

KETIMPANGAN KEDUDUKAN HUKUM DALAM PERJANJIAN KERJA SATUAN PENGAMANAN DENGAN PERUSAHAAN OUTSOURCING DI TINJAU DARI ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK

Eplin Alperedoh

Fakultas Ilmu Hukum Universitas Esa Unggul

Email: eplinapungk@gmail.com

Informasi

Abstract

Volume : 3
Nomor : 6
Bulan : Juni
Tahun : 2026
E-ISSN : 3062-9624

This study aims to examine the form and effectiveness of legal protection for the rights of outsourced workers from the perspective of the principle of freedom of contract. A non-empirical normative juridical method was used in this study, employing both conceptual and legislative approaches. The results indicate that although the basic rights of outsourced workers are guaranteed normatively, such as occupational safety, social security, and the right to a living wage, in practice, this protection remains weak. Law No. 6 of 2023 removes restrictions on the types of work that can be outsourced, potentially expanding outsourcing practices to include core jobs. Furthermore, the responsibility for protecting workers' rights rests solely with the labor-providing companies, not with the service users, who directly utilize the labor. Unclear implementing regulations and weak labor supervision worsen the bargaining position of outsourced workers. Therefore, clear derivative regulations are needed, affirmation of legal responsibilities for user companies, and strengthening the supervision system and legal assistance for outsourced workers. Outsourcing (alih daya) as a provider of workers by another party is carried out first by separating the main work (core business) from the supporting work (non-core business) in a written document prepared by company management. In conducting outsourcing, the company using outsourcing services cooperates with the outsourcing company, where the legal relationship is realized in a cooperation agreement that includes, among other things, the term of the agreement and the fields that constitute forms of outsourcing cooperation. This study aims to determine the legal certainty of security personnel under the principle of freedom of contract.

Keyword: Protection, Security guard workforce, Contracting principle, Outsourcing company

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan guna meneliti bentuk dan efektivitas perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja outsourcing di tinjau dari asas kebebasan berkontrak. Metode yuridis normatif non-empiris digunakan sebagai metode pada penelitian ini, menggunakan pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian menyatakan bahwa walaupun secara normatif hak-hak dasar pekerja outsourcing tetap dijamin, seperti keselamatan kerja, jaminan sosial, serta hak atas upah layak, namun dalam praktiknya perlindungan tersebut masih lemah. UU No. 6 Tahun 2023 menghapus pembatasan jenis pekerjaan yang bisa dialih dayakan, sehingga berpotensi memperluas praktik outsourcing hingga ke pekerjaan inti. Selain itu, tanggung jawab perlindungan hak-hak pekerja hanya dibebankan pada perusahaan penyedia tenaga kerja, bukan perusahaan pengguna jasa, yang secara langsung memanfaatkan tenaga kerja tersebut. Ketidakjelasan peraturan pelaksana serta lemahnya pengawasan ketenagakerjaan memperburuk posisi tawar pekerja outsourcing. Oleh karena itu, perlu adanya regulasi turunan yang jelas, penegasan tanggung jawab hukum bagi perusahaan

pengguna, serta penguatan sistem pengawasan dan pendampingan hukum bagi pekerja outsourcing. 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 kepastian hukum satuan pengamanan dalam asas kebebasan berkontrak.

Kata Kunci: *Perlindungan, Tenaga kerja satpam, Asas Berkontrak, Perusahaan outsourcing*

A. PENDAHULUAN

(Sudikno,2003) Menyatakan bahwa masyarakat merupakan sekelompok manusia yang hidup bersama dalam suatu komunitas yang terorganisir. Hal itu terjadi karena manusia adalah zoon politikon (mahluk sosial) dan menurut (Martakusumo,2003) Manusia sebagai mahluk sosial, maka selalu berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Artinya, banyak timbul hubungan hukum baru di masyarakat dimana hal itu timbul karena adanya kebutuhan mendesak terutama yang berkaitan dengan bidang sosial ekonomi. Agar hubungan hukum itu dapat tidak menimbulkan konflik, maka oleh para pihak kemudian membuat aturan-aturan yang diwadahi dalam suatu perjanjian. Di perkuat dengan (Astuti, Harahap,2024) 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. Kemudian perlindungan buruh menurut (Asikin,dkk 2006) kekuasaan majikan yang akan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak. Apakah isi dari ketentuan perundang-undangan tersebut sudah dilaksanakan atau tidak oleh semua pihak. Keberlakuan hukum tidak dapat dapat diuji hanya dari aspek yuridis saja, melainkan juga harus diuji secara sosiologis, dan filosofis. Dalam rangka hubungan antara majikan dengan pekerja dan perlindungan hukumnya juga telah diatur pada Pasal 1601 a Kedudukan Satpam dalam Hubungan Kerja Outsourcing

Bahas: KUHPerdata (Nurachmad,2009) berpendapat bahwa pada dasarnya terdapat dua jenis perjanjian kontrak, yaitu perjanjian kerja untuk pekerjaan yang diborongkan dan perjanjian kerja untuk pekerja yang diborongkan termasuk antara lain tenaga kerja outsourcing security (Satuan Pengamanan). Menurut (Subekti, 2001) Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, menentukan isi perjanjian, serta menentukan dengan siapa perjanjian itu dibuat. Menurut (Hernoko,2010) kebebasan berkontrak dalam praktik tidak selalu mencerminkan kebebasan yang sesungguhnya karena sering dipengaruhi oleh ketidakseimbangan posisi tawar para pihak.

