

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PENYEDIA JASA TERHADAP  
PERBUATAN MELANGGAR HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* DI  
TEMPAT KERJA**

Oleh

Naufal Fauzan Zainul Muttaqin<sup>1)</sup>, Rosalinda Elsina Latumahina<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas 17 agustus 1945 surabaya

E-mail: [1Naufalfauzan999@gmail.com](mailto:Naufalfauzan999@gmail.com)

Alamat: Dk Kawal Kalikendal 1/15B

**Abstrak**

Sistem outsourcing menyebabkan adanya tiga pihak dalam hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja, penyedia jasa bekerja dengan penyedia pekerjaan, dan juga Pekerja dengan penyedia pekerja sendiri. Hal ini akan menimbulkan tanggung jawab yang berbeda dengan sistem ketenagakerjaan pada umumnya. Dimana ada penyedia jasa pekerja yang bertanggung jawab terhadap karyawannya. Hal ini menimbulkan masalah dalam hal pekerja melakukan perbuatan melawan hukum yang dapat merugikan orang lain baik di tempat dia bekerja maupun pihak yang dirugikan dalam hal pekerja melakukan perbuatan melawan hukum dalam lingkup hubungan kerja dan aspek pertanggungjawaban dari pekerjaannya. Dalam hal ini penyedia jasa dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakan yang dilakukan oleh pekerja yang berada di bawah tanggung jawabnya. Sesuai dengan Pasal 1367 KUHPerdara yang dengan tegas menyatakan bahwa “kerugian bukan saja bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri yang ditimbulkan, tetapi juga kerugian yang ditimbulkan oleh perbuatan mereka yang menjadi tanggungan... majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili mereka”. bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan oleh pegawai atau bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pada itu. Adapun tujuan dari penulisan makalah ini adalah untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab perusahaan penyedia jasa kerja terhadap perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh para pekerja, dan juga bagaimana hukum konsekuensi bagi pekerja yang melakukan perbuatan melawan hukum. Dari pembahasan penulis bahwa perusahaan bertanggung jawab terhadap karyawan yang melakukan segala perbuatan melawan hukum yang dilakukan dalam lingkup hubungan kerja dan aspek pekerjaannya lainnya. Tanggung jawab ini dapat berupa pertanggungjawaban pidana dan perdata.

**Kata Kunci: Penyedia Jasa, System Outsourcing, Perbuatan Melawan Hukum**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Perkembangan arus *globalisasi* dan teknologi berkembang semakin pesat, memberikan pengaruh yang luar biasa terhadap perkembangan ekonomi khususnya di Indonesia. Persaingan dalam dunia usaha dan kerja semakin ketat, Untuk menghadapi persaingan tersebut maka kerja keras saja tidak

cukup, tetapi juga harus disertai kerja cerdas. Keyakinan suatu *globalisasi* meliputi 3 hal yaitu keyakinan akan kekayaan *individual* dan mengenai keuntungan berasal dari kepemilikan kekayaan yang tidak terbatas dan pemerataan pendapatan, keyakinan pada kebebasan berusaha dan berdagang sebagai mekanisme terbaik yang menjamin kesejahteraan dan kekayaan semua orang dan individu<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Romli Atmasasmita, *Globalisasi Kejahatan Bisnis*, PT. Prenada Media Grup, Jakarta, 2010, cet. 1, hlm 26-30.

Salah satu dampak iklim persaingan usaha yang semakin ketat yaitu adanya berbagai bentuk usaha dari berbagai pelaku usaha untuk meningkatkan pendapatan dan pengembangan perusahaan. Sejalan dengan itu, perusahaan harus mampu menciptakan terobosan-terobosan untuk *mengefisiensi* berbagai bidang didalam perusahaan tersebut. Menghadapi ketidak pastian di *era globalisasi*, perusahaan berusaha untuk melakukan *efisiensi* biaya *produksi (cost of production)*. Salah satu solusinya adalah dengan sistem pegawai kontrak *Outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. sehingga perusahaan *modern* dapat memanfaatkan keadaan tersebut dalam menjaga kemajuan suatu perusahaan dimana perusahaan menggunakan jasa *outsourcing*.

