

ARTICLE

Understanding the Legal Implications of Regulatory Transfers: A Post-Decision Analysis of MK No. 27/PUU-IX/2011 under the Omnibus Law Framework

Problematika Peraturan Alihdaya Dalam UU Ciptakerja Mengenai Perlindungan Hukum Pasca Berlakunya Putusan MK Nomor: 27/PUU-IX/2011

Siska Mariza ¹, Imam Budi Santoso ²

¹ Magister Ilmu Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

² Magister Ilmu Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

* Corresponding author: siskamariza11@gmail.com

Abstract

The revocation of Articles 64 and 65 of the Labour Law and the amendment of Article 66 of the Labour Law concerning the provisions limiting outsourcing or outsourcing in the UUCK have also caused conflict among workers. This conflict stems, among other things, from the perception that outsourcing in the Ciptaker Law is exploitative and marginalises the human side of workers because it expands the scope of outsourcing. The purpose of this study is to examine the problem of outsourcing provisions in the Ciptaker Law that give companies the flexibility to use subcontracted labour, which in this case can trigger the occurrence of modern slavery, thus threatening the security and vulnerability of permanent job creation. security and rights. This review is based on laws and various regulations regarding the legality and form of outsourcing. In this research the normative jurisprudence method is used in conjunction with normative jurisprudence. The results of the research show that the abolition and modification of the UUCK subcontracting regulations have caused many conflicts that are detrimental to workers/employees. The disadvantages received by outsourced workers include that outsourced workers do not have a clear career path and do not have the right to become permanent employees. They receive lower salaries, do not have the right to receive benefits, do not have the same protection as permanent employees and do not have the right to receive the same benefits as permanent employees.

Keywords

Outsourcing; Problems; UUCK

Abstrak



Copyrights © 2024 Author(s) and published by the Faculty of Law, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia. All works published in the Sultan Jurisprudence are licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License. All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

Pencabutan Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan serta perubahan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang menyangkut ketentuan pembatasan outsourcing atau outsourcing UUCK juga menimbulkan konflik antar pekerja. Pertentangan ini antara lain bermula dari persepsi bahwa outsourcing dalam UU Ciptaker bersifat eksploitatif dan meminggirkan sisi kemanusiaan pekerja karena memperluas cakupan outsourcing. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji permasalahan ketentuan outsourcing dalam UU Ciptaker yang memberikan keleluasaan bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja subkontrak yang dalam hal ini dapat memicu terjadinya perbudakan modern sehingga mengancam keamanan dan kerentanan penciptaan lapangan kerja tetap. keamanan dan hak. Tinjauan ini didasarkan pada undang-undang dan berbagai peraturan mengenai legalitas dan bentuk outsourcing. Dalam penelitian ini metode yurisprudensi normatif digunakan bersamaan dengan yurisprudensi normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghapusan dan modifikasi peraturan subkontrak UUCK telah menimbulkan banyak konflik yang merugikan pekerja/karyawan. Kerugian yang diterima oleh pekerja outsourcing diantaranya yaitu pekerja/buruh outsourcing tidak memiliki jenjang karir yang jelas dan tidak memiliki hak untuk menjadi karyawan tetap. Kemudian gaji lebih rendah, tidak memiliki hak untuk menerima tunjangan, tidak memiliki perlindungan yang sama seperti karyawan tetap dan tidak memiliki hak untuk menerima keuntungan yang sama seperti karyawan tetap.

Kata Kunci

Outsourcing; Problematika; UUCK

HOW TO CITE:

Siska Mariza, Imam Budi Santoso, Understanding the Legal Implications of Regulatory Transfers: A Post-Decision Analysis of MK No. 27/PUU-IX/2011 under the Omnibus Law Framework, *Sultan Jurisprudence: Jurnal Riset Ilmu Hukum*, Vol. 4 No. 1 Juni 2024, hlm. 123-140.

Pendahuluan

Pemerintah menggunakan kebijakan outsourcing untuk mencoba pekerja dari sektor publik dan swasta di Indonesia. Sebagian besar pekerja menganggap outsourcing sangat merugikan karena berbagai hal seperti kerjasama, keamanan, upah dan hak-hak lainnya sangat jauh dari harapan. Dalam penerapan sistem outsourcing, terdapat perbedaan antara UU No 13/2003 dengan UU No 11/2020 sehingga menimbulkan permasalahan misalnya mengenai kedudukan pegawai subkontrak di perusahaan berdasarkan UU No 13/2003 dan UU No. 11/2020 dan perlindungan hukum yang diperlukan.¹ Penghapusan Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai ketentuan yang membatasi jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan outsourcing pada UUCK telah menyebabkan banyak perdebatan diantara pekerja. Regulasi outsourcing dianggap mengeksploitasi aspek

¹ Machfiroh, Inas Ainun. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut UU 13/2003 ttg Ketenagakerjaan dan UU 11/2020 ttg Cipta Kerja." *Dinamika* 27.17 (2021).

kemanusiaan pekerja dan memperluas jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan outsourcing.²

Perubahan yang dilakukan oleh UU No 11/2020 tentang Ciptaker terhadap Pasal 64 dan 65 UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan outsourcing: (1) Perubahan pada Pasal 64: Pasal 64 UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan berhubungan dengan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain. Dalam konteks ini, UU No 11/2020 tentang Ciptaker mungkin telah mengubah klausul-klausul dalam pasal ini untuk memberikan ketentuan yang lebih spesifik atau memperjelas definisi atau persyaratan terkait outsourcing. (2) Perubahan pada Pasal 65: Pasal 65 UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan kemungkinan juga telah mengalami perubahan. Pasal ini berkaitan dengan cara penyerahan sebagian pekerjaan, baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja atau buruh. Dengan demikian, UU No 11/2020 tentang Ciptaker mungkin telah mengubah ketentuan-ketentuan yang ada dalam pasal ini untuk menyesuaikan regulasi terkait outsourcing dengan keadaan atau tuntutan yang baru.

