

**PROBLEMATIKA FLEKSIBILITAS *OUTSOURCING* (ALIH DAYA)  
PASCA-UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA  
KERJA KLASTER KETENAGAKERJAAN  
*PROBLEMS OF OUTSOURCING FLEXIBILITY AFTER LAW NUMBER 11  
OF 2020 ON JOB CREATION OF EMPLOYMENT CLUSTER***

**Sela Nopela Milinum**

**Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta**

Korespondensi Penulis : [selanopelam@upnvj.ac.id](mailto:selanopelam@upnvj.ac.id)

Citation Structure Recommendation :

Milinum, Sela Nopela. *Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.3. No.5 (Mei 2022).

**ABSTRAK**

Penghapusan Pasal 64, 65, serta perubahan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan mengenai ketentuan yang membatasi pekerjaan yang dapat dilakukan Alih Daya atau *Outsourcing* pada UU Cipta Kerja turut menuai pertentangan di kalangan pekerja. Alasan penentangan tersebut antara lain karena regulasi *Outsourcing* dalam UU Cipta Kerja dianggap mengeksploitasi dan memarjinalisasi sisi kemanusiaan pekerja karena memperluas lingkup kerja *Outsourcing*. Tujuan penelitian diatas adalah untuk memberikan kajian mengenai problematika regulasi *Outsourcing* pasca-UU Cipta Kerja yang akan memberikan keleluasaan kepada pengusaha untuk menggunakan pekerja *Outsourcing*, dimana hal ini dapat memicu praktik *modern slavery*, menurunnya jaminan serta kepastian kerja tetap, serta kerentanan jaminan dan hak-hak pekerja.

**Kata Kunci: Fleksibilitas *Outsourcing* (Alih Daya), Pekerja, UU Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan**

**ABSTRACT**

*The abolition of Articles 64, 65, and the revision of Article 66 of the Labor Law regarding the limitation of the outsourced work in the Job Creation Law have sparked conflict among workers. The reason is because the Outsourcing regulation in the Job Creation Law is considered to exploit and marginalize the humanitarian side of workers. The purpose of the research is to examine the problems of Outsourcing regulation after the Job Creation Law that will provide flexibility for employers to use outsourced workers that can trigger modern slavery practices, decreased certainty of permanent employment, and vulnerability of workers' rights.*

**Keywords: *Outsourcing Flexibility, Workers, Job Creation Law, Labor Law***

## **A. PENDAHULUAN**

Sejak awal pembahasan dan perancangannya, klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) sangat menyita perhatian publik. Beberapa hal yang dinilai cukup problematik mulai dari penyusunan konsep, substansi pada pasal-pasal, hingga prosedur pembuatan khususnya pada klaster ketenagakerjaan. Salah satunya terkait *Outsourcing* atau Alih Daya.<sup>1</sup> Pada UU Ketenagakerjaan, pekerjaan *Outsourcing* dibatasi hanya untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan penunjang. Sementara pada UU Cipta Kerja, tak dicantumkan lagi batasan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dilarang dilakukan oleh pekerja Alih Daya. Hal ini karena penghapusan Pasal 64 dan Pasal 65 serta perubahan Pasal 66 yang menggantikan substansi pada UU Ketenagakerjaan. Ketentuan sebelumnya yang membatasi pemborongan kerja dan kerja *Outsourcing* atau Alih Daya pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dihapus. Perubahan regulasi ini dianggap memperluas lingkup kerja *Outsourcing* dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja *Outsourcing* atau Alih Daya, termasuk dalam pekerjaan yang berkaitan secara langsung dengan proses produksi.<sup>2</sup>

Studi mengenai permasalahan *Outsourcing* sudah sering diangkat oleh rujukan lain yang menekankan pada tiga hal: Pertama, penerapan *Outsourcing* di Indonesia tidak memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerja (Kurniawan & Dewanto, 2020)<sup>3</sup>; (Sonhaji, 2017)<sup>4</sup>; (Budiyono, 2021)<sup>5</sup>; (Latupono, 2011)<sup>6</sup>; (Royen, 2009)<sup>7</sup>; (Suyanto & Nugroho, 2017)<sup>8</sup>; dan (Kartika, 2021)<sup>9</sup>.

---

<sup>1</sup> Estu Dyah Arifianti dan Nabila, *Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan*, PSHK, Jakarta, 2020.

<sup>2</sup> Alnick Nathan dan Sunardi, *Gonjang Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja*, Insight, Vol.19, No.9 (2020), 1–38.

<sup>3</sup> Fajar Kurniawan and Wisnu Aryo Dewanto, *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK*, Jurnal Panorama Hukum, Vol.1, No.1 (2020).

<sup>4</sup> Sonhaji, *Beberapa Permasalahan Perlindungan Pekerja Outsourcing Berdasarkan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012*, Masalah - Masalah Hukum, Vol.46, No.2 (2017), p.190–97.

<sup>5</sup> Tri Budiyono, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.5, No.2 (2021), p.145–60.

<sup>6</sup> Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*, Sasi, Vol.17, No.3 (2011), p.59.

