

**Perlindungan Tenaga Kerja *Security* Dengan Hak Kontrak  
Di Perusahaan *Outsourcing*  
Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Sri Ayu Astuti <sup>[1]</sup>, Herizali Harahap <sup>[1]</sup>

<sup>[1]</sup> Universitas Wisnuwardhana Malang, e-mail: [saar\\_1126@yahoo.co.id](mailto:saar_1126@yahoo.co.id)

<sup>[2]</sup> Kodim Kabupaten Bogor, e-mail: -

---

**ARTICLE INFO**

*Article history*

Received [5 September 2024]

Revised [5 September 2024]

Accepted [5 September 2024]

Available Online [5 September 2024]

---

**ABSTRACT**

*[The Outsourcing (outsourcing) as a provider of workers by another party is carried out first by separating the main work (core business) from supporting work (non-core business) in a written document prepared by company management. In outsourcing, companies using outsourcing services collaborate with outsourcing companies, where the legal relationship is manifested in a cooperation agreement which contains, among other things, the term of the agreement and what areas constitute a form of outsourcing cooperation. This research aims to determine the civil rights of outsourced workers, especially security workers after the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. This type of research uses empirical normative juridical research methods. Data processing is presented using qualitative descriptive techniques and data collection is carried out through literature studies and interviews. The research results show that Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation does not address the issue of protecting workers from violations of outsourcing practices that have occurred so far, such as violations of wage provisions, working hours and types of work that are outsourced.]*

*Keyword: Protection, Labor Security, Contracts, Outsourcing Companies, Job Creation Law*

---

**ABSTRAK**

Outsourcing (alih daya) sebagai suatu penyedia pekerja oleh pihak lain dilakukan terlebih dahulu memisahkan antara pekerjaan utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang (*non core business*) dalam suatu dokumen tertulis yang disusun oleh manajemen perusahaan. Dalam melakukan outsourcing perusahaan pengguna jasa outsourcing bekerja sama dengan perusahaan outsourcing, dimana hubungan hukumnya diwujudkan dalam suatu perjanjian kerja sama yang memuat antara lain

---

tentang jangka waktu perjanjian serta bidang-bidang apa saja yang merupakan bentuk kerja sama outsourcing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak perdata tenaga kerja alih daya (*outsourcing*), khususnya tenaga kerja security pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif empiris. Pengolahan data disajikan dengan teknik deskriptif kualitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak menjawab soal perlindungan pekerja dari pelanggaran praktik alih daya yang selama ini terjadi, seperti pelanggaran ketentuan upah, jam kerja, serta jenis pekerjaan yang dialih-dayakan.

**Kata Kunci:** Perlindungan, Tenaga Kerja *Security*, Kontrak, Perusahaan *Outsourcing*, UU Cipta Kerja

© 2020 MJN. All rights reserved.

---

## I. PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya pada Pasal 27 Ayat (2) ditegaskan bahwa: *”Tiap-tiap warga Negara berhak atas Pekerjaan dan mata pencaharian yang layak untuk kemanusiaan”*. Hal itu ditegaskan kembali pada Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua). Pasal tersebut telah mengamanatkan bahwa: *”Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan tepat dalam hubungan kerja”*.

Guna memenuhi kebutuhan kesejahteraannya, maka setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan. Pemenuhan terhadap kesejahteraan merupakan proses untuk mewujudkan kemakmuran. Kesejahteraan yang dimaksud tidak diragukan lagi tidak terbatas. Dengan demikian Pemerintah mempunyai kewajiban konstitusional atas warga negara. Kewajiban dimaksud tidak hanya terbatas dalam menyediakan berbagai pekerjaan yang seluas-luasnya bagi warga negara, tetapi juga termasuk dalam memberikan perlindungan hukum terhadap warga negara yang sedang bekerja.

Hal ini berarti setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak perlindungan hukum, khususnya hak-hak normatif. Selain kewajiban yang harus dilakukan tenaga kerja/buruh harus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, termasuk di dalamnya berlaku juga bagi tenaga kerja alih daya (*outsourcing*).

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi guna memperoleh pekerjaan. Selain itu setiap tenaga kerja/buruh berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini berarti perlindungan terhadap pekerja adalah salah satu jenis perlindungan yang harus diberikan oleh negara terhadap tenaga kerja. Oleh karena itu perlindungan terhadap tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) harus dipandang dalam perspektif kebijakan pengertian perlindungan pekerja itu sendiri.

Dalam rangka hubungan antara majikan dengan pekerja dan perlindungan hukumnya juga telah diatur pada Pasal 1601a KUHPerduta. Pasal ini telah menjadi inspirasi dan acuan dalam penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. Hubungan kerjasama antara Perusahaan outsourcing dan perusahaan pengguna jasa outsourcing harus

diikat dalam bentuk perjanjian tertulis. Perjanjian dalam outsourcing (alih daya) dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Perjanjian outsourcing (alih daya) tidaklah semata-mata berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1338 KUHPerduta, akan tetapi harus pula memenuhi ketentuan yang diatur UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya Asri Wijayanti, mengemukakan bahwa secara sosial ekonomis kedudukan pekerja adalah tidaklah bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Oleh karena kedudukan pekerja dipandang lebih rendah dibandingkan dengan kedudukan majikan, maka diperlukan campur tangan pemerintah guna memberikan perlindungan hukumnya (Wijayanti, 2014).