Kemudian menurut (Santoso dan Hito,2012) Perjanjian Kerja menyatakan bahwa kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja pada kenyataannya telah mengalami pembatasan karena kedudukan pekerja lebih lemah dibanding pengusaha sehingga pekerja tidak memiliki kebebasan secara penuh dalam menentukan isi perjanjian kerja. (Rahman dkk,2011) Kepribadian dalam Kontrak-Kontrak Outsourcing” menjelaskan bahwa asas kebebasan berkontrak dalam outsourcing pada praktiknya hanya berlaku bagi perusahaan pengguna dan perusahaan outsourcing, sedangkan pekerja outsourcing berada pada posisi yang lemah dan tidak memiliki kekuatan untuk menentukan isi kontrak kerja. (Mahsudi, Nofianto, 2021) juga menjelaskan bahwa penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja sering kali merugikan pekerja karena isi perjanjian lebih banyak ditentukan oleh perusahaan, sedangkan pekerja hanya berkewajiban menaati aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai ketimpangan kedudukan hukum dalam perjanjian kerja satpam dengan perusahaan outsourcing ditinjau dari asas kebebasan berkontrak agar dapat diketahui sejauh mana penerapan asas tersebut memberikan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini akan dibahas mengenai.

- 1) Apakah asas kebebasan berkontrak masih relevan dalam perjanjian kerja antara satpam dan perusahaan outsourcing yang memiliki kedudukan lebih dominan ?
- 2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap satpam sebagai pihak yang lemah dalam perjanjian kerja tersebut, serta bagaimana peran negara dalam menajamin keadilan ?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif non-empiris. Metode ini di konsepskan sebagai apa yang tertulis dalam perundang-undangan atau hukum di konsepskan

sebagai kaidah atau merupakan patokan perilaku manusia yang di anggap pantas. penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.

Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual yang di gunakan untuk memahami doktrin dan teori hukum yang berkembang dalam ilmu hukum pendekatan yang di gunakan meliputi.

Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach) menggunakan regulasi seperti:

1. KUHPerdara (Pasal 1320 tentang syarat sah perjanjian)
2. UU Ketenagakerjaan
3. UU Cipta Kerja

Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach) menganalisis konsep:

1. Asas kebebasan berkontrak
2. Asas keadilan dan keseimbangan
3. ketimpangan posisi pekerja outsourcing

Menurut (Marzuki, 2017) pembagian bahan hukum ini penting agar penelitian hukum normatif memiliki fondasi yang sistematis dan terarah.

Dokumen peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku-buku hukum, dan jurnal akademis adalah sumber data yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan dipilih karena penelitian ini bersifat normatif sehingga tidak membutuhkan pengumpulan data empiris melalui wawancara atau observasi lapangan (Soemitro, 1994). Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa langkah yaitu, mengidentifikasi norma hukum terkait ketimpangan kedudukan hukum dalam perjanjian kerja satpam ditinjau dari asas kebebasan berkontrak dalam KUHPerdara dan UU Kepailitan, mengumpulkan putusan-putusan pengadilan yang relevan untuk melihat implementasi norma, menelaah doktrin dan literatur hukum yang membahas ketimpangan kedudukan hukum dalam perjanjian kerja satpam dengan perusahaan outsourcing ditinjau dari asas kebebasan berkontrak, dan mengkaji kesesuaian antara norma, teori, dan praktik hukum. Data dari bahan hukum primer, sekunder,

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Relevansi asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja satpam outsourcing antara teori dan ketimpangan praktik

Asas kebebasan berkontrak adalah pilar utama hukum perjanjian di Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pembuatnya. Menurut Subekti (2001), asas ini mencakup 4 kebebasan dasar : kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, kebebasan memilih mitra kontrak, kebebasan menentukan isi perjanjian, dan kebebasan menentukan bentuk perjanjian. Namun kebebasan ini bukan tanpa batas, Mariam Darus (Badruzaman, 2001) menegaskan kebebasan berkontrak harus memperhatikan norma kepatutan, itikad baik, dan peraturan perundang-undangan. (Purwahid Patrik, 1986) menambahkan bahwa pembatasan kebebasan berkontrak diperlukan demi tercapainya keseimbangan dan keadilan sosial.