Kedua, mengenai penghapusan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat di Alih Daya (Terjomurti & Sukarmi, 2020)<sup>10</sup>; (Nathan & Sunardi, 2020)<sup>11</sup>; (Estu Dyah Arifanti & Nabila, 2020)<sup>12</sup>; (Catur J. S. dkk., 2020)<sup>13</sup>; (UNPAD, 2020)<sup>14</sup>; (Puspitasari dkk., 2020)<sup>15</sup>. Ketiga, perluasan praktik kerja *Outsourcing* tidak membuktikan bahwa kesejahteraan pekerja semakin membaik seperti penelitian yang dilakukan oleh (Juliawan, 2010)<sup>16</sup>; (Tjandraningsih, 2013)<sup>17</sup>; dan (Indrasari Tjandraningsih dkk., 2010)<sup>18</sup> juga dapat menjadi bahan acuan. Adapun perpaduan ketiga permasalahan diatas tentu berpengaruh pada kesejahteraan pekerja. Ketimbang memperluas fleksibilisasi tenaga kerja, para pekerja jauh lebih membutuhkan perlindungan sosial dan ketenagakerjaan yang mampu meringankan beban pekerja.<sup>19</sup>

Tulisan ini melengkapi kekurangan studi terdahulu dengan mengkaji secara seksama dan mendalam mengenai perubahan regulasi *Outsourcing* pada UU Cipta Kerja yang memperluas fleksibilitas tenaga kerja dan berfokus pada 3 hal yaitu: *Pertama*, fleksibilitas *Outsourcing* yang dapat memicu praktik *modern slavery*.

---

<sup>7</sup> Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang, 2009).

<sup>8</sup> Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, Vol.3, No.2 (2016), p.43.

<sup>9</sup> Rini Kartika, *The Omnibus Law Employment Copyright's Affected Legal Certainty on The Status of Outsourcing Workers*, ICILS 2020 Proceedings of the 3rd International Conference on Indonesia Legal Studies, Semarang, 1 Juli 2020.

<sup>10</sup> Kukuh Terjomurti dan Sukarmi Sukarmi, *The Critical Study of the Omnibus Bill on Job Creation Based on John Rawls View on Justice*, Legal Studies, Law and Justice, Vol.6, No.2 (2020), p.187–204.

<sup>11</sup> Alnick Nathan dan Sunardi, *Op.Cit.*.

<sup>12</sup> Estu Dyah Arifanti dan Nabila, *Op.Cit.*.

<sup>13</sup> Catur J. S. dkk., *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Lex Specialis, Vol.1, No.2 (2020), p.178–88.

<sup>14</sup> BEM KEMA UNPAD, *Catatan Kritis Omnibus Law Membedah RUU Cipta Kerja*, Departemen Kajian Strategis BEM Kema Unpad 2020 Kabinet Eksplorasi Makna, Bandung, 2020.

<sup>15</sup> Danastri Puspitasari dkk., *Kajian Mengupas Omnibus Law Bikin Ga(k) Law Jilid III: Pembahasan Investasi dan Ketenagakerjaan*, Kajian, Vol.5, Jilid III (2020).

<sup>16</sup> Benny Hari Juliawan, *Extracting Labor from Its Owner: Private Employment Agencies and Labor Market Flexibility in Indonesia*, Critical Asian Studies, Vol.42, No.1 (2010), p.25–52, <https://doi.org/10.1080/146727110903537464>.

<sup>17</sup> Indrasari Tjandraningsih, *State-Sponsored Precarious Work in Indonesia*, American Behavioral Scientist, Vol.57, No.4 (2013), p.403–19.

<sup>18</sup> Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati dan Suhadmadi, *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*, Penerbit AKATIGA-FSPMI-FES, Bandung dan Jakarta, 2010.

<sup>19</sup> Alnick Nathan, *Pekerja Kita Butuh Perlindungan, Bukan Fleksibilisasi*, diakses dari <https://mapcorner.wg.ugm.ac.id/2019/08/pekerja-kita-butuh-perlindungan-bukan-fleksibilisasi/>, diakses pada 21 April 2022, jam 12.26 WIB.

## Sela Nopela Milinum

### *Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*

Penulis mencoba mengkaji dan menganalisis lebih lanjut bagaimana regulasi *Outsourcing* pasca-UU Cipta Kerja berlawanan dengan apa yang termuat dalam Konstitusi Negara yaitu Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 38 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Kedua*, menurunnya kepastian kerja jangka panjang serta jumlah pekerja tetap. Hal ini bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. *Ketiga*, kerentanan akan jaminan dan hak-hak pekerja dimana hal ini tidak sesuai dengan Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tulisan ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa perubahan regulasi pada UU Cipta Kerja mengenai *Outsourcing* ini menunjukkan bahwa kesejahteraan sosial pekerja masih belum menjadi pertimbangan dasar dalam merumuskan kebijakan. Bisa dimengerti mengapa pengusaha sangat menginginkan sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel. Sistem ini dapat meringankan ongkos yang dikeluarkan pengusaha. Namun, keringanan ini didapatkan dengan mengorbankan kesejahteraan para pekerja yang dipaksa menghadapi kondisi kerja yang jauh lebih sulit dan tidak menentu. Rumusan masalah dalam tulisan ini adalah “Bagaimana problematika fleksibilitas *Outsourcing* (Alih Daya) pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan?”.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Omnibus Law di Indonesia dan Penerapannya di Negara Lain**

Di awal tahun 2020, pemerintah tengah mempersiapkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dengan menggunakan konsep *Omnibus Law*. UU Cipta Kerja ini merupakan salah satu langkah progresif Pemerintah untuk dijadikan sebuah skema dalam upaya membangun perekonomian Indonesia untuk menarik investor agar kemudian tertarik menanamkan modalnya di Indonesia.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Kurniawan and Dewanto, *Op.Cit.*.



