

**ANALISIS PRAKTIK OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
CIPTA KERJA
ANALYSIS OF OUTSOURCING PRACTICES IN THE PERSPECTIVE OF OMNIBUS
LAW**

Dean Fadhurohman Hafizh¹, Genta Maghribi², Rita Mulyani³, Sastia Roria Afradyta⁴, Sharen
Fernanda⁵

¹Mahasiswa S1 Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan (FH UPH) / hafizhdean@gmail.com,
+6281213319192

²Mahasiswa S1 FH UPH / gentamaghribi2014@gmail.com, +6283808343297

³Mahasiswa S1 FH UPH / ritaliau14@gmail.com, +6281318169893

⁴Mahasiswa S1 FH UPH / sastia_roria@yahoo.co.id, +6281802948888

⁵ Mahasiswa S1 FH UPH / sharenfe0109@yahoo.com, +6281806791980

Abstrak: Kebijakan *Outsourcing* merupakan salah satu langkah yang dilakukan pemerintah dalam merekrut tenaga kerja baik di sektor publik maupun swasta di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data deskriptif tentang praktik *outsourcing* di bawah undang-undang Cipta Kerja dan dibandingkan dengan peraturan sebelumnya yaitu Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kegiatan *Outsourcing* dinilai merugikan karyawan, karena berbagai aspek seperti aspek Kerjasama, keamanan, upah, dan hak-hak yang sangat jauh dari apa yang diharapkan. Oleh karena itu, penulis menggunakan pendetakan etika umum dan hukum yang didasari pada Undang-undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan berpikir terkait praktik *Outsourcing* di Indonesia. Rumusan masalah yang diangkat: Pertama, bagaimana perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Kedua, apa perbedaan pengaturan tentang pekerja *outsourcing* antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? Metode yang digunakan yakni metode penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif. Penulis menggunakan data sekunder, analisis kualitatif, untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 memberikan ketentuan yang fleksibel bagi pemberlakuan Sistem *Outsourcing*, terbukti dengan dicabutnya Pasal 64 dan 65 serta amandemen Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003. Bagian ini adalah untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/pekerja *outsourcing*. Selain itu, setelah diberlakukannya undang-undang nomor 11 tahun 2020 dan konsesi dalam penerapan sistem *outsourcing*, diharapkan sistem *outsourcing* akan berkembang. Dan oleh karena itu, akan menciptakan sebuah ekosistem kerja yang sangat menarik yang nantinya menyebabkan peningkatan investasi seperti tujuan awal lahirnya UU Cipta Kerja.

Kata Kunci: *Outsourcing*, UU Cipta Kerja, Ketenagakerjaan

Abstract: *Outsourcing policy is one of the steps taken by the government in recruiting workers in both the public and private sectors in Indonesia. This study aims to collect descriptive data on the practice of outsourcing under the Job Creation Act and compare it with the previous regulation, namely Law No. 13 of 2003. Outsourcing activities are considered detrimental to employees, because various aspects such as aspects of cooperation, security, wages, and rights are very far from what is expected. Therefore, the author uses the practice of general ethics and law based on the Law of the Republic of Indonesia No. 11 of 2020 concerning Job Creation and Law No. 13 of 2003 as a basis for thinking regarding the practice of outsourcing in Indonesia. How is the legal protection of outsourced workers in terms of the principle of legal certainty in the Law of the Republic of Indonesia no. 11 of 2020 concerning Job Creation? Second, what are the differences in the regulation regarding outsourcing workers between Law Number 13 of 2003 and Law Number 11 of 2020? The method used is a legal research method that is juridical normative. The author uses secondary data, qualitative*

analysis, to produce a conclusion. This article brings up the widespread practice of outsourcing which is driven by several strategic factors, but it must be observed whether the applicable laws protect the rights of the workers. The Law of the Republic of Indonesia No. 11 of 2020 provides flexible provisions for the implementation of the Outsourcing System, as evidenced by the revocation of Articles 64 and 65 and the amendment of Article 66 of Law Number 13 of 2003. This section is to provide protection for outsourced workers/workers. In addition, after the enactment of law number 11 of 2020 and concessions in the application of the outsourcing system, it is expected that the outsourcing system will develop. And because of that, it will create a very attractive work ecosystem which will lead to an increase in investment as was the original goal of the creation of the Job Creation Law.