Perubahan dalam UU No11/2020 tentang Ciptaker mungkin telah dilakukan untuk mencapai berbagai tujuan, termasuk mendorong investasi, meningkatkan efisiensi bisnis, atau memberikan fleksibilitas lebih besar bagi pengusaha. Praktik outsourcing memang telah menjadi bagian dari strategi bisnis di Indonesia, seperti halnya di banyak negara lain, untuk meningkatkan efisiensi operasional dan fokus pada inti bisnis. Pasal 64 UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan memang merupakan dasar hukum yang mengatur praktik outsourcing di Indonesia, memberikan kerangka kerja untuk penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Perubahan yang mungkin telah dilakukan oleh UU No 11/2020 tentang Ciptaker dalam hal ini mungkin bertujuan untuk menyempurnakan atau mengubah ketentuan-ketentuan yang ada sesuai dengan perkembangan zaman, kebutuhan pasar, atau untuk mengatasi permasalahan yang muncul dalam praktik outsourcing. Dengan adanya kerangka hukum yang jelas, baik pengusaha maupun pekerja dapat memahami hak dan kewajiban mereka terkait dengan praktik outsourcing ini, sehingga diharapkan dapat tercipta hubungan kerja yang seimbang dan adil bagi semua pihak yang terlibat."³ Alih daya atau outsourcing dapat dilakukan melalui dua jenis kontrak yang disebutkan, yaitu Perjanjian Pelaksanaan Pekerjaan (PPK) atau Perjanjian Pemberian Jasa/Pekerjaan Tertentu (PPJPT). Kedua jenis kontrak tersebut harus dibuat secara tertulis sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam praktiknya, kontrak kerja digunakan antara kontraktor (atau perusahaan yang memberikan pekerjaan) dan pekerja atau pegawai alih daya. Sedangkan PPK atau PPJPT

² Milinum, Sela Nopela. "Problematika Fleksibilitas Outsourcing Pasca UU 11 /2020 ttg Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3.5 (2022).

³ Abdul Khakim, "Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014).

digunakan antara pemberi kerja (perusahaan yang membeli pekerjaan atau jasa) dan kontraktor yang menawarkan pekerjaan. Tentu saja, meskipun outsourcing memiliki manfaat dalam meningkatkan efisiensi dan fokus pada inti bisnis, beberapa pihak mungkin merasa bahwa sistem outsourcing tidak adil terhadap karyawan. Hal ini terutama dapat terjadi jika tidak ada perlindungan yang memadai bagi pekerja, atau jika terjadi penyalahgunaan dalam bentuk pekerjaan tidak tetap, kurangnya kepastian pekerjaan, atau ketidaksetaraan dalam hal upah dan perlakuan.

Sebelumnya sudah ada penelitian yang membahas tentang alihdaya/outsourcing Pasca berlakunya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011. Dalam penelitian tersebut memiliki kesamaan yakni hasil studi menunjukkan bahwa yang terjadi adalah “minimal state” yakni peran pemerintah dalam Negara semakin minim tetapi terdapat perbedaan yang ada di dalam permasalahan yang diangkat oleh penulis dan peneliti sebelumnya. Berikut ini merupakan peneliti terdahulu dalam pembahasan terkait alihdaya/outsourcing yaitu:

Suyoko, 2021 dalam tulisannya yang berjudul “Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia” yang membahas tentang permasalahan tidak ada pemberian upah dan pesangon ketika pekerja outsourcing di PHK dan pekerja outsourcing dibatasi oleh masa berlakunya PKWT. Hasil studi menunjukkan bahwa yang terjadi adalah “minimal state” yakni peran pemerintah dalam Negara semakin minim.⁴

Sela Nopela Milinum, 2022 dalam tulisannya yang berjudul “Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan” yang membahas tentang permasalahan fleksibilitas Outsourcing yang dapat memicu praktik modern slavery dan menurunnya kepastian kerja jangka panjang serta jumlah pekerja tetap. Hasil studi menunjukkan bahwa yang terjadi adalah “minimal state” yakni peran pemerintah dalam Negara semakin minim.⁵

Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, 2022 dalam tulisannya yang berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing di Indonesia” yang membahas tentang permasalahan perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing di Indonesia. Hasil studi menunjukkan bahwa yang terjadi adalah “minimal state” yakni peran pemerintah dalam Negara semakin minim.⁶

Ni Putu Eka Madeni Apriliani, 2022 dalam tulisannya yang berjudul “Penghapusan Jenis Pekerjaan Yang Dapat Dialihdayakan (Outsourcing): Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja” yang membahas tentang permasalahan pengaturan terkait jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan berdasarkan UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja dan penghapusan pengaturan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan pada UU Cipta Kerja

⁴ Mohammad Ghufron Suyoko and Mohammad Ghufron Az, “Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) Pada Pekerja Di Indonesia,” *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021).

⁵ Sela Nopela Milinum, “Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022).