Mengacu pada penjelasan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh harus secara tertulis. Sejalan dengan itu, Much. Nurachmad berpendapat bahwa pada dasarnya terdapat dua jenis perjanjian kontrak, yaitu perjanjian kerja untuk pekerjaan yang diborongkan dan perjanjian kerja untuk pekerja yang diborongkan (Nurachmad, 2009), termasuk anatara lain tenaga kerja outsourcing security (Satuan Pengamanan).

Berkaitan dengan tenaga kerja outsourcing security (Satuan Pengamanan) sebagaimana disebutkan di atas, dalam konsideran Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pengamanan Swakarsa, ditegaskan bahwa Satuan Pengamanan adalah satuan atau kelompok profesi pengemban fungsi kepolisian terbatas non yustisial yang dibentuk melalui perekrutan oleh badan usaha jasa pengamanan atau pengguna jasa Satpam untuk melaksanakan pengamanan dalam menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka pada dasarnya keberadaan tenaga kerja outsourcing security yang dikelola oleh perusahaan outsourcing security juga harus mengacu ke dalam ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa

pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan (Panjaitan, 2016).

Adapun mengenai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja security outsourcing oleh perusahaan pengguna jasa outsourcing security bekerjasama dengan perusahaan *outsourcing security*, dimana hubungan hukumnya diwujudkan dalam suatu perjanjian kerjasama yang memuat antara lain tentang jangka waktu perjanjian serta bidang-bidang apa saja yang merupakan bentuk kerjasama outsourcing. Tenaga Kerja *outsourcing Security* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan outsourcing untuk ditempatkan di perusahaan pengguna outsourcing. Sejalan dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdapat beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengalami perubahan, khususnya perubahan terhadap ketentuan yang terkait dengan

pekerja/buruh/tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) yang diatur dalam ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tersebut yang kemudian telah diatur lebih lanjut dengan peraturan pelaksanaannya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menjadi objek kajian dalam penelitian ini

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif empiris. Penelitian yuridis normatif bertujuan menganalisis penerapan asas-asas hukum dan menggunakan data sekunder melalui penelusuran literatur. Sedangkan penelitian empiris yaitu penelitian hukum yang melakukan observasi dengan mengadakan penelitisan langsung ke lapangan dalam hal ini di PT. Satya Daya Santosa dan PT. Mitra Bhakti Nusa. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris, yang artinya selain menekankan pada hukum dalam kekuatan (*law in the book*) juga menekankan pada berlakunya hukum tersebut dalam masyarakat (Soemitro, 1990). Sumber data merupakan tempat dimana dan

kemana data dari suatu penelitian diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: sumber data primer, sumber data sekunder dan sumber data tersier yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam upaya mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Pengolahan data disajikan dengan teknik deskriptif kualitatif yaitu berupa lisan atau kata tertulis dari seseorang subjek yang telah diamati dan memiliki karakteristik bahwa data yang diberikan merupakan data asli yang tidak diubah serta menggunakan cara yang sistematis dan dipertanggungjawabkan kebenarannya.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengertian Ruang Lingkup Tenaga Kerja *Outsourcing*

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan tentang jaminan mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sebagaimana diatur dalam Pasal 27 Ayat (2). Penegasan dalam bunyi Undang-Undang tersebut merupakan satu tanggungjawab yang harus dilaksanakan dan mendapat jaminan perlindungan dari Pemerintah untuk

mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dalam mensejahterakan warga negaranya. Oleh karena itu, praktek perlindungan pekerja harus berkaitan dengan berbagai aspek kesejahteraan. Kesejahteraan individu dan peningkatan kesejahteraan sosialnya dengan mempertimbangkan pekerja bekerja dan bertempat tinggal. Dengan demikian penerapan asas-asas penempatan pekerja/buruh dalam berbagai tingkatan di suatu lingkungan kerja menjadi sangatlah penting (Nuradi & Rohaedi, 2021).

Hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dipertegas kembali dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua). Oleh karena itu, setiap orang berhak untuk dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraannya dengan bekerja. Pemenuhan kebutuhan kesejahteraan mewujudkan kesetaraan yang tentunya tidak terbatas. Pemerintah berkewajiban menurut konstitusi dalam membuka lapangan kerja bagi warga negara seluas-luasnya. Disamping itu, wajib juga guna mendapatkan jaminan perlindungan terhadap warga Negara dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena pekerja/buruh wajib mengetahui terhadap memperoleh

haknya, maka hal itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengarahan jasa-jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan (Hikmawati & Fauziah, 2018).