Di Indonesia pada awalnya diatur pada UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. yang diubah dengan UU RI No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ,Pada aturan Pelaksana UU Cipta Kerja diterbitkan PP RI No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No. 35 tahun 2021). Sistem *Outsourcing* semakin berkembang dan diminati oleh para pelaku usaha. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berorientasi di sisi pendirian perusahaan *Outsourcing*.

Dengan adanya sistem *Outsourcing* ini maka menimbulkan adanya tiga pihak terkait hubungan kerja yaitu antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja, perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan penyedia pekerjaan, dan juga perusahaan penyedia pekerjaan dengan pekerja sendiri. Hal ini akan menimbulkan pertanggungjawaban yang berbeda pula dengan sistem ketenagakerjaan pada umumnya, Maka dalam Hal ini menimbulkan permasalahan

dalam hal ketika pekerja tersebut melakukan Perbuatan Melanggar Hukum yang dapat merugikan pihak lain baik dimana dia dipekerjakan, maupun bagi pihak yang dirugikan dalam hal pekerja melakukan perbuatan melanggar hukum dalam lingkup hubungan kerja dan aspek-aspek kerjanya. Untuk mengetahui Siapa yang bertanggung jawab Apabila Pekerja *Outsourcing* melakukan perbuatan melanggar hukum ditempat kerja dan bagaimana bentuk pertanggung jawaban dari perusahaan penyedia jasa Pekerja *Outsourcing* tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengangkat penelitian yang diberi judul “tanggung jawab perusahaan penyedia jasa terhadap perbuatan melanggar hukum pekerja *outsourcing* di tempat kerja. Rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini,

1. Apakah Perusahaan Penyedia Jasa Bertanggung Jawab apabila Pekerja *Outsourcing* melakukan perbuatan melanggar hukum ditempat kerja?
2. Apa bentuk pertanggungjawaban perusahaan penyedia jasa Pekerja *Outsourcing*?

#### METODE PENELITIAN

Ada 2 (dua) pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), Pendekatan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi. mencari dan mengetahui *ratio legis* dan dasar *ontologis* lahirnya undang-undang tersebut. Dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar *ontologis* suatu undang-undang sehingga mampu menangkap kandungan *filosofis* yang ada di dalam undang-undang itu, dalam melakukan penelitian pada tingkat skripsi dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya

benturan filosofis antara undang-undang dengan isu yang dihadapi.<sup>2</sup>

Kemudian dengan menggunakan pendekatan *konseptual* yaitu menelaah konsep pemikiran yang berkembang di dalam doktrin-doktrin disiplin ilmu hukum. Menurut Peter Mahmud Marzuki, dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin ilmu hukum peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang diteliti.<sup>3</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaturan Outsourcing Menurut UUKetenagakerjaan

Pengaturan *outsourcing* dalam peraturan PERUU di Indonesia dapat ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan yang berubah istilah menjadi UUCipta kerja lebih *spesifik* yang diatur dalam Pasal 66 UUCipta kerja,<sup>4</sup> Dalam praktik, pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun unit dalam perusahaan, Ketentuan mengenai *Outsourcing* sebelumnya diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui dua jenis/tipe alih daya (*outsourcing*) yaitu pemborongan pekerjaan (*job supply*) atau penyediaan jasa pekerja/buruh (*labor supply*).

Pengaturan sistem *outsourcing* menjadi ketentuan yang ikut diubah dalam UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengaturan dalam undang-undang ini juga mensyaratkan adanya PP untuk mengatur mengenai perlindungan pekerja yang menjadi tanggung

jawab perusahaan Alih Daya. PP yang dimaksud telah selesai dan disahkan, yaitu PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. PP tersebut menentukan bahwa perlindungan pekerja/buruh, upah kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul yang menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Tenaga kerja *outsourcing* pada dasarnya merupakan karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Sehingga mereka pun digaji oleh perusahaan *outsourcing* setelah perusahaan, hal tersebut merupakan cara perusahaan penyedia kerja dalam meminimalisir pemenuhan hak yang diberikan kepada pekerja apabila perusahaan pengguna jasa menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dimana pemenuhan hak dan penyelesaian perelisihan semua di alih dayakan kepada perusahaan penyedia jasa, dan dapat dialihkan hak-hak pekerja apabila melakukan pergantian perusahaan *outsourcing* tetapi Selma objek pekerjaan tersebut masih ada.

