 No. 2, hlm. 228–243.
- Utami, R. (2022). "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pelaksanaan Outsourcing." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 52 No. 1, hlm. 85–95.