Keywords: Outsourcing, UU Cipta Kerja, Manpower

PENDAHULUAN

Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa Indonesia dibuat sedemikian rupa agar masyarakat Indonesia dapat hidup sejahtera dan memiliki budi pekerti yang luhur. Menurut Sarinah (2016) Pancasila digunakan untuk mengatur semua tatanan kehidupan bangsa dan negara Indonesia. Termasuk disalah satu silanya yaitu sila ke-5 yang berbunyi “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia”, dimana makna dari sila kelima ini adalah mengembangkan perbuatan luhur dengan cara kekeluargaan, gotong royong, selalu bersikap adil, serta harus seimbang antara hak dan kewajiban dan juga menghormati hak-hak orang lain.

Pancasila dijadikan pedoman bagi pemerintah Indonesia dalam membuat segala peraturan yang bertujuan memberikan kesejahteraan bagi para rakyat nya. Kesejahteraan ini dapat terwujud pula dengan adanya kestabilan ekonomi negara. Oleh sebab itu, negara memiliki kewajiban untuk mengatur peraturan perundang-undangan berakaitan dengan hak para pekerja. Di Indonesia para pekerja alih daya cukup

banyak dipergunakan oleh perusahaan-perusahaan yang ada. Alih daya atau dikenal juga dengan outsourcing, adalah penggunaan tenaga kerja untuk menghasilkan atau melakukan pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan yang menyediakan pekerja/buruh (Susilowati, 2020). Dalam perjalanannya Outsourcing / Alih Daya merupakan sistem kerja yang ketentuannya sudah ada mulai saat zaman Megawati menjadi Presiden. Dimana pada zaman sudah dibuat pula peraturan yang mengatur mengenai segala perjanjian, hak, dan kewajiban para tenaga alih daya yaitu dalam UU 13 Tahun 2003 dan diperbarui oleh Presiden Jokowi lewat UU Cipta Kerja / Omnibuslaw (UU 11 Tahun 2020). Definisi dari kegiatan outsourcing itu sendiri dapat ditemukan dalam ketentuan pasal 6 UU ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003, yang menyatakan bahwa sewa menyewa tenaga kerja adalah perjanjian kerja yang ditandatangani antara pengusaha dan pekerja, di mana perusahaan dapat menitipkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian kerja

tertulis. Kebijakan mempekerjakan pekerja outsourcing dimulai ketika krisis ekonomi global melanda, termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan penjualan, sementara biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerja menjadi semakin mahal. Akibatnya, perusahaan akhirnya memilih untuk memulai outsourcing sebagian besar fungsi bisnis kecuali yang tidak terkait langsung dengan proses inti (Asikin, 2003).

Masalah ketenagakerjaan selalu menjadi perhatian, Dapat kita melihat bahwa hampir semua tindakan buruh pada kesempatan hari kerja sedunia (mayday) selalu menuntut keadilan bagi umat manusia. Misalnya dalam implementasi regulasi dan outsourcing, dianggap tidak seimbang dalam implementasinya di masyarakat. Terdapat perbedaan yang jelas antara pelaksanaan outsourcing dengan apa yang tercantum dalam teks peraturan perundang-undangan mengenai pelaksanaan di tingkat lapangan yang mempengaruhi investasi dan kelangsungan pekerjaan di tingkat nasional. Selain itu dari segi penyerapan tenaga kerja akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dan korelasinya dengan tingkat kebahagiaan masyarakat (Mustaqim et al, 2019).

Setelah disahkannya sistem outsourcing dalam undang-undang ketenagakerjaan, terungkap bahwa sistem outsourcing mengarah pada tiga bentuk diskriminasi terhadap pekerja, khususnya disparitas upah,

status perkawinan yang membatasi akses untuk bekerja dan hak untuk berorganisasi. Pemerintah memang telah mengurangi persyaratan pengguna pengusaha yang memberikan perlindungan hukum kepada pekerja atau karyawan. Kebijakan ketenagakerjaan di tingkat lokal dan nasional dianggap sebagai tindakan yang mengarah pada perlindungan sosial bagi pekerja atau pekerja manual. Kebijakan ketenagakerjaan sebenarnya mengarah pada upaya untuk mengintegrasikan pekerja ke dalam mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki kekurangan dalam hal eksploitasi (upah rendah, kurangnya keamanan, dll) bagi investor. Bahkan, outsourcing dianggap merugikan karyawan antara lain:

1. Hubungan kerja selalu dalam bentuk kontrak dan tidak tetap;
2. Upah lebih rendah dari pekerja atau pekerja tetap;
3. Jamsostek minimal;
4. Tidak ada jaminan kemajuan karir.