Perlu dibuat suatu perjanjian kerja dalam memulai hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja *outsourcing* agar dapat mengetahui hak dan kewajiban pekerjaannya.<sup>5</sup>

Dalam ketentuan umum UU ini istilah “Cipta Kerja” dapat diartikan sebagai upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Dengan adanya regulasi UUCipta Kerja, perusahaan *outsourcing* diharapkan mampu bertanggung jawab untuk memberikan suatu perlindungan

<sup>2</sup> Hyronimus Rithi, Filsafat Hukum, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2011, h. 134-135

<sup>3</sup> *Ibid*, h.136

<sup>4</sup> Khairani, 2016, Kepastian Hukum...,Op.Cit., hlm. 108.

<sup>5</sup> Moch. Nurachmad. 2009, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing). Jakarta: Pustaka Widyatama.

kepada para tenaga kerjanya baik dari pemberian upah yang sesuai, menjamin kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* sehingga dapat menghindari perbuatan sewenang-wenang dari perusahaan karena perlindungan kerja adalah salah satu hak pekerja dan juga merupakan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan. adakalanya peran pemerintah dalam pengawasan kepada *system* pemenuhan hak yang diberikan perusahaan kepada pekerja selama pekerja dalam lingkup suatu perusahaan dimana masih banyak sekali keluhan yang terjadi dimana pemenuhan hak-hak pekerja merupakan sebuah angsa dimana saat berada dilapangan *regulasi* tersebut berbada lagi atau tidak lagi mentaati peraturan perundang-undangan yang ada dimana hak-hak pekerja masih banyak yang belum terpenuhi yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan.

### **Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Pekerja *Outsourcing***

Tanggung jawab menurut kamus bahasa Indonesia adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran atau kewajiban<sup>6</sup> pertanggungjawaban tidak hanya sikap seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam melakukan suatu hal melaikan orang lain pun berhak melakukan pertanggungjawaban kepada seseorang yang melakukan tindakan yang sifatnya merugikan orang lain dimana seperti halnya majikan yang bertanggung jawab terhadap kerjanya yang sedang bekerja ditempatnya,

pertanggungjawabanya seperti pemberian upah kerja, melakukan pemeliharaan terhadap kerjanya dengan memberi kesejahteraan dimana tujuan semua pekerja untuk bekerja dengan orang lain yaitu ingin mendapatkan kesejahteraan terhadap kehidupannya dan keluarga yang sedang dihidupinya.

Sama halnya dengan pekerja *outsourcing* yang sedang dalam naungan perusahaan *outsourcing* dimana kesejahteraan yang diterima pekerja mengenai upah, kesejahteraan, penyelesaian perselisihan dimana perusahaan penyedia jasa berhak memenuinya hal tersebut diatur dalam UU Cipta kerja pasal 66 turunan PP 35 Tahun 2021 dimana didalamnya mengatur tentang tanggungjawab terhadap pekerja *outsourcing*, dimana perusahaan penyedia jasa lah yang akan dimintai pertanggungjawaban terhadap pekerja *outsourcing* tentang segala pemenuhan saat merka bekerja diperusahaan lain dan dapat melakukan penyelesaian perselisihan terhadap pekerja yang melaukan perbuatan melanggar hukum ditempat kerja dimana sedang bekerja diperushaan lain, maka apabila terjadi suatu perselisihan dimana pekerja melakukan perbuatan hukum ditempat kerja dan dapat merugikan perusahaan induk maka perusahaan penyedia jasa berhak dimintai pertanggungjawabn oleh perusahaan induk<sup>7</sup>.