⁶ Wiwin Budi Pratiwi and Devi Andani, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia,” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, no. 3 (2022).

mampu memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja alih daya di Indonesia. Hasil studi menunjukkan bahwa yang terjadi adalah “minimal state” yakni peran pemerintah dalam Negara semakin minim.⁷

Choirul Arifin, 2024 dalam tulisannya yang berjudul “Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcingsebelum Dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja” yang membahas tentang permasalahan perlindungan terhadap jaminan sosial kesehatan, kontrak kerja yang tidak adil, dan tenaga kerja outsourcing yang dibayar di bawah upah minimum. Hasil studi menunjukkan bahwa yang terjadi adalah “minimal state” yakni peran pemerintah dalam Negara semakin minim.⁸

Pendapat yang menganggap outsourcing sebagai bentuk perbudakan modern mungkin mengacu pada kondisi dimana pekerja tidak memiliki perlindungan yang memadai dan terjebak dalam siklus pekerjaan yang tidak menentu atau eksploitasi oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan untuk memastikan bahwa praktik outsourcing dilakukan dengan memperhatikan hak dan kesejahteraan pekerja serta mematuhi regulasi yang berlaku. Ini mencakup penegakan hukum yang ketat untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja dan memastikan perlindungan yang cukup bagi para pekerja.⁹ Oleh karena itu, ketentuan outsourcing telah diajukan dua kali ke Mahkamah Konstitusi. Menurut MK (Putusan Nomor 12/PUU-I/2003), permohonan pertama tidak cukup alasan. Dalam kasus kedua, bagaimanapun, permohonan pemohon diterima sebagian (Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011).¹⁰

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu: (1) Apa saja yang menjadi permasalahan dalam Peraturan Alih Daya/*Outsourcing* yang terdapat dalam UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja? (2) Bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alih Daya/*Outsourcing* Pasca Berlakunya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011?. Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk menganalisis mengenai permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai perlindungan hukum bagi pekerja alihdaya yang diterapkan dalam UU No 11/2020 tentang Ciptaker dan setelah diberlakukannya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011.

Metode

Penelitian yuridis normatif adalah penelitian terhadap kaidah hukum positif dan asas hukum yang dilakukan dengan cara melakukan evaluasi terhadap kaidah-kaidah hukum (peraturan perundangan). Penelitian hukum normatif digunakan dalam jenis penelitian ini. Studi ini menyelidiki peraturan Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 64-66 UU

⁷ Ni Putu Eka Madeni Apriliani and Fakultas Hukum Udayana, “Penghapusan Jenis Pekerjaan Yang Dapat Dialihdayakan (Outsourcing): Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja,” 2022.

⁸ Choirul Arifin et al., “Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcingsebelum Dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja,” *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum (e-ISSN: 2776-1916)* 4, no. 01 (2024).

⁹ Fauzi, M. "Aspek hukum penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (outsourcing)." *Risalah Hukum* (2006).

¹⁰ Hasudungan, Archie Michael, “Kemenangan Buruh Outsourcing di Ruang Sidang MK” (LK2 FHUI:2011).

Ketenagakerjaan No 13/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Selain itu, studi doktrin atau dasar kontrak kerja outsourcing juga menyelidiki ketentuan hukum. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis karena tujuannya adalah untuk memberikan gambaran tentang kondisi subjek yang diteliti.¹¹ Spesifikasi Penelitian, dimana jenis penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran secara detail dari permasalahan yang diteliti. Penelitian ini pada umumnya bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap suatu populasi atau daerah tertentu, mengenai sifat, faktor atau karakteristik. Dilihat dari pendekatannya, penelitian ini merupakan pendekatan hukum normatif yaitu penelitian berdasarkan pada Putusan MK.

Hasil dan Pembahasan

A. Problematika Mengenai Peraturan Alih Daya/ *Outsourcing* Yang Terdapat Dalam UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa ketentuan mengenai outsourcing yang dihapus, di antaranya adalah Pasal 64 dan Pasal 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 66 UU Nomor 11 Tahun 2020 berisi:

1. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
2. Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
3. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut tidak dicantumkan lagi mengenai batasan pekerjaan-pekerjaan yang dilarang dilaksanakan oleh pekerja dengan sistem outsourcing. Revisi mengenai pengaturan sistem outsourcing ini membuka kemungkinan bagi perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas yang tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Padahal di dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya

¹¹ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Penerbit Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta:1986.

diatur mengenai pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yang harus memenuhi syarat-syarat yaitu dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Ketentuan ini juga memungkinkan tidak ada batas waktu bagi pekerja outsourcing bahkan bisa seumur hidup. Ketentuan ini tentu saja dapat membuat perusahaan untuk dapat mempekerjakan pekerja dengan sistem outsourcing di semua lini pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada penggunaan tenaga kerja outsourcing yang bebas jika tidak ada aturan atau regulasi turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini.

Tenaga kerja outsourcing juga dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, yang artinya dalam segala jenis pekerjaan dapat menggunakan perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PJP). Perlindungan bagi pekerja dengan sistem outsourcing, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini perlindungan hak bagi pekerja outsourcing tetap ada dimana diatur dalam Pasal 66 ayat (5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana terkait dengan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing (Perusahaan PJP).

Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 64 dan 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tetap mempertahankan Pasal 66 mengindikasikan bahwa ketentuan outsourcing masih diperbolehkan oleh Undang-Undang. Ketentuan berakibat pada semakin membuka peluang menjamurnya jenis hubungan kerja outsourcing, padahal sudah terbukti bahwa bentuk hubungan triangular layaknya outsourcing ini sangat tidak menguntungkan bagi pekerja.¹² Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut hubungan yang terjalin antara perusahaan outsourcing dengan pekerja/buruh didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTI). Sementara itu jika dilihat ketentuan mengenai PKWT dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur dalam Pasal 56 yang menyatakan:

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu;
3. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak;
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dengan Pemerintah Pemerintah.