Pasal 39 UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menegaskan bahwa negara dan pemerintah mempunyai kewajiban terhadap perlindungan HAM. Dalam hubungannya bahwa Negara Indonesia negara hukum, maka tentunya sudah suatu kewajiban yang wajib diimplementasikan karena perlindungan HAM adalah syarat sebagai negara hukum. Adanya pengakuan dan perlindungan HAM merupakan hak dasar yang diamanatkan oleh konstitusi negaranya.

Mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan warga negara yang bertujuan untuk mencapai kehidupan yang sejahtera dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya adalah melalui perusahaan yang menyediakan layanan pekerja/alih daya yang bekerja sama dengan perusahaan yang menggunakan jasa pekerja/alih daya (*outsourcing*).

Istilah *outsourcing* dalam bahasa Indonesia, dapat diartikan kata "keluar" dan "sumber,". Sumber luar, adalah merupakan pendekatan dari aspek

manajemen. Maknanya memberi wewenang kepada agen di luar perusahaan (pihak ketiga) guna bertanggungjawab atas proses atau tanggungjawab yang dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa. Candra Suwondo mengemukakan, outsourcing merupakan suatu pelimpahan kegiatan operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak lain diluar perusahaannya (perusahaan penyedia jasa outsourcing) (Komang, 2008).

*Outsourcing* adalah penggunaan tenaga kerja guna menghasilkan atau menggunakan pekerjaannya oleh perusahaan pada perusahaan selaku penyedia tenaga kerja. Hal ini berarti bahwa perusahaan secara khusus melatih dan/atau mempersiapkan, menyalurkan, dan mempekerjakan tenaga kerja yang menguntungkan perusahaan lain. Perusahaan ini memiliki hubungan kerja langsung dengan buruh yang dipekerjakan. Outsourcing diartikan juga sebagai bisnis kerja sama kemitraan yang tujuan mendapatkan yang saling menguntungkan, membuka peluang bagi perusahaan baru dalam pelayanan penyedia tenaga kerja, dan efisiensi bagi dunia usaha. Oleh karena itu, pengusaha tidak perlu dibebani dengan urusan yang kurang penting dan memakan banyak waktu serta pemikiran karena

urusan mereka dapat dilimpahkan kepada penyedia perusahaan yang khusus di bidang itu (Husni, 2003). Dengan demikian outsourcing dipandang sebagai tindakan mentransfer beberapa kegiatan perusahaan dan hak pengambilan keputusan kepada orang lain, di mana ia terikat dalam kontrak kerja sama. Oleh karena itu, outsourcing di Indonesia disebut sebagai outsourcing. Pemahamannya adalah sebagai berikut: Operasi delegasi dan manajemen harian dari proses bisnis kepada pihak luar (pekerja/buruh penyedia layanan) (Suwondo, 2003).

Outsourcing adalah delegasi operasi dan manajemen sehari-hari dari proses bisnis ke pihak luar (perusahaan penyedia layanan outsourcing). Misalnya, kepemimpinan tidak lagi melakukan kepemimpinan melalui delegasi tetapi didelegasikan kepada perusahaan jasa outsourcing. Di bidang ketenagakerjaan, outsourcing dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk menghasilkan atau melaksanakan pekerjaan oleh perusahaan melalui perusahaan penyedia/pengerasan tenaga kerja.

*Outsourcing* menyerahkan pekerjaan atau layanan dimana sebelumnya dilakukan oleh perusahaan ke pihak ketiga. Tidak ada undang-undang dan peraturan tegas dan

rinci mendefinisikan outsourcing sesuai dengan penulisan definisi. Namun, dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, beberapa ketentuan bisa dijadikan acuan untuk kategori outsourcing. Pasal 64 menyatakan: Perusahaan dapat mengajukan permohonan untuk beberapa pekerjaan ke perusahaan lain melalui perjanjian pembelian kerja atau penyediaan layanan pekerja/tenaga kerja yang dilakukan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 64 disebutkan di atas, hubungan kerja sistem outsourcing hanya dapat dipahami melalui dua bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, yaitu (1) distribusi pekerjaan atau (2) penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan demikian, praktik hubungan kerja sistem outsourcing menimbulkan pihak ketiga dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, yaitu perusahaan grosir atau penyedia layanan tenaga kerja/buruh. Berbeda dengan outsourcing distribusi pekerjaan, jenis kegiatan outsourcing ini menyediakan layanan pekerja dalam bentuk baru dalam arti outsourcing. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan. Jenis outsourcing melalui penyediaan layanan tenaga kerja ini juga

sering disebut sebagai insourcing, yang mendatangkan pekerja perusahaan penyedia layanan tenaga kerja pada perusahaan guna melakukan pekerjaan khusus. Namun, perusahaan yang menyediakan pekerja hanya menyediakan layanan tenaga kerja. Ini mengurus sumber daya manusia dan administrasi saja, sementara sarana misalnya tempat, pengawas, serta semua peralatan produksi berada pada perusahaan pengguna.