Dimana hal tersebut juga diatur dalam Pasal 1367 KUHPerdara dimana disebutkan bahwa seorang atau siapapun baik manusia maupun perusahaan atau badan hukum tidak hanya bertanggungjawab, atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan perbuatan-perbuatan orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan barang-barang yang berada dibawah pengawasannya. Dalam hal ini pekerja merupakan tanggung jawab perusahaan alih daya<sup>8</sup>. Beban sepenuhnya tidak berhak

<sup>6</sup> Julista Mustamu, Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah..... Jurnal Sasi Vol.20 No.2 Bulan Juli - Desember 2014..

<sup>7</sup> Khairani, Op.Cit., hlm.121-122

<sup>8</sup> Julianti, Lis, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia", Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1, Maret 2015

ditanggung oleh pekerja apabila dalam keadaan dimana pekerja melanggar hukum ditempat kerja sehingga melakukan tanggung jawab berupa perdata maupun pidana tetapi dalam batasan dimana perusahaan alih daya bisa menyelesaikan permasalahan tersebut tetapi apabila perbuatan tersebut mengandung delik pidana maka perusahaan hanya bisa membantu pekerja dalam pemeliharaan terhadap keluarga pekerja. Dalam beberapa penjelasan juga disebutkan terdapat dua hal yang menentukan adanya pertanggungjawaban secara *vicarious liability*: Pertama, terdapat hubungan khusus antara atasan dan bawahan, perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh bawahan harus berhubungan dengan pekerjaan tersebut, atau Kedua, harus terjadi dalam lingkup melaksanakan pekerjaan. Jadi, jelaslah bahwa perusahaan sebagai majikan atas karyawan atau bawahannya tetap bertanggungjawab atas kesalahan dan kelalain atau suatu perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada orang lain. merujuk pasal 1367 KUHP Perdata yang telah menentukan majikan bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh bawahannya dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dengan demikian, pertanggung jawaban hukum atas perbuatan melanggar hukum yang berakibat dengan adanya ganti rugi terhadap pihak ketiga, maka perusahaan selaku majikan harus “tanggung renteng” kepada kesalahan pekerjaannya terhadap pihak ketiga.

### **Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Melakukan Perbuatan Melanggar Hukum Ditempat Kerja**

Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya Tanggung jawab (*responsibility*) yang merupakan suatu refleksi tingkah laku manusia. Penampilan tingkah laku manusia terkait dengan kontrol jiwanya, merupakan

bagian dari bentuk pertimbangan intelektualnya atau mentalnya,

Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Ciptaker yang berisikan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing*. Yakni mengatur tanggung jawab perusahaan alih daya (*outsourcing*) untuk memberikan perlindungan pekerja atau buruh terkait upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kemudian apabila perusahaan *outsourcing* yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.<sup>9</sup> yang artinya perlu adanya pengalihan perlindungan apabila terjadi perubahan perusahaan alih daya dimana hak dan kewajiban yang diterima oleh pekerja selama melakukan pekerjaan di perusahaan induk atau perusahaan tempat mereka bekerja saat itu harus sama ataupun tidak ada pengurangan hak bagi pekerja. Sebagaimana pasal 1367 KUHPerdata menjelaskan bahwa ketika majikan dan orang yang memberi perintah kepada orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka maka harus bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan oleh pekerja/buruh ketika melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja/buruh tersebut. Sehingga pasal tersebut membuat majikan/pemberi perintah tidak bisa lepas tanggung jawab ketika terjadi kecelakaan kerja Terkait dengan tanggung gugat perusahaan penyedia jasapekerja *outsourcing* apabila melakukan perbuatan melawan hukum, maka wujud tanggung jawab tersebut dibagi menjadi dua hal yaitu;

1. Secara administratif, ketika ada pekerja out sourcing yang melakukan perbuatan melawan hukum atau menimbulkan

<sup>9</sup> Suyoko, Mohammad Ghufroon. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (*outsourcing*) pada

pekerja di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No. 1 April 2021.

kerugian bagi perusahaan maka dengan atau tanpa permintaan dari pengguna jasa maka penyedia jasa dapat mengganti pekerja *outsourcing* dengan pekerja *outsourcing* lainnya dan dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja *outsourcing* tersebut tanpa adanya pesangon.