Indonesia telah mengatur perundang-undangan mengenai segala hak dan perjanjian para tenaga kerja yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan). Hukum ketenagakerjaan merupakan landasan hukum dalam dunia kerja yang mengatur peraturan berupa hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha dan pekerja. Dalam Undang-Undang tenaga kerja diatur mengenai penempatan tenaga

kerja, penggunaan tenaga kerja asing, gaji, PHK, dan pengawasan (Solechan, 2019). Menurut Pasal 1 ayat (1) UUK mengatur bahwa tenaga kerja adalah suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama dan setelah bekerja.

Sistem outsourcing merupakan terobosan dalam dunia kerja dengan menghadirkan efisiensi produksi yang hemat biaya bagi para pengusaha. Dengan menggunakan sistem outsourcing ini, perusahaan berupaya untuk menghemat biaya keuangan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan, baik swasta maupun publik. Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 membenarkan pengalihan sebagian pekerjaan yang dilakukan kepada perusahaan lain atau kepada perusahaan penyedia jasa melalui kontraktor pekerja tenaga kerja (Dewi, 2021).

Praktik penelitian teoritis tentang outsourcing di tingkat standar memiliki beberapa inkonsistensi, bahkan kontradiksi, baik dalam kerangka UU Ketenagakerjaan maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1 Ayat 19 2012. Pertama, tentang hubungan kerja dalam perjanjian pemberian jasa kepada pegawai dalam undang-undang ketenagakerjaan mensyaratkan adanya hubungan kerja antara perusahaan yang memberikan jasa kepada pegawai dan sub-transaksi dengan pegawai, meskipun pekerjaan dilakukan oleh karyawan berada di perusahaan penyedia pekerjaan (pengguna).

Hubungan kerja antara penyedia jasa dan karyawan outsourcing tidak terpenuhi, karena adanya faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, pesanan, dan uang, upah (Supriyanto, 2019).

UU Cipta Kerja yang dibuat oleh Presiden untuk menjamin hak-hak para pekerja secara lebih mendalam lagi. Namun, dalam Undang-undang cipta kerja dihapus pertaturan Outsourcing di Indonesia yang sebelumnya tercantum dalam Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan. Selain itu, Pasal 66 UU Ketenagakerjaan juga telah diubah. UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 mengubah beberapa ketentuan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, salah satunya terkait dengan ketentuan pelaksanaan outsourcing.

Pemerintah mengharapkan bahwa aplikasi dari Undang Undang yang baru dapat menjadi solusi bagi pelaksanaan Outsourcing di Indonesia yang sebelumnya memiliki banyak catatan agar dapat terlaksana dan meningkatkan kesejahteraan bagi para tenaga kerja, termasuk tenaga kerja alih daya atau outsourcing.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang diangkat adalah pertama, bagaimana perlindungan hukum pekerja outsourcing ditinjau dari prinsip kepastian hukum dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Kedua, apa perbedaan pengaturan tentang pekerja outsourcing antara Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? Ketiga, Hubungan Praktik Outsourcing dengan konsep ketahanan nasional? Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mendalami pemahaman tentang konsep outsourcing yang diatur dalam perundang-undangan serta penerapannya bagi pekerja outsourcing dalam hubungan industrial antara perusahaan pengguna jasa outsourcing, perusahaan penyedia jasa outsourcing, dan pekerja outsourcing dalam perspektif hukum. Serta melihat korelasi konsep pertahanan nasional dalam praktik outsourcing di Indonesia.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Metode yuridis normatif ini sering juga dikenal sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen yang bersifat doktrinal. Dimana dalam penelitian ini akan dilakukan dan dikaji hanya dengan pendekatan hukum berupa segala bahan-bahan dan peraturan-peraturan tertulis yang berdasarkan pada pandangan hukum. Penulisan ini dilakukan secara pendekatan kualitatif, konseptual, dan pendekatan perundang-undangan untuk bisa menjawab segala analisis dan menghasilkan kesimpulan yang lebih mendalam secara deduktif. Pendekatan normatif adalah pendekatan yang dilakukan dengan mengulas secara mendalam semua asas-asas, regulasi