Hal ini karena melempemnya progres Indonesia di bidang investasi. Berdasarkan laporan Ease of Doing Business 2019, Indonesia menempati peringkat 73 dari 190 negara.<sup>21</sup> Sementara itu dalam riset World Bank, dalam lima tahun terakhir, rata-rata arus masuk PMA ke Indonesia hanya 1,9% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), jauh di bawah Kamboja (11,8% PDB), Vietnam (5,9% PDB), Malaysia (3,5% PDB) dan Thailand (2,6% PDB). Vietnam berhasil mencatat pertumbuhan PMA tertinggi sejak tahun 2015 dengan nilai ±USD 16,7 miliar. Pertumbuhan ekonomi negara ini melesat dari 5,03% pada 2012 menjadi 7,1% pada 2018.<sup>22</sup>

Robert L. Nightingale menyatakan *Omnibus Law* adalah bagian dari area yang tidak dapat dilakukan identifikasi karena area yang dimaksud harus memiliki bentukan baru yang dilakukan oleh negara dengan melingkupi banyak hal.<sup>23</sup> *Omnibus Law* menghasilkan kompromi.<sup>24</sup> *Omnibus Law* mengacu pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan merupakan bagian dari undang-undang dan bisa menjadi peraturan pemerintah pengganti undang-undang.<sup>25</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja turut mengubah 79 undang-undang dan mencabut ribuan peraturan. *Omnibus Law* ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada bulan November 2020.

Konsep *Omnibus Law* di Amerika Serikat (AS) pertama kali dibahas pada 1840. *Omnibus Law* lazim ditemui di negara dengan sistem presidensiil. Di dalam Kongres Amerika Serikat yang turut membantu membentuk konsensus legislatif karena setiap legislator dapat melampirkan RUU-nya ke dalam *Omnibus Law*.<sup>26</sup> Berbeda halnya dengan yang terjadi di Negara Turki yang pada umumnya pemerintah justru menolak proposal dari oposisi di dalam *Omnibus Law*-nya.<sup>27</sup>

---

<sup>21</sup> World Bank, *Doing Business 2019, Training for Reform*, WB, Washington D.C., 2019.

<sup>22</sup> Hilma Meilani, *Hambatan dalam Meningkatkan Investasi di Indonesia dan Solusinya*, Kajian Singkat terhadap Isu Aktual dan Strategis, Vol.XI, No.19 (2019).

<sup>23</sup> Robert L. Nightingale, *How to Trim a Christmas Tree: Beyond Severability and Inseverability for Omnibus Statutes*, Yale Law Journal, Vol.125, No.6 (2016): p.1672–1743.

<sup>24</sup> Margaret Sova McCabe, *Cooperation or Compromise? Understanding the Farm Bill as Omnibus Legislation*, Journal of Food Law & Policy, Vol.14, No.1 (2018), p.5.

<sup>25</sup> Tomy Michael, *Bentuk Pemerintahan Perspektif Omnibus Law*, Jurnal Ius Constituendum, Vol.5, No.1 (2020), p.159.

<sup>26</sup> Vincent Suriadinata, *Penyusunan Undang-Undang di Bidang Investasi: Kajian Pembentukan Omnibus Law Di Indonesia*, Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.4, No.1 (2019), p.115–32.

<sup>27</sup> Yasushi Hazama dan Şeref Iba, *Legislative Agenda Setting by a Delegative Democracy: Omnibus Bills in the Turkish Parliamentary System*, Turkish Studies, Vol.18, No.2 (2016), p.313–33.

Filipina adalah negara yang sudah pernah menerapkan *Omnibus Law* di bidang investasi dengan menerbitkan Omnibus Investment Code of 1987. Melalui aturan itu, investor akan diberi sejumlah insentif dan hak-hak dasar yang menjamin usaha mereka di Filipina. Melihat bentuknya, Omnibus Investment Code of 1987 semacam kodifikasi di bidang investasi. Sehingga segala hal terkait pengaturan investasi merujuk pada Omnibus Investment Code of 1987.<sup>28</sup>

## **2. Pekerja serta Perlindungan Haknya di Indonesia**

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja. Proses hubungan kerja terjadi dalam pasar kerja melalui permintaan dan penawaran jasa tenaga kerja itu. Jasa pihak ketiga dalam hal ini adalah perusahaan-perusahaan *Outsourcing* dengan memberikan kemudahan akses bagi pengusaha dan pencari kerja untuk bertemu.<sup>29</sup> Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan pekerja sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum, namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.<sup>30</sup>

Menurut Soepomo, terdapat tiga macam perlindungan tenaga kerja, yaitu: 1) Perlindungan ekonomis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; 2) Perlindungan sosial, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan 3) Perlindungan teknis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Secara hukum, jaminan perlindungan terhadap pekerja di Indonesia dapat ditemui dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 dimana tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, hak pekerja juga diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pekerjaan ini tentu harus dijamin oleh perlindungan sosial.

---

<sup>28</sup> Vincent Suriadinata, *Op.Cit.*

<sup>29</sup> Gotra Lidya Puspita dan Mochamad Affandi, *Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan-Perusahaan Outsourcing di Perusahaan Airlines (Studi Kasus di PT Mandala Airlines)*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan, Vol.15, No.2 (2015), p.56–70.

<sup>30</sup> Sulthon Miladiyanto dan Ariyanti, *Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia)*, Jurnal Panorama Hukum, Vol.2, No.1 (2017), p.53–68.