Ketentuan outsourcing selain diatur pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur juga pada aturan turunan, yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Ketentuan Penyampaian Sebagian Pelaksanaan Kerja kepada Perusahaan Lain sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Perusahaan Lain sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Perusahaan Lain. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Ketentuan Penyampaian Sebagian Pelaksanaan Kerja kepada Perusahaan Lain

dan Kepmenakertrans Republik Indonesia Nomor 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Bagi Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Pekerja.

Distribusi pekerjaan merupakan salah satu bentuk kegiatan dalam kaitannya dengan tenaga kerja dengan sistem outsourcing yang diatur secara khusus pada KUHPerdata Buku III Bab VIIA Pasal 6. Selain itu, secara hukum, keabsahan pelaksanaan hubungan kerja dalam sistem outsourcing telah diperkuat dengan terbitkannya putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-11/2004 tanggal 28 Oktober 2004. Pada dasarnya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah menegaskan bahwa berlakunya hubungan kerja ke dalam sistem outsourcing adalah tidak bertentangan dengan hak konstitusional warga negara.

Outsourcing pada bidang ketenagakerjaan, dimaknai sebagai suatu pemanfaatan tenaga kerja dalam kegiatan memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan pada suatu perusahaan. Melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja, maka dalam bidang manajemen, outsourcing dartikan sebagai suatu pendelegasian operasi dan manajemen harian sebagai proses bisnis pada pihak luar

perusahaan atau perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.

Dalam ketentuan Pasal 1601b KUHPerdata, outsourcing disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian outsourcing adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu. Sedangkan dalam ketentuan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengartikan pekerja sebagai "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Sedangkan outsourcing merupakan suatu bentuk penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh secara tertulis.

Sementara itu dalam Pasal 1 angka 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Ketentuan Penyerahan Sebagian Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, menafsirkan pekerja/buruh sebagai "setiap orang yang bekerja di perusahaan penerima atau

perusahaan yang memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Berdasarkan pada ketentuan pengertian tenaga kerja outsourcing sebagaimana diuraikan di atas, dapat dimaknai bahwa pekerja outsourcing ialah setiap orang yang bekerja di perusahaan penyedia tenaga outsourcing dengan memperoleh upah atau imbalan. Selanjutnya perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* mengalihkan pekerjaannya pada perusahaan pemberi kerja dengan suatu perjanjian tertulis.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah mengubah ketentuan outsourcing dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Darmawan, 2021). Outsourcing sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dikenal dengan istilah Alih Daya. Sesuai turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan bahwa *“Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha yang berbentuk badan hukum dan memenuhi*

*syarat-syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan suatu perjanjian yang telah disepakati antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.”* Outsourcing atau Alih Daya sendiri merupakan istilah yang lazim digunakan dalam dunia industri dengan makna yang kurang lebih sama dengan maksud yang diuraikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

## **2. Perlindungan Hak dan Kewajiban Pekerja Outsourcing Security Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah istilah outsourcing dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Didalam UU Nomor 11 Tahun 2020, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-outsourcing. UU No. 11 Tahun 2020 telah mengubah sebagian ketentuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, dimana salah satunya terkait ketentuan outsourcing. Dengan demikian UU Nomor 11 Tahun 2020 telah menghapus adanya perbedaan pengaturan mengenai perjanjian

pemborongan atau penyedia jasa pekerja. Pelindungann terhadap tenaga kerja, upah minimum, syarat-syarat kerja dan kesejahteraan pekerja, serta perselisihan yang timbul harus dilaksanakan setidak-tidaknya berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan (Hutabarat, 2021).

Perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum dalam UU No. 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*. UU No. 11 Tahun 2020 mengubah istilah *outsourcing* dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Didalam UU No. 11 Tahun 2020, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*. UU Nomor 11 Tahun 2020 ini juga telah

mengubah ketentuan *outsourcing* dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 UU 13 Tahun 2003 .

Selama ini *outsourcing* dalam UU No. 13 Tahun 2003 didefinisikan, yaitu: penyerahan sebagian pekerjaan terhadap perusahaan lain. Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 (dua) tahapan, yakni perjanjian pekerjaan pemborongan atau penyediaan jasa tenaga kerja. Akan tetapi pada ketentuan UU No. 11 Tahun 2020 telah ada perubahan terhadap ketentuan UU No. 13 Tahun 2003. Perubahan tersebut antara lain menghapus Pasal 64, Pasal 65 serta mengubah Pasal 66. *Outsourcing* dalam UU Nomor 11 Tahun 2020, sekaligus dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini, istilah *outsourching* dikenal dengan alih daya.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) menyebutkan: perusahaan alih daya adalah badan usaha yang berbentuk badan hukum dalam memenuhi syarat dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Pekerjaan tersebut diikat berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan

perusahaan pemberi pekerjaan. Reytman Aruan selaku Kasubdit Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan, telah mengemukakan UU No. 11 Tahun 2020 mengatur hak dan kewajiban perusahaan alih daya dengan pekerjanya. Intinya adalah, perusahaan alih daya bertanggungjawab penuh atas semua yang timbul akibat hubungan kerja.