isu hukum yang bersangkutan dan semua undang-undang yang berhubungan dengan penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam pendekatan perundang-undangan (statutory approach) ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer terdiri dari : 1). Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945); 2). Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 3). Undang-undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; 4). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja; 5). Peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan topik penulisan. Bahan hukum sekunder dalam penulisan ini berupa jurnal ilmiah dan artikel ilmiah. Adapun bahan hukum tersier yang terdiri dari kamus. Melalui data-data tersebut akan dikelola dan dianalisis secara cermat untuk menghasilkan suatu kesimpulan dengan cara deduktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tinjauan Pelaksanaan Outsourcing setelah Adanya UU Cipta Kerja

Praktik penelitian teoritis tentang outsourcing di tingkat standar memiliki beberapa inkonsistensi, bahkan kontradiksi, baik dalam kerangka UU Ketenagakerjaan

maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1. 19 2012. Pertama, tentang hubungan kerja dalam perjanjian pemberian jasa kepada pegawai dalam undang-undang ketenagakerjaan mensyaratkan adanya hubungan kerja antara perusahaan yang memberikan jasa kepada pegawai dan sub-transaksi dengan pegawai, meskipun pekerjaan dilakukan oleh karyawan berada di perusahaan penyedia pekerjaan (pengguna). Hubungan kerja antara penyedia jasa dengan pekerja outsourcing tidak terpenuhi karena faktor yang berhubungan dengan hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, pesanan, dan uang, upah (Izzati N: 2021, hal 9).

Revisi aturan tentang outsourcing dan PKWT yang tertuang dalam UU Cipta Kerja dinilai berpotensi memperbaiki lingkungan bisnis. Namun, ini harus disertai dengan beberapa peringatan, terutama mengenai pemantauan. Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 disebutkan bahwa PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan diselesaikan dalam waktu singkat. Selain itu, kontrak kerja waktu tetap untuk jangka waktu tertentu dapat dibuat paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali, sampai dengan paling lama 1 tahun (Husin Z: 2021, hal 10).

Sementara itu, UU Cipta Kerja tidak lagi menentukan jangka waktu. Dalam ayat asli 59 sebagaimana diubah, ketentuan yang

berkaitan dengan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu dan perpanjangan kontrak kerja waktu tetap diatur lebih lanjut oleh peraturan pemerintah. Aturan ini menimbulkan interpretasi bahwa pengusaha akan bebas mempekerjakan pekerja tanpa ada kepastian penunjukan sebagai pekerja tetap. Selain itu, Undang-Undang Penciptaan Ketenagakerjaan juga mengubah ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja alih daya. Berbeda dengan peraturan sebelumnya yang menjelaskan secara rinci jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, UU Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 64 dan 65 dan tidak lagi membatasi jenis usaha dalam skema ini. Dengan kata lain, penggunaan outsourcing juga dapat meluas ke jenis pekerjaan (Fahreza: 2022, hal 12).

Forum Komunikasi Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (FADI) mendata terdapat 3 juta karyawan outsourcing di bawah pengawasan 3.000 perusahaan outsourcing. Kumlah pekerja alih daya berpotensi lebih tinggi karena banyak yang tak terdata dan praktik alih daya abal-abal masih kerap ditemukan (Dewi J: 2021, hal 6).

Perbandingan Peraturan Lama dengan Peraturan Baru mengenai Alih Daya/outsourcing:

1. Pengaturan Alih Daya/Outsourcing

Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 jo Permenaker No.19 Tahun 2012 jo Permenaker No.11 Tahun 2019, Alih daya/outsourcing dilaksanakan berdasarkan Perjanjian

Pemborongan Pekerjaan (job supply) dan berdasarkan Perjanjian Jasa Penyediaan Pekerja (labour supply). Pada pemborongan pekerjaan tidak ada batasan jenis pekerjaan, sementara pada perjanjian jasa penyedia pekerjaan, jenis pekerjaan dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (noncore business process), yakni terbatas pada: usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (catering), usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja.