2. Jika memang terbukti pekerja *outsourcing* melakukan perbuatan melawan hukum atau perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan *outsourcing*, maka penyedia jasa dapat dibebani ganti rugi atas perbuatan yang menimbulkan kerugian oleh pekerja *outsourcing* baik melalui penyelesaian non litigasi maupun litigasi atau penetapan pengadilan

Dan apabila perbuatan mereka tidak bisa ditolerir perihal perbuatan mereka yang dirasa bahwa perusahaan berkewajiban untuk me-PHK mereka maka perusahaan wajib memberikan uang kompensasi selama mereka bekerja diperusahaan mereka dimana merupakan kewajiban perusahaan penyedia jasa Uang penggantian hak yang seharusnya diterima, Adapun hak yang diterima oleh pekerja antara lain;

1. Hak untuk mendapatkan upah hal ini diatur dalam PP 35 tahun 2021 Pasal 40
  - (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
  - (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah; c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah

Sedangkan dalam PP 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa diputuskannya hubungan

kerja sebelum masa kontrak selesai dimana apabila pekerja *outsourcing* telah melakukan perbuatan sehingga perbuatan tersebut tidak bisa ditolerir dan juga apabila perbuatan tersebut melanggar ketentuan pidana dan perusahaan alih daya berhak memberikan uang kompensasi kepada pekerja maupun keluarga sebagai bentuk pertanggung jawaban yang diberikan perusahaan alih daya kepada pekerja yang dianggap dimana sebagai bentuk trimakasih yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja. Sedangkan sesuai penjelasan diatas maka ada ketentuan tertentu yang diberikan kepada pekerja dan hal tersebut disebut uang pesangon dimana pesangon tersebut disebut UPH (uang penggantian hak) namun ada ketentuan khusus perihal uang pengganti hak dengan melihat kejadian apa sehingga hubungan kerja tersebut menjadi terputus

## PENUTUP

### Kesimpulan

Setelah melihat penulisan dari hasil penelitian penulis dari awal bab pertama sampai pada bab ketiga makadapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah sebagian ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya terkait ketentuan *outsourcing*, UU cipta kerja mengatur perihal tanggung jawab perusahaan alih daya kepada pekerja yang melanggar hukum ditempat kerja, dalam UU 11 Tahun 2020 mengatur dimana perusahaan berkewajiban penuh maupun ikut serta melakukan penyelesaian perselisihan kepada perusahaan pemberi kerja apabila pekerja alih daya melakukan perbuatan melawan hukum ditempat kerja dan itu diatur dalam pasal 66 UU No. 11 tahun 2020. Perusahaan alih dayalah yang dapat dimintai pertanggungjawaban terhadap perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja baik dalam bentuk pertanggungjawaban secara perdata maupun secara pidana. Secara perdata, dalam pengatur

dalam KUHperda mengatur tentang semua jaminan yang akan diberikan terhadap pekerja *outsourcing* yang telah melanggar ketentuan maupun melakukan perbuatan melawan hukum, Adapun yang menjadi dasar hukum perusahaan penyedia jasa dapat dimintai pertanggung jawaban adalah terletak pada Pasal 1367 KUHPerdata