Tanggungjawab perusahaan alih daya meliputi perlindungan buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang muncul dilaksanakan sesuai dengan peraturan. Berbagai hal itu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Selain itu, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT (Perjanjian Kerja Watu Tertentu) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Watu Tidak Tertentu) yang dibuat secara tertulis dan tidak boleh lisan. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan buruh berdasarkan PKWT, perjanjian kerja itu harus mencantumkan syarat pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.

Putusan MK No.27/PUU-IX/2011 terkait uji materi terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Nomor Tahun 2001, dimana dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, batasan jenis kegiatan yang dapat dikerjakan oleh buruh *outsourcing*, Sementara itu dalam ketentuan UU Nomor 11 Tahun 2020 telah menghapus batasan tersebut. Dengan demikian tidak ada batasan jenis pekerjaan yang boleh diberikan kepada perusahaan alih daya. Partner SSEK Legal Consultants, Fahrul S Yusuf, (Hutabarat, 2021), mengatakan bahwa UU Nomor 11 Tahun 2020 telah menghapus adanya perbedaan pengaturan mengenai perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja. Pelindungan terhadap tenaga kerja, upah minimum, syarat-syarat kerja dan kesejahteraan pekerja, serta perselisihan yang timbul harus dilaksanakan setidaknya berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hal tersebut sekaligus menjadi tanggungjawab perusahaan alih daya. Bagi tenaga *outsourcing* yang paling penting adalah bahwa tenaga kerja/buruh yang dipekerjakan atas dasar PKWT. Hal ini tentu dalam perjanjian kerjanya harus ada persyaratan mengenai pengalihan perlindungan hak-hak bagi tenaga kerja,

khususnya outsourcing apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya, serta sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.

Mengingat ketentuan tentang perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 sudah dihapus UU Nomor 11 Tahun 2020, Fahrul berpendapat peraturan perundang-undangan yang masih memuat ketentuan tersebut semestinya tidak berlaku. UU Nomor 11 Tahun 2020 juga menghapus ketentuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yang memungkinkan buruh outsourcing beralih hubungannya 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.

Pasal 66 Ayat (2) huruf b UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebelum UU Nomor 11 Tahun 2020 jo. Pasal 66 (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 pasca UU Nomor 11 Tahun 2020, pekerja *outsourcing* dapat berupa PKWT atau PKWTT. Dalam hal pemutusan hubungan kerja, baik pemutusan hubungan kerja yang diatur

dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maupun pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian IV Ketenagakerjaan.

a. Untuk Pekerja *Outsourcing* dengan PKWTT.

Perlindungan bagi pekerja outsourcing dengan PKWTT pada ketentuan UU No. 11 Tahun 2020 yaitu adanya pengaturan tentang pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pemberian jaminan yang akan diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami PHK, berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja iuran program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) wajib dibayar setiap bulan sebesar 0,46 % dari jumlah upah bulanan. Sekitar 0,22 % dari jumlah iuran akan dibayar oleh pemerintah. Sisanya, dibayar oleh sumber pendanaan JKP yang merupakan rekomposisi dari iuran program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) yang sudah ada serta berlaku di BPJS Ketenagakerjaan. Iuran JKK direkomposisi 0,14 %, dan iuran JKJ 0,1 % dari upah sebulan. Manfaat

diberikan ke peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu maupun tidak tertentu asal peserta mau bekerja lagi di tempat lain setelah pemutusan.

Manfaat bisa diambil bila peserta sudah menyelesaikan iuran paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan atau setidaknya sudah membayar iuran 6 (enam) bulan berturut-turut sebelum terjadi PHK. Manfaat JKP tak bisa diterima pekerja/buruh bila yang bersangkutan mengundurkan diri sendiri, cacat total tetap, pensiun, hingga meninggal dunia. Pekerja/buruh akan langsung menerima manfaat program bila sudah di-PHK sebelum kontrak perjanjian kerja selesai. Syarat pencairan manfaat, yaitu bukti diterimanya PHK oleh pekerja/buruh, tanda terima lapor PHK dari dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, perjanjian bersama yang telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, akta bukti pendaftaran perjanjian bersama, hingga petikan putusan pengadilan. Selanjutnya, manfaat diberikan dalam tiga bentuk. Pertama, uang tunai paling banyak 6 (enam) bulan yang diberikan

setiap bulan. Terbagi atas 45 % dari upah untuk 3 (tiga) bulan pertama dan 25 % untuk 3 (tiga) bulan berikutnya. Bila upah yang diterima tidak sesuai dengan yang sebenarnya, sehingga ada kekurangan pembayaran manfaat uang tunai, maka pengusaha wajib membayar kekurangan manfaat uang tunai ke pekerja/buruh secara sekaligus. Kedua, manfaat dalam bentuk akses informasi pasar kerja berupa informasi dan bimbingan jabatan oleh petugas antar kerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan. Informasi pasar kerja berupa lowongan, sedangkan bimbingan dalam bentuk asesmen atau konseling karir. Ketiga, manfaat pelatihan kerja. Manfaat diberikan secara online maupun offline melalui lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan yang sudah terverifikasi oleh sistem informasi ketenagakerjaan. Lembaga pelatihan dapat bekerja sama dengan lembaga sertifikasi profesi untuk uji kompetensi yang berlisensi dari badan nasional sertifikasi profesi. Manfaat ini dilaksanakan oleh pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