Perlindungan sosial menurut Imam Soepomo dapat dikategorikan menjadi lima bidang hukum perburuhan yaitu hubungan kerja, keamanan kerja, kesehatan kerja, serta pengarahan atau penempatan kerja. Kelima kategori tersebut disederhanakan menjadi jaminan sosial, teknis, dan ekonomi bagi pekerja.<sup>31</sup> Pekerja di sisi lainnya juga dapat dilindungi haknya jika sewaktu-waktu terkena PHK. Hak-hak tersebut diantaranya adalah upah, THR dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Perusahaan, juga wajib memberikan THR terutama bagi pekerja yang sudah bekerja selama setahun dan mendapat satu kali gaji. Terakhir, perusahaan harus memberi jaminan sosial tenaga kerja yakni tunjangan kesehatan berupa santunan uang bagi para pekerja.<sup>32</sup>

### **3. *Outsourcing* (Alih Daya) dan Regulasinya di Indonesia**

Salah satu jalan untuk mengurangi biaya operasional perusahaan yaitu dengan cara melakukan *Outsourcing* (Alih Daya). setidaknya dua alasan mengapa suatu perusahaan melakukan *Outsourcing* yaitu rendahnya biaya buruh (*labour cost*) dan dapat mencegah tuntutan dan pemogokan buruh. Rendahnya biaya buruh dikarenakan oleh perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja/buruh itu sangat mirip dengan perjanjian sewa-menyewa.<sup>33</sup> Sistem kontrak (*Outsourcing*) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.<sup>34</sup> Regulasi *Outsourcing* di Indonesia telah melalui beberapa kali perubahan dan penyempurnaan diatur oleh beberapa regulasi yaitu diantaranya sebagai berikut:

#### **a. *Outsourcing* pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya**

Pengaturan *Outsourcing* pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 64, 65, dan 66.

---

<sup>31</sup> Indra Rahmatullah, *Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office Selama Masa PSBB Covid-19*, Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Vol.4, No.1 (2020).

<sup>32</sup> R. A. Aisyah Putri Permatasari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*, Mimbar Keadilan, Februari 2018, p.110–26, <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1608>.

<sup>33</sup> Susilo Andi Darma, *Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012*, Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Vol.26, No.2 (2014), p.247.

<sup>34</sup> Barzah Latupono, *Op.Cit.*.

Walaupun istilah *Outsourcing* sendiri tidak dicantumkan secara eksplisit pada pasal-pasal tersebut, pada Pasal 64 secara tidak langsung disinggung mengenai *Outsourcing* dimana dinyatakan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.”. Selanjutnya pada Pasal 65 ayat (1) disebutkan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut harus dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat sebagai yang tertera pada ayat (2) yaitu dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pada Pasal 65 ayat (4) disyaratkan juga kepada pemberi kerja untuk memberikan perlindungan kerja dimana perjanjian kerjanya menggunakan waktu tertentu atau waktu tidak tertentu dengan mengacu pada Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>35</sup> Kemudian pada Pasal 66 disebutkan bahwa “Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.”<sup>36</sup>

Pemerintah juga mengeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Namun dengan mempertimbangkan aturan mengenai *Outsourcing* (Alih Daya) masih dianggap kurang lengkap, maka pemerintah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi.

---

<sup>35</sup> L. Husni dan Any Suryani Hamzah, *Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem ‘Outsourcing’ Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat*, Masalah-Masalah Hukum, Vol.45, No.3 (2016), p.207.

<sup>36</sup> Yohanes Suhardin, *Eksistensi Outsourcing dan Kerja Kontrak dari Perspektif Hak Asasi Manusia*, Jurnal Hukum Pro Justicia, Vol.27, No.2 (2009), p.193–202.



Dalam Inpres tersebut dinyatakan bahwasanya *Outsourcing* (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia.<sup>37</sup>

**b. *Outsourcing* pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-XI/2011**

Regulasi mengenai *Outsourcing* yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirasa masih memberikan ketidakadilan. Maka dari itu, diajukan pengujian konstitusionalitas norma dalam pengaturan kontrak *Outsourcing* Undang-Undang Ketenagakerjaan kepada Mahkamah Konstitusi untuk kasus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pemohon dalam hal ini menjabarkan bahwa Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan pada praktiknya kurang memberikan kepastian hukum karena sering bergantingnya perusahaan *Outsourcing* untuk suatu pekerjaan yang sama. Ketika itu tidak ada kepastian bagi pekerja dipekerjakan lagi atau kalau pun dipekerjakan, berlaku ketentuan sebagai pekerja yang baru.<sup>38</sup>

Hal demikian ini sangat berpengaruh bagi hak-hak pekerja yang berkaitan dengan masa kerja, sehingga merugikan pekerja. Berdasarkan prinsip dan solusi yang diberikan, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa frasa “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak konstitusional bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*). Artinya akan bertentangan dengan UUD NRI 1945 manakala “perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja”.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Maskarto Lucky Nara Rosmadi, *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama*, Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika, Vol.14, No.3 (2018), 205–16.

<sup>38</sup> A. Sumadi, *Mahkamah Konstitusi dan Kontrak Outsourcing*, Jurnal Konstitusi, Vol.9, No.1 (2012), p.106907.

<sup>39</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor Nomor 27/PUU-IX/2011.

**c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain merupakan tindak lanjut dari maraknya demo dan mogok nasional yang dilakukan oleh pekerja yang menuntut penghapusan *Outsourcing* dan juga tindak lanjut dari putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-XI/2011. Namun, substansi pada peraturan ini sebenarnya tidak terlalu berbeda dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Penyediaan Jasa Pekerja dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang dinyatakan tidak berlaku oleh Peraturan Menteri ini. Pada prinsipnya bahwa peraturan menteri tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>40</sup>

Bagian penting yang menjadi garis besar dalam peraturan ini adalah mengenai penentuan jenis pekerjaan atau kegiatan penunjang yang menjadi objek perjanjian dan pelaksanaan *Transfer of Undertaking Protection of Employment* yang terkandung di dalam Pasal 28 dan 29. Terkait fokus yang pertama, Pasal 17 ayat (2) Peraturan Menteri ini mengatur bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja adalah kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan jasa penunjang tersebut terdapat pada Pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012, kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi usaha pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengaman, usaha jasa penunjang di pertambangan, dan penyediaan angkutan bagi pekerja.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Susilo Andi Darma, *Op.Cit.*.