Pada UU No. 11 Tahun 2020 jo PP No. 35 Tahun 2021, Alih Daya tidak lagi dibedakan antara Pemborongan Pekerjaan (job supply) atau Penyediaan Jasa Pekerja (labour supply). Alih Daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (noncore business process) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, tergantung pada kebutuhan sektor.

2. Perlindungan Hak

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, perjanjian kerja wajib dibuat secara tertulis antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Berdasarkan PP No 35 Tahun 2021 pasal 18 hubungan kerja antara perusahaan

alih daya dengan pekerja yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

3. Pengalihan Kerja

Pada Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, Apabila perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Jika terjadi pengalihan kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.

Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 19 Dalam PKWT harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaan tetap ada. Pesyaratan tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh. Jika Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas

kelangsungan bekerja, maka Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

4. Badan Hukum

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis dan harus berbentuk badan hukum.

Berdasarkan PP No 35 Tahun 2021 pasal 20 Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang di terbitkan Pemerintah Pusat. Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Dalam pelaksanaannya, sistem outsourcing masih perlu dipantau lebih ketat lagi karena masih banyak yang mengacuhkan aturan mengenai apakah pekerjaan yang di alih daya merupakan kegiatan utama atau tidak. Tujuannya adalah untuk menekan biaya pekerja/buruh dengan pemberian hak dan perlindungan yang dibawah seharusnya dan hal ini merugikan pihak buruh/pekerja.

Berdasarkan Disnakertrans (2022), terdapat 156 kasus yang mengenai hubungan industrial yang terkait masalah hak buruh dan PHK. Perselisihan dan kasus ini terjadi karena

tidak adanya pemenuhan hak dan/ataupun perselisihan kepentingan yang disebabkan adanya pembuatan dan perubahan syarat-syarat bekerja yang dilakukan sepihak. Ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan UU Cipta Kerja dibutuhkan kerjasama antara perusahaan maupun pekerja untuk melaksanakan dan memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing agar terciptanya hubungan timbal balik yang harmonis.

2. Analisa Outsourcing dan Hak Tenaga Kerja

Alasan mendorong praktik outsourcing di perusahaan didasarkan pada pengurangan biaya produksi dan pengurangan beban risiko yang lebih besar dan berfokus pada bisnis intinya. Pada dasarnya aspek utama dari elemen strategis adalah mengalihkan pekerjaan kepada pihak yang lebih profesional dan agar perusahaan dapat lebih fokus pada bisnis inti. Akan tetapi pada praktiknya di lapangan, penggunaan dari outsourcing benar benar menekan dari sisi buruh agar perusahaan mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

Berdasarkan PP No. 35 2021 Pasal 18, Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan PP No. 35 Tahun

2021 Pasal 20, Perusahaan Subkontrak harus berbentuk badan hukum dan harus melengkapi izin pendirian yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat. Syarat dan tata cara pengajuan izin usaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan peraturan, standar, tata cara, dan standar pemberian izin usaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Dalam hal subkontraktor mempekerjakan tenaga kerja berdasarkan PKWT, kontrak kerja harus memuat syarat-syarat pengalihan hak untuk melindungi kepentingan pekerja, tindakan ketika mengganti subkontraktor, sepanjang subjeknya masalah pekerjaan tetap ada. Hal ini sesuai dengan amanat Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 tentang pengujian Pasal 59, 64, 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan (Susilowati, 2020).