b. Untuk Pekerja Outsourcing dengan PWKT

Perlindungan adanya jaminan kelangsungan pekerjaan bila pekerjaan masih ada sesuai ketentuan Pasal 66 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 pasca UU No. 11 Tahun 2020 jo. Putusan MK Nomor 27/PUU- IX/2011 (PP Nomor 35 Tahun 2021 terkait Kompensasi). Setelah peneliti menganalisis terhadap bentuk perlindungan pekerja PKWT, selanjutnya penulis akan menganalisis mengenai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Menurut ketentuan Pasal 66 Ayat (3) UU Nomor 11 Tahun 2020, menentukan “Dalam hal perusahaan alih daya memperkerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada Ayat (1). Ketentuan ini mempertegas terhadap isi perjanjian kerja tersebut yang harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada”. Hal ini dipertegas dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Selanjutnya pada Pasal 66 UU Nomor 11 Tahun 2020, mempertegas terhadap perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama. Perlindungan ini pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Akan tetapi, terlepas dari tenggang waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Nomor 13 Tahun 2003.

Dengan mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas, peneliti menemukan bahwa pekerja baik PKWT maupun PKWT bentuk perlindungan hak-hak pekerja telah diatur di dalam Undang-Undang. Sedangkan terkait uang kompensasi bagi pekerja PKWT telah diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 pada Pasal 15.

### 3. Implementasi Perlindungan Hak dan Kewajiban Terhadap Tenaga Kerja Satuan Pengamanan (*Security*) Dalam Praktik Outsourcing

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Peraturan Kapolri No. 4 Tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa yang menggantikan Peraturan Kapolri No. 24

Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan, Perusahaan dan/atau Instansi/Lembaga disebutkan bahwa: “Satuan Pengamanan yang selanjutnya disebut Satpam adalah satuan atau kelompok profesi pengemban fungsi kepolisian terbatas non yustisial yang dibentuk melalui perekrutan oleh badan usaha jasa pengamanan atau pengguna jasa Satpam untuk melaksanakan pengamanan dalam menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya”.

Profesi Satuan Pengamanan atau lebih dikenal Satpam dapat kita temui manakala mengunjungi gedung perkantoran, rumah sakit, pusat perbelanjaan, tempat pendidikan, dan instansi pemerintah, serta tempat-tempat pelayanan masyarakat. Tidak dapat dipungkiri bahwa profesi ini dekat dengan kehidupan sehari-hari kita dan masyarakatpun mengakui keberadaan Satpam yang identik dengan seragam putih atau biru tua (saat ini sudah berganti dengan warna coklat tua), berdiri tegap di depan pintu atau gerbang. Meski ternyata menjadi Satpam tidak sesederhana menjaga pintu atau gerbang. Satpam harus memiliki kompetensi pencegahan, deteksi dini, melindungi, melapor dan kontrol terhadap pelanggaran-pelanggaran seperti

penyusupan, pencurian, dan bahaya fisik. Bahkan di beberapa perusahaan yang menggunakan jasa keamanan membutuhkan tenaga Satpam yang memiliki sertifikasi khusus seperti kesehatan keselamatan kerja, pengetahuan dasar menembak, pemadam kebakaran, dan bela diri.

Di sisi lain ternyata Satpam merupakan mitra kerja terdekat bagi Polri. Keberadaan Satpam tersebut menjadi perhatian bagi jajaran Kepolisian Negara *Republik* Indonesia. Polisi tidak mungkin dapat bekerja sendiri dalam mengemban fungsi dan tugas kepolisian dalam kedudukannya selaku aparat penegak hukum. Oleh karena itu lembaga Satuan Pengamanan secara resmi dibentuk pada tanggal 30 Desember 1980. Kedudukan Satpam merupakan satuan atau organisasi di bidang pengamanan yang dibentuk oleh instansi/badan usaha guna menjalankan kegiatan usahanya, terutama dalam penyelenggaraan pengamanan fisik secara swakarsa pada lingkungan kerjanya.

Pada umumnya penyelenggaraan pengamanan tersebut digunakan dalam mengamankan kawasan wilayah, asset pada instansi atau perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat memberikan rasa nyaman pada instansinya dalam menjalankan

aktivitas kegiatan usaha perusahaan sesuai dengan fungsinya. Seiring dengan perkembangan zaman, tenaga kerja bagi profesi Satpam kini telah dijadikan tenaga alih daya yang disebut juga outsourcing. Sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003, outsourcing atau tenaga kerja alih daya tidak boleh untuk proses produksi atau kegiatan utama di perusahaan. Pemanfaatan tenaga kerja outsourcing hanya dapat digunakan dalam bidang: Tenaga Keamanan (*security*), Petugas Kebersihan (*cleaning service*), Pengemudi (*driver*), Katering (*catering*), serta jasa penunjang lainnya. Hal ini menyebabkan munculnya bentuk outsourcing Badan Usaha Jasa Pengamanan yang selanjutnya disingkat BUJP.