¹² Sigit Riyanto, dkk, Kertas Kebijakan Catatan Kritis dan Rekomendasi terhadap RUU Cipta Kerja, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2020.

UU No 11/2020 tentang Ciptaker mengubah banyak ketentuan UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.¹³ Praktik outsourcing sebelum perubahan dalam UU No 11/2020 tentang Ciptaker adalah benar. Sebelum perubahan tersebut, istilah outsourcing atau alih daya memang merujuk pada penyerahan sebagian tugas atau pekerjaan kepada perusahaan lain. Dua metode yang umum digunakan dalam praktik outsourcing adalah:

1. **Pemborongan pekerjaan:** Ini mengacu pada kesepakatan di mana sebuah perusahaan (biasanya disebut sebagai pemberi kerja) menyewa atau mengontrak perusahaan lain (biasanya disebut sebagai kontraktor) untuk menyelesaikan tugas atau proyek tertentu. Pemborongan pekerjaan dapat mencakup proyek-proyek spesifik atau layanan tertentu yang dikelola oleh kontraktor.
2. **Penyediaan jasa pekerjaan:** Ini mencakup kesepakatan di mana sebuah perusahaan (pemberi kerja) menggunakan jasa pekerja atau buruh dari perusahaan lain untuk memenuhi kebutuhan operasionalnya. Dalam konteks ini, perusahaan yang menyediakan jasa pekerjaan bertanggung jawab atas rekrutmen, pelatihan, dan manajemen administratif terkait dengan pekerja yang mereka sediakan.

Perubahan dalam UU No 11/2020 tentang Ciptaker mungkin dilakukan dengan tujuan meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi dalam hubungan kerja, termasuk dalam konteks praktik outsourcing. Beberapa aspek yang mungkin telah diubah, seperti definisi, persyaratan, atau mekanisme pengaturan terkait dengan pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerjaan, dapat memberikan arah baru atau kejelasan bagi pelaku bisnis.

Namun, sejalan dengan tujuan tersebut, sangat penting untuk memperhatikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dalam konteks outsourcing, ini termasuk memastikan bahwa pekerja yang bekerja di bawah praktik outsourcing memiliki akses yang sama terhadap hak-hak kerja yang adil, upah yang layak, keamanan kerja, serta perlindungan terhadap eksploitasi dan diskriminasi. Pemerintah, regulator, dan perusahaan harus bekerja sama untuk memastikan bahwa regulasi yang diperbarui mencakup keseimbangan antara fleksibilitas bisnis dan perlindungan pekerja. Ini dapat dilakukan melalui penegakan hukum yang ketat, pengawasan yang efektif, dan dialog terbuka antara pemangku kepentingan. Dengan demikian, perubahan dalam regulasi dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat, termasuk meningkatkan investasi, menciptakan lapangan kerja, dan memperbaiki standar hidup pekerja.

Setelah keluarnya UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 64-65 dan 66 UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dihapus, dan Pasal 66 juga diubah. Menurut UU 11/2020, istilah "alih daya" digunakan untuk menggantikan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan. Hasilnya hampir mirip dengan apa yang disebut outsourcing di pasar hukum global saat ini.¹⁴ Sebelum adanya UU No 11/2020, UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan memang mengatur beberapa karakteristik outsourcing. Peraturan

¹³ Pambudi, Garda Yustisia, and Fatma Ulfatun Najicha. "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja." *Gema Keadilan* 9.1 (2022).

¹⁴ Ahmad Maulana, Webinar "Ciptaker Series #2: Kupas Tuntas Tenaga Alih Daya (*Outsourcing*) Pasca UU Cipta Kerja", Selasa (7/6/2022).

turunannya, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (selanjutnya disebut Permenaker Nomor 19/2012), telah menguraikan syarat-syarat terkait dengan praktik outsourcing. Berikut adalah karakteristik outsourcing yang diatur dalam Permenaker Nomor 19/2012, yang kemudian diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 27 Tahun 2014:

1. Fungsi yang Dialihdayakan Terpisah secara Fisik dan Fungsional: Ini menjamin bahwa fungsi atau pekerjaan yang dialihdayakan tidak tercampur aduk dengan operasi utama perusahaan. Dengan terpisah secara fisik dan fungsional, perusahaan yang menerima pekerjaan beroperasi sebagai entitas yang independen dari perusahaan yang menyerahkan pekerjaan, memastikan kontrol yang jelas dan pemisahan yang diperlukan.
2. Perintah dari Pemberi Kerja: Prinsip ini menegaskan bahwa perintah atau kontrak outsourcing harus berasal dari pemberi kerja, yang menunjukkan kontrol dan kewenangan atas pekerjaan yang dialihdayakan. Ini penting untuk menjaga arah dan kendali atas kegiatan outsourcing serta memastikan bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan standar yang ditetapkan oleh pemberi kerja.
3. Tidak Mengganggu Proses Produksi Secara Langsung: Karakteristik ini menegaskan bahwa fungsi outsourcing tidak boleh mengganggu proses produksi atau operasional utama perusahaan. Dengan kata lain, pekerjaan yang dialihdayakan bukanlah bagian integral dari proses produksi perusahaan, tetapi lebih merupakan dukungan atau layanan tambahan yang tidak mengganggu aktivitas utama perusahaan.
4. Pendaftaran Outsourcing di Kantor Ketenagakerjaan: Langkah ini penting untuk memastikan bahwa praktik outsourcing beroperasi sesuai dengan regulasi yang berlaku dan memberikan transparansi terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang terlibat dalam outsourcing. Pendaftaran juga dapat membantu dalam pemantauan dan penegakan hukum jika terjadi pelanggaran atau masalah terkait dengan praktik outsourcing.¹⁵