3. Hubungan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dan Perusahaan

Praktik outsourcing tidak langsung yang tertuang dalam UUK Pasal 59, 64, 65 dan 66 sempat diuji di Mahkamah Konstitusi (MK) pada tahun 2011 karena tidak tepat dan bahkan bertentangan, bertentangan dengan ayat Pasal 27 UUD 1945 (2), Pasal 28D, Ayat (2), dan Pasal 33, Ayat (1). Hal ini terjadi karena pada kenyataannya ketenagakerjaan cenderung mengarah pada efisiensi yang berlebihan, yang hanya meningkatkan investasi untuk mendukung pembangunan ekonomi melalui outsourcing ini mengarah

pada job insecurity. Menjadi pekerja tetap lagi, tetapi menjadi pekerja kontrak seumur hidup. Putusan MK tentang masalah outsourcing akhirnya melahirkan dua model outsourcing untuk menjamin hak-hak pekerja, yaitu:

1. Dengan mewajibkan pekerjaan itu kontrak antara pekerja pekerja dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan subkontrak bukan dalam bentuk kontrak kerja tetap (PKWT), tetapi dalam bentuk kontrak kerja sementara dengan jangka waktu detik (PKWTT);
2. Menerapkan prinsip pengalihan pengamanan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan yang melakukan pekerjaan subkontrak.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa apabila perusahaan penyedia tenaga kerja tidak melanjutkan kontrak kerja/jasa tenaga kerja dan mengalihkan pekerjaan penyediaan tenaga/jasa tenaga kerja kepada penyedia tenaga kerja/perusahaan jasa tenaga kerja baru, penyedia jasa tenaga kerja harus melanjutkan perjanjian kerja yang ada tanpa mengurangi syarat-syarat perjanjian kerja yang telah disepakati (Fahreza et al: 2020, hal 12).

Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 19, apabila terjadi perpindahan pekerjaan kepada pekerja/karyawan

perusahaan jasa, maka waktu penyelesaian pekerja/karyawan tetap harus ditanggung oleh perusahaan penyedia jasa, pegawai/karyawan baru untuk dipertimbangkan dan diperhitungkan. Dalam perjanjian PKWT, perusahaan penyedia harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak Pekerja/Pekerja dalam hal terjadi perubahan Perusahaan subkontrak dan selama subjek kepegawaian tetap ada. Persyaratan ini merupakan jaminan kelangsungan pekerjaan bagi Pegawai. Jika pekerja/karyawan tidak mendapatkan jaminan kelangsungan pekerjaan, maka subkontraktor bertanggung jawab untuk menghormati hak-hak pekerja/karyawan (Supriyanto,2019).

4. Konsep Ketahanan Nasional

Ketahanan nasional sebagai kondisi dinamis bangsa merupakan resultant output (hasil langsung yang diakibatkan) dari segenap upaya pada saat tertentu dalam rangka memecahkan masalah melalui pendekatan delapan aspek kehidupan nasional. UU Cipta Kerja dapat dilihat dari beberapa sisi mengenai kaitannya dalam menjaga dan merealisasikan konsep ketahanan nasional itu sendiri.

Jika dilihat dari aspek geografi, UU Cipta Kerja mencerminkan keinginan Indonesia untuk mempertahankan aspek strategis kewilayahan sebagai negara terkemuka di Asia untuk menjadi lima besar negara dengan

pertumbuhan ekonomi terbaik di dunia. UU Cipta Kerja tentu akan sangat membantu Indonesia dalam menarik investasi luar dan penciptaan lapangan pekerjaan lebih besar dalam rangka menuju negara dengan perekonomian terkemuka.

Pada aspek kekayaan alam, bagaimana memanfaatkan SDA secara optimal untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih luas demi mendorong peningkatan pendapatan masyarakat. Semangat dari UU Cipta Kerja yang menarik banyak investasi masuk ke Indonesia, tentu peluang pemanfaatan SDA yang lebih optimal sangat mungkin tercapai dan mampu memberikan nilai ekonomi yang lebih tinggi.

Dari perspektif demografi, tujuan UU Cipta Kerja menciptakan lapangan pekerjaan baru seluas-luasnya jelas sudah sejalan. Dengan demikian, bonus demografi dominasi penduduk usia produktif yang dimiliki Indonesia bisa terserap dengan baik dan akan berdampak positif bagi produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dalam negeri.

Jika mengacu pada aspek ideologi dan aspek politik, substansi UU Cipta Kerja pun bisa dibilang sudah sejalan. UU Cipta Kerja yang penyusunannya mengacu pada cerminan Pancasila dan tujuan nasional (Pembukaan UUD 1945) dalam melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa sudah memenuhi aspek ideologi.