Berkaitan dengan uraian di atas, maka peneliti mengambil data pada PT. Satya Daya Santosa dan PT. Mitra Bhakti Nusa sebagai perusahaan BUJP yang berada di Kabupaten Bogor. PT. Satya Daya Santosa dan PT. Mitra Bhakti Nusa juga satu badan usaha penyedia jasa pengamanan yang melayani masyarakat dan pelaku bisnis, serta membantu tugas kepolisian dalam menjaga keamanan. PT. Satya Daya Santosa dan PT. Mitra Bhakti Nusa juga merupakan BUJP yang memiliki ijin operasional dari Mabes Polri sebagai

Penyedia Jasa Penyedia Tenaga Pengaman (*Guard Service*) dan Jasa Pendidikan dan Pelatihan Keamanan (*Security Training*).

PT. Satya Daya Santosa dan PT. Mitra Bhakti Nusa yang berbentuk Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) merupakan perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas yang mempunyai kegiatan usaha di bidang: jasa penyedia tenaga kerja atau profesi Satuan Pengamanan Satpam (*security*), pendidikan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam); Pengawalan angkutan barang berhaga dan/atau uang; penerapan peralatan pengamanan; konsultan di bidang pengamanan; jasa penyediaan hewan/satwa; dan usaha jasa keamanan lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2020.

PT. Satya Daya Santosa merupakan spesialis jasa outsourcing security yang didirikan berdasarkan Akta Notaris/PPAT Nuzuluddin Maulana, S.H. Nomor 6 Tanggal 13 Oktober 2014 dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-31408.40.10.2014 Tanggal 27 Oktober 2014 Tentang Perusahaan yang beralamat di Kawasan Industri Bogorindo Kp. Setu RT.003 RW.004 Desa Leuwikutug Kec. Citeureup Kab. Bogor.

Perusahaan ini berdiri secara khusus sebagai perusahaan jasa keamanan yang menyediakan tenaga Satpam (Satuan Pengamanan) terdidik, handal dan terlatih dalam bidang keamanan serta telah mendapat dukungan penuh dari Kepolisian Negara Republik Indonesia. PT. Satya Daya Santosa dibekali surat izin BUJP (Badan Usaha Jasa Pengamanan) yang dikeluarkan oleh Mabes Polri, yakni:

- a. Jasa Penyedia Tenaga Pengaman (*Guard Service*)
- b. Jasa Pendidikan dan Pelatihan Keamanan (*Security Training*)

Selain itu, PT. Satya Daya Santosa juga bergabung dalam Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan Indonesia (ABUJAPI) yang tujuannya untuk membangun pondasi keamanan yang kuat dan menciptakan sistem komunikasi yang baik antar sesama BUJP. Visi menjadi Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang Profesional sehingga menjadi pilihan utama di bidang jasa pengamanan, dengan misi: memberikan pelayanan secara cepat, tepat dan efisien; memberikan solusi terbaik sehingga memudahkan para pengguna jasa dalam melakukan kegiatan usahanya; memberikan dukungan SDM yang handal, terampil dan profesional serta penerapan teknologi yang canggih. PT.

Satya Daya Santosa yang sudah berdiri sejak tahun 2014 telah memiliki 471 orang tenaga Satuan Pengamanan yang ditempatkan di berbagai instansi/badan/perusahaan/kantor dan lainnya sesuai kontrak kerja yang disepakati dan tersebar di beberapa daerah Provinsi yaitu DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur. Personel Satuan Pengamanan yang ditempatkan sesuai dengan kontrak kerja antara PT. Satya Daya Santosa dan user/klien telah memenuhi kriteria dan prasyarat sebagaimana diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pengamanan Swakarsa, dimana diwajibkan memiliki kompetensi dasar sehingga mampu dan mumpuni dalam melaksanakan tugas sebagai salah satu pengemban tugas Polri dalam menjaga keamanan terbatas pada area yang menjadi tanggungjawabnya.

Selanjutnya PT. Mitra Bhakti Nusa didirikan berdasarkan perubahan Akta Notaris/PPAT Marihotua Sianturi Nomor 37 tanggal 23 Januari 2019 dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-0003909.AH.01.02.TAHUN 2019 Tanggal 25 Januari 2019 Tentang Perubahan Anggaran Dasar Perusahaan yang