<sup>41</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

**d. *Outsourcing* pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

*Outsourcing* pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 64 dan 65 dan mengubah substansi Pasal 66 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 dan 65 yang sebelumnya mengatur mengenai pembatasan pemborongan kerja dan kerja *Outsourcing* atau Alih Daya pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi, secara langsung dihapus karena pemerintah tidak ingin masuk ke dalam ranah perjanjian bisnis atau perdata. Pemerintah hanya mengatur soal perlindungan pekerja dari perjanjian kerja yang menempatkan pekerja pada posisi rentan ketika dihadapkan pada pemberi kerja.

Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, jenis pekerjaan Alih Daya adalah jenis pekerjaan yang bukan menjadi bisnis utama.<sup>42</sup> Namun dalam revisinya, Pasal 66 Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi mencantumkan batasan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dilarang dilakukan oleh pekerja Alih Daya. Pasal 66 pada Undang-Undang Cipta Kerja mengatur mengenai hubungan perjanjian kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja harus dibuat secara tertulis, perlindungan pekerja yang menjadi tanggung jawab perusahaan Alih Daya, mensyaratkan perlindungan apabila terjadi pergantian perusahaan Alih Daya sepanjang objek pekerjaan tetap ada, perusahaan Alih Daya harus berbadan hukum dan memiliki izin berusaha.<sup>43</sup>

**e. *Outsourcing* pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang secara khusus mengatur secara lebih lanjut tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

---

<sup>42</sup> Lis Julianti, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, Jurnal Advokasi, Vol.5, No.1 (2015), p.15–29.

<sup>43</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pasal mengenai *Outsourcing* atau Alih Daya terdapat pada Pasal 18-20. Dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa perusahaan *Outsourcing* dapat merekrut pekerja Alih Daya melalui salah satu dari dua perjanjian kerja yaitu PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT). Hal ini pengaturannya berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana perjanjian kerja hanya dapat menggunakan PKWT saja. Selain itu, perjanjian tersebut juga harus dibuat secara tertulis. Pasal 19 menjelaskan mensyaratkan pengalihan perlindungan hak sebagai jaminan pekerja, dan perusahaan harus berbadan hukum.<sup>44</sup>

#### **4. Problematika Fleksibilitas *Outsourcing* pada Undang-Undang Cipta Kerja**

Perubahan kebijakan mengenai *Outsourcing* pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menunjukkan bahwa pemerintah belum menaruh perhatian penuh kepada kesejahteraan pekerja dalam menyusun kebijakan dan lebih mementingkan kepada aspek sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel dimana hal ini akan menguntungkan bagi pengusaha/perusahaan. Perubahan kebijakan ini pada dasarnya dapat membawa akibat bagi para pekerja yang tampak dari tiga bentuk: fleksibilitas *Outsourcing* dapat memicu praktik *modern slavery*, menurunnya kepastian kerja jangka panjang serta jumlah pekerja tetap, rentan akan jaminan dan hak-hak pekerja. Ketiga bentuk akibat ini akan dibahas satu-persatu berikut.

##### **a. Fleksibilitas *Outsourcing* dapat memicu praktik *modern slavery***

Pada praktiknya, pelaksanaan *Outsourcing* tidak selalu berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Tidak jarang ditemukan pelanggaran-pelanggaran yang berimplikasi pada hak dan kesejahteraan pekerja. Hingga kini, regulasi mengenai *Outsourcing* belum dianggap cukup untuk memberikan keadilan terutama kepada pekerja. Terlebih setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pemerintah lebih mengedepankan kepentingan pemilik modal yang dimana dalam hal ini tidak cukup mempertimbangkan dampak negatifnya terhadap pekerja, sangat dipengaruhi pada keberhasilan pasar bebas dan efisiensi.

---

<sup>44</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Efisiensi tersebut dicapai melalui strategi upah buruh murah dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel dan berakibat pada hilangnya keamanan kerja bagi pekerja dan kepastian kerja pekerja, dimana oleh sebagian kalangan dikatakan sebagai satu bentuk *modern slavery*.

Narasi fleksibilitas *Outsourcing* sebagai pemicu praktik *modern slavery* bukanlah hal yang baru. Keberadaan *Outsourcing* sendiri sudah banyak ditentang karena dapat mengeksploitasi dan memarjinalisasi sisi kemanusiaan pekerja. Hal ini tentu bertentangan dengan konstitusi Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dimana dalam hal ini yaitu Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi “Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal tersebut telah memberikan kedudukan yang sama bagi setiap warga negara tanpa membedakan jenis kelamin, status, suku, agama dan sebagainya. Hal tersebut berarti setiap Warga Negara Indonesia mempunyai kedudukan dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan (baik dari segi jenis pekerjaan, upah/gaji, jaminan sosial, keselamatan dan perlindungan) dan kehidupan yang baik.