Dengan UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja, kelima ciri outsourcing telah dihapus. Sekarang, outsourcing dapat digabungkan dengan bisnis utama, bahkan jika outsourcing dihapus.¹⁶ Sebelum menggunakan karyawan outsourcing, perusahaan harus berbadan hukum PT dan mendapat izin. Perusahaan outsourcing kolaboratif tidak mengikuti aturan, sehingga membahayakan perusahaan pengguna. PP No 35/2021 tentang PKWT, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Istirahat serta PHK (PP PKWT-PHK) akan

¹⁵ <https://hukumonline.com>

¹⁶Hanifah, Ida. "[BUKU] Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen* (2020).

melaksanakan reformasi di bidang alih daya atau outsourcing. Tujuan reformasi ini adalah membuat pasar tenaga kerja lebih fleksibel dan melibatkan lebih banyak pekerja.¹⁷

Selain itu, ini memastikan keamanan maksimum bagi pekerja dan meningkatkan efisiensi. PP 35/2021 mengatur sekitar 4 hal yang utamanya terkait revaluasi. Pertama, kontrak kerangka kerja dibatalkan dan pekerjaan disubkontrakkan sepenuhnya. Kedua, keselamatan karyawan dalam organisasi adalah hal yang paling penting dalam kehidupan kerja, bukan dalam kehidupan bisnis. Selain itu, terdapat instrumen yang mencakup sinkronisasi jaminan kontrak (TUPE) atau pertukaran imbalan kerja. Ketiga, tugas dan tanggung jawab terkait revaluasi perwakilan. Misalnya, terdapat beberapa poin penting dalam PP No 35/2021 (PP 35/2021) terkait evaluasi ulang dalam konteks praktik outsourcing, termasuk dalam hal kompensasi, bantuan pemerintah, kondisi kerja, dan persyaratan hukum bagi organisasi subkontraktor. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut:

1. **Kompensasi dan Bantuan Pemerintah:** PP 35/2021 mengatur bahwa evaluasi ulang dalam praktik outsourcing harus mempertimbangkan kompensasi yang adil bagi pekerja, serta akses mereka terhadap bantuan pemerintah yang sah. Ini menunjukkan pentingnya memastikan bahwa pekerja yang terlibat dalam praktik outsourcing diperlakukan secara adil dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan kondisi kerja mereka.
2. **Keadaan Kerja:** Evaluasi ulang juga harus mempertimbangkan kondisi kerja para pekerja yang terlibat dalam praktik outsourcing. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja secara umum. Memastikan bahwa keadaan kerja memenuhi standar yang ditetapkan adalah bagian penting dari tanggung jawab organisasi yang melakukan evaluasi ulang.
3. **Persyaratan Hukum bagi Organisasi Subkontraktor:** PP 35/2021 menekankan pentingnya konsolidasi secara hukum bagi organisasi subkontraktor yang terlibat dalam praktik outsourcing. Ini mencakup untuk memastikan bahwa organisasi subkontraktor memenuhi semua persyaratan perizinan yang ditetapkan oleh otoritas pemerintah setempat atau nasional. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi subkontraktor beroperasi secara legal dan mematuhi regulasi yang berlaku.
4. **Re-apropriasi Penelitian dan Keistimewaan Standarisasi Buruh:** Ada kasus-kasus di mana evaluasi ulang dalam praktik outsourcing tidak sepenuhnya memperhatikan keistimewaan standarisasi buruh atau hak-hak pekerja. Ini menunjukkan pentingnya memperhatikan hak-hak dan kebutuhan pekerja dalam proses evaluasi ulang, serta memastikan bahwa kebijakan dan tindakan yang diambil menghormati standar buruh yang ada.

¹⁷ Safitri, Linda Aprillia, Sony Kristiyanto, and Retno Febriyastuti Widyawati. "Perspektif Sistem Alih Daya dalam Lingkup Tenaga Kerja dan Perusahaan di Kota Surabaya." *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi* 5.2 (2024).

Salah satu penyebabnya adalah perusahaan pengguna atau pengguna jasa tidak membayar kepada perusahaan outsourcing. Karena biaya atau komisi yang rendah ini, karyawan perusahaan outsourcing menerima kompensasi yang lebih sedikit. Data mencatat sekitar 8.000 perusahaan outsourcing terdaftar pada tahun 2020, namun hanya 5.000 yang memenuhi persyaratan jaminan sosial. Selain itu, banyak perusahaan outsourcing yang tidak terdaftar.¹⁸

B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alih Daya/ *Outsourcing* Pasca Berlakunya Putusan MK Nomor 27/PUU-I/2011

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.¹⁹ Perlindungan hukum memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁰ Perlindungan hukum sebagai perlindungan yang menggunakan sarana hukum, diberikan oleh hukum, ditujukan terhadap kepentingan tertentu, dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²¹ Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

1. perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja;
2. perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat Pekerja/serikat buruh;
4. perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.²²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan definisi Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 1. Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Berdasarkan definisi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, definisi ketenagakerjaan meliputi tiga aspek dasar sebagai berikut:

¹⁸ Ike Farida, webinar bertema “Menuju Sistem Alih Daya dan Pengupahan Berkeadilan Sesuai Visi Indonesia 2045” pada Senin (22/11/2021)

¹⁹ Dewi Astutty Mochtar, Pengantar Ilmu Hukum, Bayumedia Publishing, Malang, 2013.

²⁰ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

²¹ Handayani, DR Tri Astuti. "Mewujudkan Keadilan Gender Melalui Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan." *RECHTSTAAT NIEUW* 1.01 (2016).