beralamat di Graha Kartika Pratama (Srikandi) Blok DD 4.1 No. 10 Jl. Tegar Beriman Pemda Cibinong Kab. Bogor yang berdiri secara khusus sebagai perusahaan jasa keamanan yang fokus dalam menyediakan personel keamanan yang profesional, disiplin, dan terlatih untuk ditempatkan di lokasi pelanggan dengan melakukan evaluasi secara rutin dan ketat terhadap semua petugas keamanan sesuai standar yang diatur oleh Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pengamanan Swakarsa. Selain perusahaan yang menyediakan jasa Satuan Pengamanan, PT. Mitra Bhakti Nusa juga merupakan salah satu perusahaan yang memiliki ijin sebagai jasa Pendidikan Dan Pelatihan Keamanan sesuai ijin yang dikeluarkan oleh Mabes Polri. Satu kewajiban bagi perusahaan BUJP untuk bergabung dengan asosiasi sesuai bidang usahanya, begitu juga PT. Mitra Bhakti Nusa sudah bergabung dalam Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan Indonesia (ABUJAPI). PT. Mitra Bhakti Nusa mempunyai visi sebagai penyedia jasa keamanan yang terpercaya di Indonesia, dan misinya adalah:

a. Memberikan service kepada Pengguna Jasa;

b. Memberikan *services* keamanan yang didukung dengan sistem dan SDM yang terlatih dan Profesional; dan

c. Menciptakan hubungan baik dengan setiap Pengguna Jasa. Personil maupun Masyarakat disekitar area Pengguna Jasa.

PT. Mitra Bhakti Nusa saat ini sudah memiliki sebanyak 1.000 orang personel Satuan Pengamanan yang tersebar di wilayah Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Jawa Tengah. Personel Satuan Pengamanan yang ditempatkan sesuai dengan kontrak kerja antara PT. Mitra Bhakti Nusa dengan user/klien telah juga memenuhi ketentuan peraturan sebagaimana diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pengamanan Swakarsa, dimana diwajibkan memiliki kompetensi dasar sampai dengan lanjutan sesuai hirarki jabatan mulai dari dasar Gada Pratama, Gada Madya dan Gada Utama.

Hubungan hukum dalam perjanjian outsourcing/alih daya dilaksanakan dengan cara menggunakan perjanjian kerja sama. Dimana posisi tenaga kerja outsourcing/alih daya mengerjakan pekerjaannya pada bidang tertentu yang ditempatkan oleh oleh PT. Satya Daya Santosa dan PT. Mitra Bhakti Nusa selaku

perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa outsourcing/alih daya, yang juga telah diikat dengan perjanjian tertulis dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu.:

- a. Perjanjian kerja antara PT. Satya Daya Santosa dengan tenaga kerja Satpam sesuai kontrak kerja tertulis berupa Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) Nomor 21/I/2020/SDS-PKWT-I tanggal 17 Januari 2020 yang dibuat atas kesepakatan bersama.
- b. Perjanjian kerja antara PT. Mitra Bhakti Nusa dengan tenaga kerja Satpam sesuai kontrak kerja tertulis berupa Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) Nomor 0337-HRD/PKWT-2/XII/2021 tanggal 1 Desember 2021 yang dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah menghapus ketentuan mengenai pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialih-dayakan sehingga pekerjaan yang di-outsourcing-kan

tidak ada pembatasan jenis pekerjaan tertentu, artinya pekerja outsourcing semakin menjamur dalam berbagai bidang.

2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja belum menjawab soal perlindungan pekerja dari pelanggaran praktik alih daya yang selama ini terjadi, seperti pelanggaran ketentuan upah, jam kerja, serta jenis pekerjaan yang dialih-dayakan, artinya belum ada bentuk perlindungan hukum yang baru di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 termasuk terhadap tenaga kerja outsourcing security.
3. Belum tegasnya pengaturan perlindungan hukum di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 termasuk turunannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dapat mengakibatkan terjadinya hambatan dalam penyelesaian permasalahan hukum antara tenaga kerja outsourcing security dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing security.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Darmawan, A. (2021). Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Varia Hukum*, 3(2), 12–25.
- Hikmawati, E., & Fauziah, W. I. (2018). Kedudukan Kontrak Bagi Tenaga Kerja Alih Daya Terhadap Pekerja Alih Daya Tanpa Adanya Kontrak Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 1438 K/Pdt.Sus-Phi/2017). *Jurnal Lex Jurnalica*, 15(3), 265.
- Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Hutabarat, I. M. (2021). Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen*, 02(01), 55–79.
- Komang. (2008). *Outsourcing Versus Serikat Kerja*. Alihdaya Publishing.
- Nurachmad, M. (2009). *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (outsourcing)*. Jakarta. Visimedia.
- Nuradi, & Rohaedi, E. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Perlindungan Pekerja Alih Daya*. PT. Mandala Nasional.
- Panjaitan, B. (2016). Outsourcing (Alih Daya) Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). *Advokasi*, 04(01), 23.
- Rahman. (2014). *Outsourcing Dalam Perspektif Sosiologi*. STMIK Dipanegara.
- Soemitro, R. H. (1990). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurumetri*. Ghalia Indonesia.
- Suwondo, C. (2003). *Outsourcing Implementasi di Indonesia (II)*. Elex Media Komputindo.
- Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.
- Yasar, I. (2008). *Sukses Implementasi Outsourcing*. PPM Manajemen.