

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*)  
TENAGA ADMINISTRASI PERKANTORAN BERDASARKAN  
PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG  
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

**ABSTRAK**

**Fauzi Ridwan Harahap \***

Pekerja *outsourcing* memiliki peran yang sangat penting untuk menunjang kegiatan dalam perusahaan. Rumusan masalah dalam tesis ini adalah bagaimana pengaturan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) tenaga administrasi perkantoran di Indonesia, bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bagaimana hambatan dan upaya dalam perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) dan cara penyelesaiannya.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis yang mengarah pada penelitian hukum yuridis normatif yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengacu pada norma-norma hukum yaitu meneliti terhadap bahan pustaka atau bahan sekunder. Data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Pengaturan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) tenaga administrasi perkantoran di Indonesia diatur dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah istilah *outsourcing* dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Didalam Undang-Undang Cipta Kerja, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*. UU Cipta Kerja mengubah ketentuan *outsourcing* dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) menurut Undang-Undang Nomor 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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan dalam perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) adalah kurang adilnya pemberian upah pada pekerja yang dibedakan melalui jenis pekerjaan pekerja. Upaya yang dilakukan adalah Pekerja *outsourcing* dapat diperpanjang sesuai dengan kinerja dari pekerja itu sendiri. Pekerja yang masih dapat bekerja dapat memperpanjang kontrak kerja dari awal kembali

**Kata Kunci: Perlindungan Hukum, *Outsourcing*, Perjanjian Kerja.**

---

\*Mahasiswa Program Pascasarjana Program Ilmu Hukum Universitas Islam Sumatera Utara.

**LEGAL PROTECTION OF OFFICE ADMINISTRATIVE WORKERS  
BASED ON EMPLOYMENT AGREEMENTS ACCORDING  
TO LAWSNUMBER 11 OF 2020 CONCERNING  
WORK CREATION**

**ABSTRACT**

**Fauzi Ridwan Harahap \***

*Outsourcing workers have a very important role to support activities within the company. The formulation of the problem in this thesis is how the legal arrangements for outsourced workers (outsourcing) for office administration in Indonesia, how is the legal protection for outsourced workers (outsourcing) according to Law Number 13 of 2003, what are the obstacles and efforts in legal protection for outsourced workers (outsourcing) and how to solve it.*

*The research method used is descriptive analysis which leads to normative juridical research, namely research conducted by referring to legal norms, namely examining library materials or secondary materials. Secondary data by processing data from primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials.*

*Legal arrangements for outsourcing office administration staff in Indonesia are regulated in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which changes the term outsourcing from handing over part of the work to other companies to outsourcing. In the Job Creation Law, there are no longer any restrictions on the types of work that can be outsourced. The Job Creation Law changes the terms of outsourcing by removing Article 64 and Article 65 and changing Article 66 of the Manpower Law. Legal protection for outsourced workers according to Law Number 13 of 2003 can be seen in two forms, namely legal certainty in preventive protection and legal certainty in repressive protection. Legal certainty in preventive protection includes certainty of work relations*

*The results of the study show that the obstacle to legal protection for outsourced workers is the unfairness of wages for workers who are differentiated by the type of work the worker does. Efforts made are outsourced workers can be extended according to the performance of the workers themselves. Workers who are still able to work can extend the work contract from the start again*

**Keywords: Legal Protection, Outsourcing, Work Agreement**

*\* Student of the Postgraduate Program in the Law Science Program of the Islamic University of North Sumatra.*