Selain itu, fleksibilitas *Outsourcing* juga melanggar Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”. Dalam penjelasannya ditegaskan lagi bahwa perekonomian Indonesia berdasarkan pada demokrasi ekonomi, dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua dengan kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan. Dengan dilegalkannya fleksibilitas *Outsourcing* pada UU Cipta Kerja dengan menghapus pembatasan pekerjaan yang dapat dilakukan Alih Daya sehingga memperluas pasar kerja, dari sinilah akan timbul apa yang disebut dengan perbudakan modern. Pelegalan fleksibilitas *Outsourcing* juga bertentangan dengan Pasal 38 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dimana dijelaskan tiap orang sesuai bakat dan kemampuannya berhak dan bebas untuk memiliki dan memilih pekerjaan yang layak,



serta mendapat syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur lebih lanjut mengenai hal ini yaitu pada Pasal 88 dimana disebutkan bahwa Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>45</sup>

**b. Menurunnya kepastian kerja jangka panjang serta jumlah pekerja tetap**

Fleksibilitas *Outsourcing* juga dapat menyebabkan penurunan kepastian kerja jangka panjang serta jumlah pekerja tetap. Semakin banyak pekerjaan yang dialihdayakan akan menghapus harapan seseorang untuk menjadi pekerja tetap di perusahaan. Selain itu jika masa kontrak pekerja *Outsourcing* selesai, maka habis pula masa kerja pekerja *Outsourcing*. Akibatnya, pekerja harus menghadapi risiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya karena perusahaan penyedia jasa pekerja tidak lagi mendapat kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja. Dampak selanjutnya, pekerja akan mengalami ketidakpastian masa kerja yang telah dilaksanakan karena tidak diperhitungkan secara jelas akibat sering bergantinya perusahaan penyedia jasa *Outsourcing*, sehingga berdampak pada hilangnya kesempatan pekerja *Outsourcing* untuk memperoleh pendapatan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja dan pengabdianya.

Hak atas pekerjaan yang di dalamnya melekat dengan upah harus dimaknai sebagai pekerjaan tetap untuk waktu yang lama, bukan pekerjaan waktu tertentu yang singkat seperti *Outsourcing* dan kerja kontrak. Upah merupakan unsur vital dalam hak pekerja karena pekerja yang telah memasukan dirinya dalam suatu hubungan kerja pasti mengharapkan upah. Sejalan dengan vitalnya fungsi upah bagi kehidupan pekerja, pelanggaran terhadap hak pekerja ini dapat dikatakan melanggar hak konstitusi dan hak asasi pekerja yang sudah diatur oleh negara. Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

---

<sup>45</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatur mengenai hak seseorang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu, Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.

### **c. Kerentanan akan jaminan dan hak-hak pekerja**

Sistem *Outsourcing* atau kerja kontrak tidak memberikan jaminan masa depan yang jelas dan pasti. Selain tidak menerima THR, pekerja kontrak juga tidak menerima tunjangan-tunjangan lain seperti dana pensiun untuk hari tua maupun jaminan sosial tenaga kerja. Mereka hanya menerima upah. Ketiadaan hak-hak pekerja dalam menerima upah tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak konstitusi dan hak asasi manusia yang berkaitan dengan kelangsungan hidup pekerja. Padahal, hak-hak ini sudah diatur pada Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dimana dinyatakan bahwa Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Selain itu, pada Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Ketidakpastian nasib pekerja sehubungan dengan pekerjaan *Outsourcing* tersebut seperti tidak memberi jaminan kepastian bagi pekerja *Outsourcing* untuk bekerja dan mendapatkan imbalan membuat esensi utama dari hukum perburuhan yaitu perlindungan pekerja terabaikan. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *Outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja karena posisi pekerja berada dalam posisi tawar yang lemah, sebagai akibat dari banyaknya pencari kerja atau *oversupply* tenaga kerja.

Banyak pengusaha mencari perusahaan *Outsourcing* atau agen *Outsourcing*. Di sisi lain, banyak pekerja yang mengandalkan keahlian dan tingkat pendidikannya untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Namun kenyataannya, banyaknya pencari kerja tersebut tidak sepenuhnya sebanding dengan perusahaan yang mencari pencari kerja. Oleh karena itu, para pencari kerja mau tidak mau bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan bersedia bekerja di bawah naungan *Outsourcing*.

Dengan dihapusnya ketentuan-ketentuan ini, Undang-Undang Cipta Kerja hanya akan membuat pasar tenaga kerja menjadi lebih fleksibel dengan diberikannya keleluasaan bagi pengusaha untuk menggunakan pekerja kontrak atau *Outsourcing* yang bisa direkrut dan diberhentikan dengan mudah dan murah. Tentu saja hal ini akan membuat jumlah pekerja tetap, dengan kepastian kerja jangka panjang, menjadi menurun. Ketimbang pekerja tetap, pekerja kontrak dan *Outsourcing* cenderung mendapatkan upah yang lebih rendah dan memiliki hak-hak pekerja yang lebih sedikit sehingga cukup menggiurkan bagi pengusaha. Hal ini membuat pengusaha berupaya memperbanyak penggunaan pekerja kontrak dan *Outsourcing* ketimbang pekerja tetap karena dengan demikian, ongkos buruh dapat ditekan sekecil mungkin. Beberapa kajian lapangan membuktikan sistem tenaga kerja fleksibel membuat nasib pekerja menjadi lebih rentan. Penelitian oleh Tjandraningsih<sup>46</sup> misalnya menunjukkan bagaimana pengadopsian sistem tenaga kerja fleksibel dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah membuat posisi pekerja menjadi lebih lemah melalui perbedaan-perbedaan status kerjanya (antara pekerja tetap, kontrak dan *Outsourcing*).

Pekerja kontrak dan *outsourcing* menerima upah yang lebih rendah daripada pekerja tetap yakni 17% lebih rendah untuk pekerja kontrak dan 27% lebih rendah untuk pekerja *outsourcing*. Mereka juga tidak memiliki kepastian kerja, memiliki tunjangan kerja yang minim dan bisa diberhentikan dengan lebih mudah. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Juliawan<sup>47</sup> juga telah menunjukkan pengusaha cenderung berupaya menggunakan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* karena ongkos yang ditawarkan dapat ditekan serendah-rendahnya.