²² Kahfi, Ashabul. "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3.2 (2016).

1. Sebelum masa kerja (pre-employment), yaitu meliputi kegiatan permagangan dan kewajiban mengumumkan lowongan kerja.
2. Selama masa kerja (during employment), yaitu meliputi kegiatan perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan pengawasan kerja.
3. Setelah masa kerja, yaitu meliputi tindakan pesangon dan pensiun atau jaminan hari tua.

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan segala konsekuensinya. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan tidak berlaku untuk swapekerja, kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan, dan kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi. Sementara itu, unsur-unsur dari hukum tenaga kerja adalah:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha;
3. Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
4. Mengatur perlindungan pekerja, termasuk meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja, dan sebagainya.

Pentingnya pengaturan outsourcing dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan outsourcing dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Sistem outsourcing sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian dilakukan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Indonesia belum memiliki undang-undang tersendiri yang mengatur tentang outsourcing, meski demikian aturan mengenai outsourcing diatur dalam Pasal 64 sampai dengan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa: *“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis.”*

Perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 tersebut maka pemerintah menerbitkan beberapa peraturan diantaranya adalah:

1. Surat Edaran (SE) Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011;
2. Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;
3. Surat Edaran No. SE 04/MEN/VII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;
4. Permenakertrans Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;

5. Permenakertrans Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.²³

Pada pernyataan kedua (putusan Nomor 27/PUU-IX/2011), permohonan pemohon dipenuhi sebagian. Pasal 59, 64, 65 dan 66 Putusan Mahkamah Konstitusi 13/2003 diperlukan. Pokok-pokok pernyataan pemohon adalah pekerja yang bekerja sebagai sub kontraktor PKWT pada dasarnya kehilangan hak, pekerjaan dan tunjangan sosial. Keamanan yang menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan sosial pekerja/pegawai Indonesia, hal ini berbeda dengan UUD NRI Tahun 1945. Sebab menurut Pasal 59 UU 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja didasarkan pada PKWT dan perpindahan pekerjaan. pekerja beberapa pekerjaan ke usaha lain menurut UU 13/2003 Pasal 64-66 menunjukkan bahwa pekerja/karyawan hanya faktor-faktor produksi yang mudah diperoleh dan berguna, yang dengannya mudah pula untuk memutuskan hubungan kerja. ketika mereka tidak diperlukan lagi. Dengan kata lain, menurut sang calon, buruh tak lebih dari sapi perah bagi pemilik modal.

Keputusan Mahkamah Konstitusi (MK) tentang hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan dampaknya pada pekerja atau buruh dalam praktik outsourcing memang penting. Apabila hubungan kerja dibuat berdasarkan PKWT, maka posisi pekerja atau buruh outsourcing dalam hubungannya dengan perusahaan outsourcing dapat menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja. Hal ini karena hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan outsourcing biasanya berakhir saat masa kontrak PKWT selesai. Dalam konteks ini, pekerja outsourcing yang bekerja dengan kontrak PKWT dapat menghadapi ketidakpastian terkait dengan status pekerjaannya setelah kontrak selesai, karena mereka mungkin tidak memiliki jaminan untuk diperpanjang atau dipekerjakan kembali.²⁴ Karyawan dan pekerja tidak mendapatkan pekerjaan tambahan karena kontraknya tidak diperpanjang. Karena perusahaan outsourcing sering berganti, waktu kerja mereka tentu saja tidak diperhitungkan. Akibatnya, permasalahannya adalah pekerja tidak mempunyai kemampuan untuk menerima kompensasi dan tunjangan yang sepadan dengan waktu dan tenaganya.²⁵

Terkait dengan perlindungan pekerja outsourcing di bawah UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. Memang benar bahwa UU tersebut tidak secara eksplisit menjamin keamanan kerja, kompensasi yang layak, dan perlakuan yang adil bagi pekerja outsourcing, yang mengakibatkan nasib mereka menjadi tidak pasti. Namun, penting untuk dicatat bahwa Hak Asasi Manusia (HAM) dalam kerangka konstitusi Indonesia, yang tercantum dalam Pasal 28D Ayat 2 dan Pasal 27 Ayat 2 UUD NRI Tahun 1945, memberikan dasar bagi perlindungan hak-hak pekerja, termasuk pekerja outsourcing. Pasal 28D Ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas perlakuan yang adil dan perlindungan hukum yang sama di depan hukum. Sedangkan

²³ Pratiwi, Wiwin Budi, and Devi Andani. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29.3 (2022).

²⁴ Syamsudin, M., and M. SH. *Praktik Outsourcing Dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan (Studi Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)*. MS thesis. Universitas Islam Indonesia, 2018.

²⁵ Saputra, Eko. "Implikasi Hukum Terhadap Sistem Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011."

Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²⁶

Mahkamah Konstitusi (MK) dapat memiliki peran penting dalam menetapkan opsi untuk melindungi dan menjamin hak konstitusional pekerja outsourcing, khususnya untuk mencegah eksploitasi oleh perusahaan demi keuntungan bisnis semata. Berikut adalah dua opsi yang dapat dipertimbangkan oleh MK:

1. Perjanjian Kerja Berbentuk PKWTT: PKWTT adalah bentuk perjanjian kerja di mana pekerja bekerja dalam waktu tertentu, tetapi tidak ada dokumen tertulis yang menyatakan hal tersebut. Dalam konteks outsourcing, menggunakan PKWTT bertujuan untuk memberikan kejelasan hukum bagi kedua belah pihak, yaitu pekerja dan perusahaan outsourcing. Dengan adanya perjanjian yang jelas meskipun tidak tertulis, hak-hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan menjadi lebih terdefinisi. Ini juga membantu melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
2. Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE): Prinsip TUPE menjamin bahwa ketika suatu bisnis atau kegiatan dialihkan dari satu perusahaan ke perusahaan lain (transfer), hak-hak pekerja yang terlibat dalam kegiatan tersebut akan tetap terjaga dan dilindungi. Dengan prinsip ini, pekerja yang terlibat dalam proses outsourcing akan tetap memiliki hak-hak yang sama seperti sebelumnya, termasuk hak-hak terkait dengan upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja lainnya. Prinsip TUPE penting untuk memastikan kontinuitas dan keadilan bagi pekerja dalam situasi dimana bisnis atau kegiatan dialihkan dari satu perusahaan ke perusahaan outsourcing.²⁷

Apabila dengan menerapkan asas pengalihan protektif, perusahaan pemberi kerja berhenti memberikan pekerjaan kepada perusahaan alih daya yang lama dan menggantinya dengan perusahaan alih daya yang baru, maka selama pekerjaan yang ditugaskan itu masih ada dan berlanjut, maka pemberi jasa yang baru wajib meneruskannya. Ketentuan ini menjamin kelanjutan pekerjaan subkontraktor dan melindungi aspek kesejahteraan lainnya. Waktu kerja subkontraktor/pegawai tetap dianggap bebas dan diperhitungkan sedemikian rupa sehingga subkontraktor dapat menggunakan hak-hak pekerjaanya secara baik dan proporsional.²⁸

Kesimpulan

Penghapusan dan modifikasi peraturan subkontrak UUCK telah menimbulkan banyak konflik yang merugikan pekerja/karyawan. Kerugian yang diterima oleh pekerja outsourcing diantaranya yaitu pertama pekerja/buruh outsourcing tidak memiliki jenjang karir yang jelas dan tidak memiliki hak untuk menjadi karyawan tetap. Kedua, gaji pekerja/buruh outsourcing biasanya lebih rendah daripada gaji karyawan tetap, dan pekerja/buruh outsourcing tidak memiliki hak untuk menerima tunjangan seperti THR dan bonus. Ketiga, pekerja/buruh outsourcing tidak memiliki perlindungan yang sama

²⁶ UUD NRI Tahun 1945

²⁷ Sudiarawan, Kadek Agus. "Pengaturan Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi Dan Hambatan)." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 4.4 (2015).

²⁸ Khairani, Khairani. "Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27/PUU-IX/2011." *Jurnal Konstitusi* 11.4 (2014).

seperti karyawan tetap, seperti tidak memiliki hak untuk menerima kompensasi jika diberhentikan. Keempat, pekerja/buruh outsourcing cenderung sulit berkembang dalam karir karena dibatasi dengan kontrak jangka waktu yang terbatas. Kelima pekerja/buruh outsourcing juga tidak memiliki hak untuk menerima keuntungan yang sama seperti karyawan tetap, seperti tidak memiliki hak untuk menerima uang pesangon jika mereka diberhentikan dari kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 tersebut maka pemerintah menerbitkan beberapa peraturan diantaranya adalah: (1) Surat Edaran (SE) Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011; (2) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain; (3) Surat Edaran No. SE 04/MEN/VII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain; (4) Permenakertrans Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain; (5) Permenakertrans Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Informasi Pendanaan

Tidak ada

Referensi

- Abdul Khakim, *“Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014).
- Ahmad Maulana, Webinar “Ciptaker Series #2: Kupas Tuntas Tenaga Alih Daya (*Outsourcing*) Pasca UU Cipta Kerja”, Selasa (7/6/2022).
- Apriliani, Ni Putu Eka Madeni, and Fakultas Hukum Udayana. “Penghapusan Jenis Pekerjaan Yang Dapat Dialihdayakan (*Outsourcing*): Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja,” 2022.
- Arifin, Choirul, Irawan Soerodjo, M Syahrul Borman, and Dudik Djaja Sidarta. “Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcingsebelum Dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.” *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum (e-ISSN: 2776-1916)* 4, no. 01 (2024).
- Fauzi, M. "Aspek hukum penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*).” *Risalah Hukum* (2006).
- Hafizh, Dean Fadhurohman, et al. "Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Lembannas RI* 10.3 (2022).
- Hanifah, Ida. "[BUKU] Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen* (2020).
- Hasudungan, Archie Michael, “Kemenangan Buruh Outsourcing di Ruang Sidang MK” (LK2 FHUI:2011).