2. perusahaan penyedia jasa berhak atas penyelesaian perselisihan maupun pemenuhan hak-hak yang menjadi pertanggungjawaban pengusaha dimana dalam KUHper pasal 1367 menjelaskan bahwa majikan berhak bertanggungjawab atas kesalahan atau ganti rugi apabila pekerja *outsourcing* melakukan perbuatan melawan hukum ataupun perbuatan yang menyebabkan perusahaan induk mengalami kerugian didalam perusahaan tempat mereka bekerja saat itu, dan perusahaan penyedia jasa dapat memberikan tanggung jawab kepada pekerja *outsourcing*nya dengan memberikan tanggung jawab berupa tanggungjawab administrasi berupa ganti rugi atas suatu perbuatan karyawannya yang dianggap merugikan perusahaan induk dimana perusahaan tersebut mengalami kerugian secara materil, dan perusahaan penyedia jasa dapat memberikan pertanggung jawaban atas perbuatan yang dilakukan pekerja yang dialih dayakan dan hal tersebut diatur dalam PP No. 35 tahun 2021, dan pemberian kopensasi juga dibebankan oleh perusahaan penyedia jasa dimana diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 Hak untuk mendapatkan upah hal ini diatur dalam PP 35 tahun 2021 Pasal 40 “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima” 2021 karena hubungan kerja terjadi antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* sedangkan pekerja dengan perusahaan pemberi kerja adalah hubungan sebatas pekerja melakukan pekerjaan diperusahaan mereka sedangkan pemenuhan hak dan penyelesaian suatu perbuatan yang dirasa melanggar

perjanjian yang ada maka perusahaan penyedia jasa yang akan dimintai pertanggung jawaban sesuai dengan isi perjanjian yang dibuat Bersama.

#### Saran

1. Agar setiap perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kontrak (*outsourcing*) dapat memberikan hak-hak pekerja kontrak menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta penyelesaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja *outsourcing* yang melanggar hukum maupun perjanjian perusahaan harus dilakukan musyawarah dalam penyelesaian perkara terutama secara kekeluargaan dan perlu pengawasan terhadap pekerja yang melanggar hukum dengan melihat suatu kejadian yang membuat pekerja melakukan kesalahan terutama dalam menjalankan tugas kerjanya
2. Perlu adanya batasan yang tegas tentang bagaimana atau sejauh mana pertanggung jawaban perusahaan dalam hal pekerjaannya melakukan perbuatan melawan hukum. Hal ini belum diatur secara tegas batasan-batasan yang kongkrit yang berkaitan dengan hal tersebut

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hyronimus Rithi, Filsafat Hukum, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2011,
- [2] Umar Kasim, ” Up-Date Komprehensif Permenakertrans No.19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Makalah disampaikan pada Seminar yang diadakan oleh Lex Mundus Training and Consultancy,
- [3] Asri Wijayanti mengatakan “Didalam Hukum Perburuhan, ada dua pihak yang berbeda kepentingan, yaitu pemberi kerja dan Pekerja.Negara harus menciptakan aturan hukum yang mewujudkan persamaan hak antara buruh dan pemberi kerja. Asri Wijayanti, Reformasi

- Pengaturan Outsourcing (Tanggerang : Law Review), Juli 2012,
- [4] Iftida Yasar, Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus, Cet. II, Penerbit Pt. Pelita Fikir Indonesia, Jakarta, 2012
- [5] IRinto W. Samaloisa, Seri Hukum Perburuhan Outsourcing Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktek, Cet. I, Media Nusa Creative, Malang , 2016
- [6] sayid Mohammad Rifqi Noval, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung : PT Refika Aditama, 2017
- [7] Hartono, Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Jakarta: Rajawali Pers, 1992
- [8] Tjepi F. Aloewic, Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996)
- [9] Wirjono Prodjodikoro, Perbuatan Melanggar Hukum, Sumur Bandung, Jakarta, 1984, cet. II
- [10] Romli Atmasasmita, Globalisasi Kejahatan Bisnis, PT. Prenada Media Grup, Jakarta, 2010, cet. 1, hlm 26-30
- [11] Hyronimus Rithi, Filsafat Hukum, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2011, h. 134-135
- [12] *Ibid*, h.136
- [13] Khairani, 2016, Kepastian Hukum..., Op.Cit., hlm. 108
- [14] Moch. Nurachmad. 2009, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing). Jakarta: Pustaka Widyatama.
- [15] Julista Mustamu, Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah. Jurnal Sasi Vol.20 No.2 Bulan Juli - Desember 2014.
- [16] Khairani, Op.Cit., hlm.121-122
- [17] Julianti, Lis, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia”, Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1, Maret 2015
- [18] Suyoko, Mohammad Ghufon. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No. 1 April 2021.