---

<sup>46</sup> Indrasari Tjandraningsih, *Op.Cit.*.

<sup>47</sup> Benny Hari Juliawan, *Op.Cit.*.

Bahkan, ia mencatat suatu kasus di suatu perusahaan, melalui proses yang disebut sebagai “pemutihan”, mengganti status mayoritas tenaga kerja mereka dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak pasca-ditetapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Maka dari itu, alih-alih menciptakan pekerjaan tetap dan dengan kondisi layak (*decent work*), membuat sistem ketenagakerjaan menjadi lebih fleksibel sebagaimana dalam Undang-Undang Cipta Kerja hanya akan memperparah ketidakpastian kerja yang dialami pekerja melalui kasualisasi kerja (*casualisation of work*) dan meningkatkan jumlah pekerja dengan kondisi kerja yang rentan dalam pasar tenaga kerja di Indonesia (Tadjoeddin & Chowdhury 2019: 53-54; Tjandraningsih 2012). Selain itu, sudah banyak studi yang memperlihatkan sistem kerja yang fleksibel terbukti tidak mampu membuat kondisi ketenagakerjaan menjadi lebih baik. Justru sebaliknya, fleksibilitas kerja melalui berbagai bentuk seperti OSK (*Outsourcing* dan kontrak) menggiring buruh pada situasi ketidakpastian kerja dan kesejahteraan buruh yang menjadi sangat rentan.<sup>48</sup>

### **C. PENUTUP**

Adapun studi ini menghasilkan tiga kesimpulan. *Pertama*, pelanggaran atas praktik *Outsourcing* masih sering terjadi. Hal ini disebabkan karena oknum-oknum pelanggar kebijakan dimana pelanggaran tersebut bisa dilakukan oleh perusahaan penyelenggara *Outsourcing* mengenai masalah pemenuhan hak tenaga kerja *Outsourcing*. Misalnya gaji yang tidak dibayarkan sesuai Upah Minimum Regional (UMR), tidak memberi tunjangan yang sesuai dan tidak mengikutsertakan karyawan pada program BPJS. Selain itu, masalah pengawasan juga turut menjadi penyebab pelanggaran hak-hak pekerja *Outsourcing*. Pelanggaran yang dilakukan perusahaan penyelenggara sering kali lolos dan tidak ditindak tegas oleh pemerintah. *Kedua*, regulasi yang ada belum memadai terkait dengan perlindungan pekerja *Outsourcing*. *Ketiga*, perubahan regulasi *Outsourcing* hanya akan melegalkan praktik *modern slavery* di Indonesia.

---

<sup>48</sup> Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati dan Suhadmadi, *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*, Penerbit AKATIGA-FSPMI-FES, Bandung dan Jakarta, 2010.

## Sela Nopela Milinum

### *Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*

Ketimbang memperluas fleksibilisasi tenaga kerja, para pekerja jauh lebih membutuhkan perlindungan sosial dan ketenagakerjaan yang mampu meringankan beban yang sudah mereka pikul. Pengalaman dari negara-negara lain memperlihatkan bahwa upaya untuk melindungi kesejahteraan pekerja bergantung pada dua syarat yang perlu dipenuhi. *Pertama*, adanya sistem jaminan sosial yang kuat dari negara. Sistem jaminan sosial berfungsi untuk melindungi para pekerja dari kerentanan yang dihasilkan akibat fleksibilisasi kerja. *Kedua*, hadirnya kekuatan serikat pekerja yang relatif terorganisir dan berpengaruh di masyarakat. Selain untuk mengadvokasikan aspirasi para anggotanya, serikat pekerja juga berfungsi untuk melakukan perundingan kolektif dengan pengusaha demi memenuhi hak-hak pekerja dan menciptakan relasi kerja yang adil di tempat kerja mereka. Sementara itu, realita di Indonesia sangat bertolak belakang. Kedua syarat penting yang mampu menjamin kesejahteraan pekerja dalam menghadapi fleksibilisasi justru belum terpenuhi. Tanpa kedua hal itu, fleksibilisasi hanya akan memberi keringanan bisnis bagi pengusaha sehingga upaya fleksibilisasi tenaga kerja di Indonesia hanya akan menciptakan *flexibility with precarity* atau fleksibilitas yang ditambah dengan kerentanan hidup bagi pekerja di Indonesia.

Studi ini hanya fokus pada aspek dampak yang akan ditimbulkan dari perubahan regulasi *Outsourcing* pasca-Undang-Undang Cipta Kerja dengan menggunakan data-data yang diperoleh melalui internet dan sumber *online* lainnya. Selain itu, belum adanya pengalaman praktik langsung yang dapat memberikan bukti konkret atas dampak perubahan regulasi yang telah dijabarkan diatas mengingat perubahan regulasi ini baru disahkan tahun lalu. Dapat dilakukan studi lanjutan dan lebih mendalam terkait aspek perbandingan atau studi komparatif dengan regulasi sebelumnya yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja mengenai *Outsourcing*. Selain itu, studi komparatif lain yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perbandingan mengenai regulasi *Outsourcing* yang dianut oleh negara lain sehingga dapat memberikan referensi penegak hukum untuk membuat aturan yang memberikan kesejahteraan bagi pekerja secara menyeluruh.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Arifianti, Estu Dyah dan Nabila. 2020. *Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Penerbit PSHK).
- BEM KEMA UNPAD. 2020. *Catatan Kritis Omnibus Law Membedah RUU Cipta Kerja*. (Bandung: Departemen Kajian Strategis BEM Kema Unpad 2020 Kabinet Eksplorasi Makna).
- Tjandraningsih, Indrasari, Rina Herawati dan Suhadmadi. 2010. *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*. (Bandung dan Jakarta: Penerbit AKATIGA-FSPMI-FES).
- World Bank. 2019. *Doing Business 2019, Training for Reform*. (Washington D.C.: World Bank).

### Publikasi

- Budiyono, Tri. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya*. Jurnal Ilmu Hukum. Vol.5. No.2 (2021).
- Darma, Susilo Andi. *Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012*. Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada. Vol.26. No.2 (2014).
- Hazama, Yasushi dan Şeref Iba. *Legislative Agenda Setting by a Delegative Democracy: Omnibus Bills in the Turkish Parliamentary System*. Turkish Studies. Vol.18. No.2 (2016).
- Husni, L. dan Any Suryani Hamzah. *Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem 'Outsourcing' Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat*. Masalah-Masalah Hukum. Vol.45. No.3 (2016).
- Julianti, Lis. *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*. Jurnal Advokasi. Vol.5. No.1 (2015).
- Juliawan, Benny Hari. *Extracting Labor from Its Owner: Private Employment Agencies and Labor Market Flexibility in Indonesia*. Critical Asian Studies. Vol.42. No.1 (2010).
- Kartika, Rini. *The Omnibus Law Employment Copyright's Affected Legal Certainty on The Status of Outsourcing Workers*, ICILS 2020 Proceedings of the 3rd International Conference on Indonesia Legal Studies, Semarang, 1 Juli 2020.
- Kurniawan, Fajar dan Wisnu Aryo Dewanto. *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK*. Jurnal Panorama Hukum. Vol.1. No.1 (2020).
- Latupono, Barzah. *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*. Sasi. Vol.17. No.3 (2011).

## Sela Nopela Milinum

### *Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*

- McCabe, Margaret Sova. *Cooperation or Compromise? Understanding the Farm Billas Omnibus Legislation*. Journal of Food Law & Policy. Vol.14. No.1 (2018).
- Meilani, Hilma. *Hambatan dalam Meningkatkan Investasi di Indonesia dan Solusinya*. Kajian Singkat terhadap Isu Aktual dan Strategis. Vol.XI. No.19 (2019).
- Michael, Tomy. *Bentuk Pemerintahan Perspektif Omnibus Law*. Jurnal Ius Constituendum. Vol.5. No.1 (2020).
- Miladiyanto, Sulthon dan Ariyanti. *Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia)*. Jurnal Panorama Hukum. Vol.2. No.1 (2017).
- Nathan, Alnick dan Sunardi. *Gonjang Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja*. Insight. Vol.19. No.9 (2020).
- Nightingale, Robert L.. *How to Trim a Christmas Tree: Beyond Severability and Inseverability for Omnibus Statutes*. Yale Law Journal. Vol.125. No.6 (2016).
- Permatasari, R. A. Aisyah Putri. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*. Mimbar Keadilan. Februari 2018.
- Puspita, Gotra Lidya dan Mochamad Affandi. *Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan-Perusahaan Outsourcing di Perusahaan Airlines (Studi Kasus di PT Mandala Airlines)*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan. Vol.15. No.2 (2015).
- Puspitasari, Danastri, dkk.. *Kajian Mengupas Omnibus Law Bikin Ga(k) Law Jilid III: Pembahasan Investasi dan Ketenagakerjaan*. Kajian. Vol.5. Jilid III (2020).
- Rahmatullah, Indra. *Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office Selama Masa PSBB Covid-19*. Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan. Vol.4. No.1 (2020).
- Rosmadi, Maskarto Lucky Nara. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama*. Jurnal Bisnis Manajemen dan Inforatika. Vol.14. No.3 (2018).
- S., Catur J. dkk.. *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Lex Specialis. Vol.1. No.2 (2020).
- Sonhaji. *Beberapa Permasalahan Perlindungan Pekerja Outsourcing Berdasarkan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012*. Masalah - Masalah Hukum. Vol.46. No.2 (2017).
- Suhardin, Yohanes. *Eksistensi Outsourcing dan Kerja Kontrak dari Perspektif Hak Asasi Manusia*. Jurnal Hukum Pro Justicia. Vol.27. No.2 (2009).
- Sumadi, A.. *Mahkamah Konstitusi dan Kontrak Outsourcing*. Jurnal Konstitusi. Vol.9. No.1 (2012).
- Suriadinata, Vincent. *Penyusunan Undang-Undang di Bidang Investasi: Kajian Pembentukan Omnibus Law Di Indonesia*. Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.4. No.1 (2019).
- Suyanto, Heru dan Andriyanto Adhi Nugroho. *Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*. Jurnal Yuridis. Vol.3. No.2 (2016).

- Terjomurti, Kukuh dan Sukarmi Sukarmi. *The Critical Study of the Omnibus Bill on Job Creation Based on John Rawls View on Justice*. Legal Studies, Law and Justice. Vol.6. No.2 (2020).
- Tjandraningsih, Indrasari. *State-Sponsored Precarious Work in Indonesia*. American Behavioral Scientist. Vol.57. No.4 (2013).

### **Karya Ilmiah**

- Royen, Uti Ilmu. 2009. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)*. Tesis. (Semarang: Universitas Diponegoro).

### **Website**

- Nathan, Alnick. *Pekerja Kita Butuh Perlindungan, Bukan Fleksibilisasi*. diakses dari <https://mapcorner.wg.ugm.ac.id/2019/08/pekerja-kita-butuh-perlindungan-bukan-fleksibilisasi/>. diakses pada 21 April 2022.

### **Sumber Hukum**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.
- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1138.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor Nomor 27/PUU-IX/2011.