Dalam praktik perjanjian kerja satpam outsourcing, teori asas kebebasan berkontrak di atas tidak berjalan sebagaimana mestinya. Berdasarkan kajian normatif, ditemukan 3 bentuk ketimpangan utama yang mencacati asas tersebut Berdasarkan kajian normatif, ditemukan 3 bentuk ketimpangan utama:

a. Ketimpangan Posisi Tawar

Perusahaan outsourcing menyiapkan kontrak baku. Satpam hanya dihadapkan pada pilihan take it or leave it. Mahsudi & Nofianto menyebut isi perjanjian lebih banyak ditentukan perusahaan. Akibatnya, syarat “sepakat” Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara menjadi cacat. (Henry P, 1997) menegaskan penyalahgunaan keadaan menyebabkan kehendak menjadi tidak bebas. dan tersier disusun secara sistematis sebelum dianalisis. Analisis kualitatif, yang melibatkan penafsiran makna daripada angka, cocok untuk penelitian hukum normatif karena melibatkan penafsiran makna.

b. Kebebasan Berkontrak Bersifat Formal (R. Setiawan, 1994) menyatakan asas kebebasan berkontrak sering hanya berlaku formal. Satpam secara materiil tidak bebas menentukan upah, jam kerja, atau klausul sanksi. Mereka menandatangani kontrak karena terpaksa.

c. Penyalahgunaan Keadaan

(Mariam Darus B, 2001) menjelaskan ketimpangan menimbulkan misbruik van omstandigheden. Perusahaan memanfaatkan kebutuhan ekonomi satpam untuk memaksakan klausul merugikan, seperti upah di bawah UMK atau denda besar jika resign.

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP SATPAM OUTSOURCING DAN PERAN NEGARA SEBAGAI PENJAMIN Keadilan KONTRAKTUAL

Kondisi Normatif vs Realitas

Secara normatif, UU No. 13/2003 jo. UU 35/2021 sudah menjamin hak dasar pekerja. Tapi 3 masalah muncul:

- 1) UU Cipta Kerja menghapus batasan jenis pekerjaan outsourcing.
- 2) Tanggung jawab hanya ke vendor, bukan perusahaan pengguna jasa.
- 3) Pengawasan Disnaker lemah.

Negara sebagai Penjamin Keadilan Kontraktual

(Zainal Asikin, 2001) menegaskan hukum ketenagakerjaan bertujuan melindungi pekerja. Ini wujud rechtsstaat. Negara wajib hadir melalui:

- 1) Regulasi Tegas: Permenaker yang mewajibkan joint liability vendor dan perusahaan pengguna.
- 2) Pengawasan Proaktif: Disnaker audit kontrak baku outsourcing.
- 3) Pendampingan Hukum: Akses LBH bagi satpam sebelum tanda tangan kontrak.

Jika negara pasif, maka yang terjadi adalah machtsstaat: hukum tunduk pada yang kuat secara ekonomi.

D. KESIMPULAN

Simpulan: Asas kebebasan berkontrak tidak dapat diterapkan secara mutlak dalam perjanjian kerja satpam outsourcing karena adanya ketimpangan posisi tawar. Perlindungan hukum secara normatif sudah ada, tetapi lemah dalam implementasi.

Saran:

1. Revisi regulasi untuk menegaskan tanggung jawab renteng perusahaan pengguna jasa.
2. Disnaker wajib membuat standar kontrak kerja outsourcing yang berkeadilan.
3. Edukasi hak-hak normatif bagi satpam sebelum menandatangani perjanjian.

E. DAFTAR PUSTAKA

Asikin, Zainal. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: RajaGrafindo, 2010.

Fuady, Munir. Hukum Kontrak. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999.

Henry P. Panggabean, Penyalahgunaan Keadaan, Yogyakarta: Liberty, 1997, hlm. 43.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Mariam Darus Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikatan, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001, hlm. 84.

Mahsudi & Nofianto. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja". Jurnal Hukum, 2021.

Pasal 64 UU No. 6 Tahun 2023.

Pasal 1338 ayat (1) KUHPperdata.

Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Pasal 1320 ayat (4) jo. Pasal 1337 KUHPperdata.

Purwahid Patrik, Dasar-Dasar Hukum Perikatan, Bandung: Mandar Maju, 1986, hlm. 9-10.

Rusli, Tami. Asas Kebebasan Berkontrak Sebagai Dasar Perkembangan Perjanjian di Indonesia. Vol. 2, 2024.

R. Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Bandung: Bina Cipta, 1994, hlm. 65.

Sri Ayu Astuti, & Herizali Harahap, H. H. (2024). Perlindungan Tenaga Kerja Security Dengan Hak Kontrak Di Perusahaan Outsourcing.

Subekti. Hukum Perjanjian. Jakarta: Intermedia, 2001.

Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum, Yogyakarta: Liberty, 2003, hlm. 1.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Sri Ayu Astuti, & Herizali Harahap, H. H. (2024). Perlindungan Tenaga Kerja Security Dengan Hak Kontrak Di Perusahaan Outsourcing.

UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 jo. PP No. 35/2021.