- Hasudungan, Archie Michael, "Kemenangan Buruh Outsourcing di Ruang Sidang Mahkamah Konstitusi", Direktur Eksekutif LK2 FHUI periode 2011: 2009.
- Hidayati, Taufika, Lendra Faqurrowzi, and Yulia Tiara Tanjung. "Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Ilmiah Advokasi* 10.2 (2022).
<https://bphn.go.id>, Documents Putusan 27-PUU-IX 2011 Ketenagakerjaan Outsourcing
<https://hukumm online.com>
- Ike Farida, webinar bertema "Menuju Sistem Alih Daya dan Pengupahan Berkeadilan Sesuai Visi Indonesia 2045" pada Senin (22/11/2021)
- Khairani, "Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011", Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang:2014 Jurnal Konstitusi MKRI.
- Khairani, Khairani. "Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27/PUU-IX/2011." *Jurnal Konstitusi* 11.4 (2014).
- Machfiroh, Inas Ainun. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut UU 13/2003 ttg Ketenagakerjaan dan UU 11/2020 ttg Cipta Kerja." *Dinamika* 27.17 (2021).
- Milinum, Sela Nopela. "Problematika Fleksibilitas Outsourcing Pasca UU 11 /2020 ttg Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3.5 (2022): 412-432.
- Niravita, Aprila. "Social Injustice in the Industrial Revolution 4.0." *Indonesian Journal of Advocacy and Legal Services* 1, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.15294/ijals.v1i2.36509>.
- Nugraheni, Prasasti Dyah. "The New Face of Cyberbullying in Indonesia: Howe Can We Provide Justice to the Victims?" *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education* 3, no. 1 (2021) <https://doi.org/10.15294/ijicle.v3i1.43153>.
- Pambudi, Garda Yustisia, and Fatma Ulfatun Najicha. "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya UU No 11/2020tentang Cipta Kerja." *Gema Keadilan* 9.1 (2022).
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan PHK.
- Pratiwi, Sahira Jati, Steven Steven, and Adinda Destaloka Putri Permatasari. "The Application of E-Court as an Effort to Modernize the Justice Administration in Indonesia: Challenges & Problems." *Indonesian Journal of Advocacy and Legal Services* 2, no. 1 (2020).
- Pratiwi, Wiwin Budi, and Devi Andani. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, no. 3 (2022).
- Rahmatika, Aulia Vaya. "Violence on Women and Children: Background, Effects, and Solutions." *Semarang State University Undergraduate Law and Society Review* 1, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.15294/lsr.v1i1.49840>.
- Raphael, Jody. *Rape Is Rape: How Denial, Distortion, and Victim Blaming Are Fueling a Hidden Acquaintance Rape Crisis*. Chicago: Lawrence Hill Books, 2013.
- Resolva.Law.id "Outsourcing Pasca UU Cipta Kerja"
- Safitri, Linda Aprillia, Sony Kristiyanto, and Retno Febriyastuti Widyawati. "Perspektif Sistem Alih Daya dalam Lingkup Tenaga Kerja dan Perusahaan di Kota Surabaya." *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi* 5.2 (2024).
- Saputra, Eko. "Implikasi Hukum Terhadap Sistem Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011."

- Satiatika, Defi. "Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011."
- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Penerbit Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta: 1986.
- Sudiarawan, Kadek Agus. "Pengaturan Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi Dan Hambatan)." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 4.4 (2015).
- Suyoko, Mohammad Ghufron, and Mohammad Ghufron Az. "Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) Pada Pekerja Di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021).
- Syamsudin, M., and M. SH. *Praktik Outsourcing Dalam Prespektif UU Ketenagakerjaan (Studi Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)*. MS thesis. Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- UUD NRI Tahun 1945
- Yulianto, Anggoro. "Cybersecurity Policy and Its Implementation in Indonesia." *Law Research Review Quarterly* 7, no. 1 (2021).
<https://doi.org/https://doi.org/10.15294/lrrq.v7i1.4319170>.
- Wahyuni, Dinar. "Posisi pekerja outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 2.2 (2011).
- Wati, Dwi Liza, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011", *JOM Hukum* Volume 2 Nomor 1 Februari 2015.
www.hukumonline.com "Mengantisipasi Dampak Perubahan Aturan Outsourcing UU Cipta Kerja"

Biografi Singkat Penulis I



Siska Mariza, S.H adalah nama dari penulis Jurnal ini. Tahun 2017 Penulis menempuh Pendidikan S1 pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Konsentrasi Hukum Perdata di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Selama kuliah 2 (dua) tahun berturut-turut menempuh Pendidikan Sarjana, penulis berhasil mendapatkan Beasiswa Pemerintah Jalur Prestasi Akademik yakni "**Beasiswa Karawang Cerdas**" pada Tahun 2019 dan Tahun 2020. Selanjutnya pada Tahun 2021 Penulis berhasil menyelesaikan pendidikan Program Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang dengan Predikat Pujian IPK 3.94. Tahun 2023 penulis melanjutkan Pendidikan S2 pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Ketenagakerjaan di Universitas Singaperbangsa Karawang.

Biografi Singkat Penulis II



Dr. Imam Budi Santoso, S.H., M.H., Dosen Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang kelahiran Indramayu, 24 Maret 1977, memulai karier sebagai dosen sejak tahun 2002 sampai dengan sekarang sebagai pengampu mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan dan juga mata kuliah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pernah juga menjabat sebagai Kaprodi S-2 Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang sejak tahun (2014-2018), Wakil Dekan I (2019-2023), dan terakhir menjabat sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang periode 2023-2027, disamping pekerjaan pokoknya sebagai dosen Imam juga tercatat sebagai anggota PERADI (Perhimpunan Advokat Indonesia) dari tahun 2007 dan aktif sebagai advokat yang mengkhususkan diri pada bidang Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Hubungan Industrial. Selain aktivitas tersebut Imam sejak sekolah aktif dalam berbagai kegiatan Regu Andalan Pramuka SD Muhammadiyah Haurgeulis, aktif berkegiatan di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis, Ketua OSIS SMIK N Tasikmalaya, anggota Saka Wanabakti serta di masa kuliah pun aktif dalam organisasi kemahasiswaan sebagai Ketua Senat Mahasiswa FH Unsika, Ketua Senat Mahasiswa Perguruan Tinggi (SMPT) Unsika, anggota Mapalaska dan anggota Teater Gabung Unsika serta berbagai kegiatan ilmiah seperti seminar, diskusi, workshop, penulisan jurnal ilmiah Kabupaten Karawang, Sekretaris I Perhimpunan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI), anggota Komisi Teknis 03-03 Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen Kabupaten Karawang dan beberapa organisasi profesi dan kemasyarakatan lainnya. Penulis dapat dihubungi melalui email: imam.budi@fh.unsika.ac.id.