Dalam memenuhi aspek politik, UU Cipta Kerja tentunya juga disusun dengan memperhatikan keseimbangan kekuasaan serta mekanisme check and balances antara eksekutif, legislatif, dan yudikatif.

Dalam aspek ekonomi jelas merupakan yang paling mendominasi di dalam UU Cipta Kerja ini. Terutama terkait urusan kemudahan berinvestasi dan memperbesar lapangan pekerjaan demi mendorong pertumbuhan ekonomi karena outsourcing / alih daya dapat mempermudah adaptasi bisnis. Seiring perkembangan jaman serba cepat, hal ini membuat perusahaan membutuhkan banyak tenaga ahli yang berpengalaman dan siap pakai. Dengan sistem outsourcing, kebutuhan ini dapat dipenuhi tanpa perusahaan harus melewati proses perekrutan yang memakan waktu.

SIMPULAN

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 memberikan ketentuan yang fleksibel bagi pemberlakuan Sistem Outsourcing, terbukti dengan dicabutnya Pasal 64 dan 65 serta amandemen Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003. Bagian ini adalah untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/pekerja outsourcing. Selain itu, setelah diberlakukannya undang-undang nomor 11 tahun 2020 dan konsesi dalam penerapan sistem outsourcing, diharapkan sistem outsourcing akan berkembang. Dan

oleh karena itu, akan menciptakan sebuah ekosistem kerja yang sangat menarik yang nantinya menyebabkan peningkatan investasi seperti tujuan awal lahirnya UU Cipta Kerja.

Investor tentu akan melihat kemudahan usaha di suatu tempat, dia akan menguji dalam bentuk proyek berdurasi 1 sampai 2 tahun. Membangun kompetensi karyawan membutuhkan waktu yang tidak sebentar, untuk mengurangi rintangan tersebut Outsourcing merupakan sebuah solusi ideal. Kehadiran UU Cipta Kerja bisa membongkar stigma yang kerap melekat pada perusahaan outsourcing, seperti upah rendah dan tak terjaminnya perlindungan pekerja, dengan memperlebar jenis pekerjaan yang diberi izin.

Maka sekarang harapan tertumpu pada peraturan pelaksanaan yang akan dibuat untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan pasal 66 agar tercapai keseimbangan antara perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing maupun untuk tetap menarik investor dari sisi berinvestasi. Dalam hal inilah diperlukan peraturan pelaksanaan yang penuh dengan kearifan dan kebijaksanaan agar menciptakan lingkungan yang sesuai dengan Sila ke-5 yaitu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, J. (2021). *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah*. *Jurnal Skripsi*

- Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.*
- Fahreza et al. (2022). Refleksi Demokrasi di Indonesia: Demonstrasi Menolak UU Cipta Kerja dalam Media Berita Online. *Journal Of Media and Communication Science Diterbitkan oleh Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Mataram e-ISSN 2620-8709; p-ISSN 2655-4410*
- Husin, Z. (2021). Outsourcing sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum (2021) 1:1 1-24* DOI: <https://doi.org/10.19184/jkph.v1i1.233>
96
- Izzati, N. (2021). Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum, Jilid 50 No.3, Juli 2021, Halaman 290-303 p-ISSN: 2086-2695, e-ISSN: 2527-4716*
- Kususiyannah. (2021). Hubungan Industrial Pancasila dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Pancasila Industrial Relations in Job Creation Law). *Journal of Sharia and Economic Law Vol. 1, No. 2, December 2021 (pp. 42-59)*
- Milinum, S. (2022). 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)*
- Mustaqim, et al. (2021). Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah. Prosiding 14th Urecol: Seri Ekonomi dan Bisnis.
- Supriyanto. (2019). Tenaga Kerja Outsourcing. Yure Humano. *VOLUME 3 Nomor 1 Tahun 2019*
- Susilowati. (2020). Penerapan Outsourcing PT. Jawara Di Kota Salatiga. *Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman.*
- Syahputri, N. (2019). Potret Kesejahteraan Pegawai Outsourcing di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Program Studi Ekonomi Islam IAIN Bengkulu*
- Telisa, F. (2020). UU Cipta Kerja dalam Ketahanan Nasional.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja