

# PENGHAPUSAN JENIS PEKERJAAN YANG DAPAT DIALIHDAYAKAN (OUTSOURCING): PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Ni Putu Eka Madeni Apriliani, Fakultas Hukum Udayana,  
E-mail: [madeniapriliani13@gmail.com](mailto:madeniapriliani13@gmail.com)  
Putri Triari Dwijyanthi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
E-mail: [putritriari@gmail.com](mailto:putritriari@gmail.com)

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i10.p11>

## ABSTRAK

*Tujuan penulisan jurnal ini adalah untuk mengetahui pengaturan mengenai alih daya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja serta dapat mengetahui mengenai penghapusan pengaturan jenis pekerjaan yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja dapat memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja alih daya di Indonesia atau sebaliknya. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah metode penelitian normatif. Dengan pendekatan perundang – undangan dan pendekatan konseptual. Hasil studi ini menunjukkan bahwa penghapusan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan yang pada awalnya diatur dalam pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus didalam Undang-Undang Cipta Kerja yang menimbulkan kekaburan norma. Undang-Undang Cipta Kerja yang semula diharapkan agar dapat memberikan keadilan pada pekerja malah mengalami kemunduran yang berefek pada dapat terjadinya eksploitasi pada pekerja dan tidak terjaminnya hak – hak pekerja di Indonesia.*

**Kata Kunci:** *Jenis Pekerjaan, Alih Daya, Undang-Undang Cipta Kerja.*

## ABSTRACT

*The purpose of writing this journal is to find out the regulation regarding outsourcing based on the Manpower Act and the Job Creation Law and to find out about the abolition of the type of work arrangement in the Job Creation Law, which can strengthen legal protection for outsourced workers in Indonesia or vice versa. The research method used in writing this journal is a normative research method. With a statutory approach and a conceptual approach. The results of this study indicate that the abolition of the types of work that can be outsourced which was originally regulated in Article 66 of the Manpower Law is abolished in the Job Creation Law which creates a blurring of norms. The Job Creation Law, which was originally expected to provide justice for workers, has actually experienced a setback which has an effect on exploitation of workers and the insecurity of workers' rights in Indonesia.*

**Keywords:** *Type of Work, Outsourcing, Job Creation Law.*

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Alih daya atau *Outsourcing* merupakan pendelegasian sebagian tugas kerja kepada suatu lembaga penyedia jasa/agen, agen tersebut melakukan prosedur administrasi dan pengelolaan beralaskan kebutuhan yang telah disepakati dua orang

atau lebih. Munculnya sistem *Outsourcing* di Indonesia pertama kali telah ada sejak zaman penjajahan Belanda yang mana ditunjukkan dengan berdirinya sebuah organisasi penyedia jasa tenaga kerja yaitu "*Deli Planters Vereenigi*".<sup>1</sup> Organisasi ini bertugas untuk merekrut tenaga kerja di Jawa Tengah dan Jawa Timur dengan merekrut tenaga kerja sebanyak-banyaknya dengan bekerjasama dengan beberapa biro pencari kerja untuk mendatangkan pekerja secara massal dengan upah yang rendah.<sup>2</sup> Organisasi tersebut digagas atau dirancang oleh pemerintah Belanda untuk menyediakan tenaga kerja bagi pelaksanaan program kerja pemerintah Belanda yang pada saat itu dipergunakan untuk memperoleh devisa dari pasar internasional, tenaga kerja tersebut dipekerjakan dengan sistem pemborongan seperti layaknya sistem tanam paksa di periode sebelumnya.

Setelah terjadinya sejarah panjang di Indonesia mengenai *outsourcing*. Pemerintah di Indonesia dengan maksud untuk memberikan keadilan bagi pekerja yang selama ini hak-haknya telah dirampas, segera mengeluarkan peraturan untuk melindungi dan menjamin keadilan bagi pekerja dengan mengeluarkan Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). *Outsourcing* diatur dalam pasal 64 pasal 66 UU Ketenagakerjaan, terbitnya UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya pun ternyata juga belum menyelesaikan permasalahan yang terjadi, terbitnya UU ketenagakerjaan menyebabkan permasalahan lainnya bermunculan akibat Undang – Undang tersebut.

Dalam kenyataan yang ada di lapangan hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* menimbulkan efek *fragmentatif, diskriminatif, degradatif* dan *eksploitatif* terhadap pekerja.<sup>3</sup> Beberapa hal yang mempengaruhi hal tersebut dipicu oleh perjanjian yang inkonsisten terhadap sistem kerja, tidak ada status yang jelas mengenai status pekerja yang nantinya pekerja tersebut akan menjadi pekerja tetap atau pekerja kontrak, kemudian pemotongan persentase gaji yang harus diterima oleh pekerja, belum lagi pengaturan yang tidak jelas mengenai cuti, dan pesangon bilamana mereka di PHK sewaktu-waktu. Pengaturan yang tidak ada kejelasannya inilah yang selayaknya didapatkan oleh buruh atau pekerja alih daya namun belum secara tegas diatur secara mendetail dalam UU Ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Tidak ada pengaturan yang jelas sehingga tidak terpenuhinya hak buruh/pekerja inilah yang memicu gugatan oleh seorang buruh yang mana gugatan tersebut dilatarbelakangi karena tidak ada kepastian hukum terhadap pekerja *outsourcing* sehingga memicu pengajuan gugatan uji materil ke Mahkamah Konstitusi (MK), isi dari Gugatan ini yaitu permintaanya dilaksanakan pengujian terhadap ketentuan pada

---

<sup>1</sup> B. Budiyo. "Rekonstruksi Perjanjian Kerja Outsourcing Sebagai Perlindungan Pekerja Berbasis Nilai Keadilan." *Doctoral dissertation* Universitas Islam Sultan Agung Semarang (2021): 33

<sup>2</sup> Tricahyono, D. "Buruh Dalam Sejarah Indonesia: Studi Tentang Aktivitas Buruh Pada Masa Pemerintah Kolonial Belanda Periode 1870-1942. *Istoria*". *Jurnal Pendidikan dan Sejarah* Vol. 16 No 2 (2020): 112

<sup>3</sup> Saddam. S, Hubungan Hukum Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan dengan Manajer PT. Bima Budidaya Mutiara Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima. *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, (2020) 128-139.

<sup>4</sup> Sedyaningrum, E. "*Prinsip keadilan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan outsourcing menurut teori John Rawls*". *Doctoral dissertation*, UIN Walisongo (2017): 68-69

pasal 64 dan pasal 66 tentang *Outsourcing*.<sup>5</sup> Dalam gugatan awal, gugatan tersebut ditolak oleh Mahkamah Konstitusi, penyebab ditolaknya gugatan tersebut karena pada saat itu MK beranggapan bahwa tidak terdapat masalah dalam pengaturan mengenai sistem alih daya sehingga putusan MK memperkuat posisi alih daya/ *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan. Selanjutnya gugatan kedua, dalam isi gugatan tersebut menggugat ketentuan dalam pasal 65 dan pasal 66 karenanya dianggap berbenturan dengan perlindungan untuk mendapat pekerjaan bagi Warga Negara Indonesia yang termaktub dalam asas yang terdapat pada Pasal 27 dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, yang mana dalam gugatan tersebut penggugat merasa hak-hak, tunjangan kerja, jaminan kerja dan sosial terdapat diskriminasi.

Kemudian MK dalam gugatan kedua ini menyatakan bahwa ada 2 frase dalam Pasal 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan tersebut yang dinyatakan tidak berlaku lagi, akhirnya keluarlah Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 yang di dalamnya menerangkan dalam pasal 65 ayat (7) dan pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan dianggap bersebrangan dengan Konstitusi khususnya dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b. amar putusan MK menginginkan perlu adanya penetapan klausula perlindungan kepada pekerja alih daya dengan mengesahkan Perjanjian Kerja *outsourcing* diikat dengan PKWTT dan juga dengan *Transfer of Under Protection of Employment (TUPE)*. Menindaklanjuti putusan MK tersebut maka dikeluarkannya SE Nomor B.31/PHIJSK/2012 tentang *outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karena SE ini ditujukan untuk Departemen tenaga kerja dan transmigrasi dan hanya bersifat himbuan sehingga tidak memiliki kekuatan mengikat. Maka Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 yg isinya membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan, namun adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini juga belum dapat menjawab permasalahan mengenai sistem alih daya.

Tahun 2020 terbentuknya Undang - Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja dikeluarkan oleh pemerintah dengan harapan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada terutama dalam sistem *outsourcing*. Namun dalam UU Cipta kerja, sistem *outsourcing* diperingkas yang semula pada UU Ketenagakerjaan yang secara eksplisit membagi *outsourcing* ke dalam pasal 66 namun dalam UU Cipta Kerja di hapuskan sehingga menimbulkan kekaburan norma.<sup>6</sup>

Dalam penulisan artikel ilmiah ini terdapat beberapa artikel ilmiah yang memiliki kemiripan dalam segi konsep tetapi memiliki perbedaan dalam hal fokus permasalahan dalam artikel ilmiah ini. Artikel ilmiah yang memiliki kemiripan dan keterkaitan permasalahan dalam artikel ilmiah yang dibuat oleh Garikamansyah dan Primadianti, yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap hak-hak Normatif Pekerja *Outsourcing*" artikel ilmiah tersebut memiliki fokus yang berbeda. <sup>7</sup> Fokus yang terdapat dalam artikel ilmiah ini berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja alih daya/*outsourcing* terhadap hak normatif dalam UU Ketenagakerjaan sedangkan topik

---

<sup>5</sup> Khairani, K. "Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27/PUU-IX/2011". *Jurnal Konstitusi* Vol 11 No 4 (2016): 805-825.

<sup>6</sup> Undang - Undang N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> GARIKAMANSYAH, M. H., Ibrahim, Z., & Primadianti, H. (2020). *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK NORMATIF PEKERJA OUTSOURCING* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).

yang diangkat oleh artikel ilmiah ini berfokus pada kekaburan norma yang disebabkan akibat dari dihapusnya jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan yang sebelumnya termuat dalam UU Cipta Kerja, sehingga terancamnya perlindungan hak bagi pekerjaanya. Berkaitan dengan judul yang diangkat akan diuraikan dengan rumusan masalah dibawah ini:

### 1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan terkait jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan berdasarkan UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja?
2. Apakah Penghapusan Pengaturan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan pada UU Cipta Kerja mampu memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja alih daya di Indonesia?

### 1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu dapat memahami pengaturan alihdaya berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta serta dapat mengetahui apakah penghapusan pengaturan jenis pekerjaan yang ada dalam UU Cipta Kerja dapat memperkuat Perlindungan hukum untuk pekerja alihdaya di indonesia.

## 2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam jurnal ini yaitu dengan jenis penelitian normatif. Penelitian hukum normatif merupakan metode yang menggunakan norma hukum sebagai objek penelitian, yaitu dengan mengkaji Peraturan Perundang-Undangan. Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Pengaturan Jenis Pekerjaan yang dapat dialih dayakan berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Kemajuan zaman telah mempengaruhi perkembangan perekonomian global sehingga menimbulkan persaingan bisnis yang ketat dan menyebabkan tuntutan akan fleksibilitas yang tinggi, hal tersebut mendorong pengusaha untuk mengembangkan usahanya. Sehubungan dengan pengembangan usaha, maka menyebabkan kebutuhan akan pekerja menjadi tinggi sehingga sistem alih daya atau *outsourcing* menjadi sebuah pilihan.<sup>8</sup> *Outsourcing* pada hakikatnya merupakan suatu sistem yang sudah diterapkan secara global di hampir seluruh negara.<sup>9</sup> Sistem *outsourcing* di Indonesia diatur dalam UU Ketenagakerjaan pada pasal 64, pasal 65, dan pasal 66. UU Ketenagakerjaan membagi *outsourcing* atau alih daya menjadi 2 jenis yaitu pemborongan pekerja dan penyedia jasa kerja. Pemborongan pekerja merupakan prosedur perusahaan yang medelegasikan beberapa pekerjaannya kepada perusahaan pemberi kerja dengan membuat sebuah perjanjian berbentuk tulisan. Sedangkan penyedia jasa pekerja yakni, menyerahkan jasa atau tenaga kerja yang akan dipergunakan jasanya oleh pihak penyedia jasa kepada pihak/orang yang meminta jasa. Dapat disimpulkan pekerja

<sup>8</sup> Sarbini, *Pekerja Alih Daya Dimensi Undang- Undang Cipta Kerja* (Klaten, Lakeisha,2021), 1

<sup>9</sup> Irfani, M. G. R. "PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DALAM KAJIAN HUKUM POSITIF INDONESIA" Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB. (2021)

pemborongan adalah berupa barang dan penyedia jasa menyerahkan tenaga kerja (jasa).<sup>10</sup>

Pada pasal 64 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaannya pada perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*) secara tertulis melalui sebuah perjanjian pemborongan pekerja. Selanjutnya pada pasal 65 ayat (2) dalam UU Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai persyaratan pekerja yang dapat dipekerjakan kepada perusahaan yang bersangkutan/pemberi kerja, dan pada pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja alih daya untuk melakukan aktivitas yang pekerjaannya harus terlibat secara langsung dengan proses produksi, dan hanya dapat melakukan kegiatan penyokong/pembantu dalam proses produksi. Dimana dalam pasal ini telah memberi batasan untuk perusahaan yang menyediakan tenaga jasa mengenai pekerja/buruh yang dapat dijadikan pegawai alih daya.<sup>11</sup>

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 menjelaskan bahwa ada 5 kriteria pekerjaan yang dapat dialih dayakan. beberapa kriteria pekerjaan tersebut sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yakni *cleaning service, Security, Transport, Catering*, dan jasa pertambangan migas. Kemudian dalam Peraturan Menteri Energi Sumber Daya Mineral Nomor 27 Tahun 2008 tentang Kegiatan Usaha Penunjang Minyak dan Gas Bumi diperjelas lagi dengan menetapkan 16 jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan, dari pekerjaan yang berhubungan dengan survei seismik sampai pengelolaan limbah pengeboran dan produksi. Menteri Energi Sumber Daya Mineral berpendapat yang dimaksud dengan “kegiatan usaha penunjang” yaitu kegiatan yang menyokong kegiatan usaha minyak dan gas bumi. Sedangkan dalam Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 11/SEOJK.03/2017 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum yang melakukan Penyerahan Separuh Pendelegasian Pekerjaan Kepada Pihak Lain, terdapat 19 jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan kepada perusahaan pengguna yaitu *telemarketing*, penjualan langsung, penagihan atau pembiayaan kredit, penyimpanan kas, pengisian anjungan tunai mandiri (ATM), kasir *payment point*, keamanan, kurir, pengemudi, pembersih, pekerja layanan, kasir yang mengurus setoran kredit, resepsionis, operator telepon, sekertaris, penerima tamu, *debt collector*, dan lainnya.

Kemudian Terbitnya UU Cipta Kerja agar terciptanya lapangan kerja untuk masyarakat Indonesia dengan memberikan perlindungan dan pemberdayaan terhadap pekerja untuk menjamin kepastian hak dan perlindungan hukum bagi para buruh/pekerja maka UU Ketenagakerjaan diubah menjadi UU Cipta Kerja yang tujuannya dan harapannya untuk dapat memperbaiki permasalahan yang ada dan mempercepat investasi di Indonesia.<sup>12</sup> Selain itu adanya UU Cipta kerja ini merupakan strategi dari pemerintah untuk memajukan pertumbuhan ekonomi melalui reformasi regulasi dan juga menyelesaikan hambatan yang terjadi akibat peraturan yang saling tumpang tindih serta regulasi yang tidak selaras antara pemerintah pusat dan daerah. Namun dalam beberapa pasal dan ketentuan yang terdapat dalam UU Cipta Kerja mengalami beberapa perubahan dalam pasal mengenai alih daya dalam UU Cipta kerja, Sebagai berikut :

---

<sup>10</sup> Farida,Ike. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Jakarta : Sinar Grafika ,2020), 144

<sup>11</sup> Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

<sup>12</sup> Suratman,H.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.*(Jakarta,RajaGrafindo,2019) 38-39

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Dalam pasal 64 perusahaan dapat memberikan pekerjaan dalam hal pelaksanaannya untuk perusahaan yang lain dengan penyediaan jasa pekerja/buruh secara tertulis atau perjanjian pemborongan pekerjaan.</p>	<p>Dalam UU Cipta kerja dihapuskan</p>
<p>Dalam Pasal 65 ayat (1) tentang pemberian pekerjaan dalam hal pelaksanaannya untuk perusahaan lain dijalankan atas dasar perjanjian pemborongan pekerjaan tertulis.</p> <p>ayat (2) tentang syarat apa saja apabila pekerjaan dilimpahkan ke perusahaan berbeda</p> <p>ayat (3) yang dimaksud perusahaan berbeda yakni perusahaan berbadan hukum.</p> <p>ayat (4) membahas tentang perlindungan kerja</p> <p>ayat (5) perubahan atas syarat tersebut akan diatur selanjutnya di keputusan menteri.</p> <p>ayat (6) hubungan kerja pada pelaksanaannya dimuat dalam bentuk tertulis.</p> <p>ayat (7) dalam hubungan kerja dapat berbentuk PKWTT atau PKWT sepanjang cocok dengan syaratnya.</p> <p>ayat (8) jika peraturan di ayat (2) dan (3) tidak sesuai, kemudian status hubungan pekerja bersama perusahaan lain akan menjadi hubungan pekerja bersama perusahaan pemberi kerja.</p> <p>ayat (9) jika perubahan hubungan kerja terwujud, kemudian hubungan kerja sesuai dengan ayat (7)</p>	<p>Dalam UU Cipta kerja dihapuskan</p>
<p>Dalam Pasal 66 ayat (1) pekerjaan yang bisa dialihdayakan yakni yang</p>	<p>Dalam UU Cipta Kerja diubah menjadi:</p>

<p>tidak memiliki kaitan dengan produksi langsung akan tetapi kegiatan penunjang tentang jasa atau tidak berkaitan dengan produksi.</p> <p>ayat (2) syarat penyedia jasa buruh/pekerja kepada kegiatan penunjang terhadap jasa atau tidak berkaitan langsung dengan produksi.</p> <p>“ayat (3) penyedia jasa buruh/pekerja yaitu usaha berbadan hukum yang mengantongi izin dari instansi terkait bidang ketenagakerjaan.”</p> <p>“ayat (4) jika tidak terwujudnya ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d dan juga ayat (3), kemudian status hubungan kerja buruh/pekerja bersama perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja berubah menjadi hubungan kerja buruh/pekerja dan perusahaan pemberi kerja batal demi hukum.”</p>	<p>Ayat (1) hubungan kerja didasarkan pada perjanjian tertulis antara perusahaan alihdaya dengan buruh/pekerja</p> <p>Ayat (2) dalam perlindungan, upah, persyaratan kerja dan pertikaian yang muncul didasarkan pada peraturan perundang-undangan dan merupakan tanggung jawab dari perusahaan <i>outsourcing</i></p> <p>Ayat (3) untuk mempekerjakan pekerja alih daya harus dengan perlindungan hak pekerja apabila nantinya terdapat pengalihan perusahaan alih daya, Hal ini berlaku sepanjang objek pekerjaannya ada.</p> <p>Ayat (4) Perusahaan <i>outsourcing</i> berbentuk badan hukum dan sesuai dengan izin usaha yang diatur pemerintah.</p> <p>Ayat (5) izin usaha harus sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah.</p> <p>Ayat (6) peraturan yang lainnya tentang perlindungan buruh/pekerja yang tertera dalam ayat (2) dan Perizinan Berusaha pada ayat (4) diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah.</p>
---	---

Dari tabel diatas dapat dilihat terdapat perubahan dalam Pasal 64 dan pasal 65 dalam UU Ketenagakerjaan dipersingkat menjadi satu pasal dalam UU Cipta kerja, sedangkan dalam UU Cipta kerja pasal 66 dalam UU Ketenagakerjaan yang semula memuat mengenai jenis pekerjaan dihapuskan.

### 3.2 Penghapusan Pengaturan Jenis Pekerjaan yang dapat dialihdayakan pada UU Cipta Kerja

Penghapusan jenis pekerjaan yang dialih dayakan pada awalnya dirinci pada pasal 66 UU Ketenagakerjaan membuat semakin kaburnya norma yang ada di dalam UU Cipta kerja. Tidak diaturnya batasan kualifikasi pekerjaan yang dipekerjakan secara alih daya seperti yang dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan dapat mengakibatkan tindakan pengusaha/ pemberi kerja secara leluasa melakukan

tindakan semena- mena dalam praktik *outsourcing* yang kemudian akan semakin merebak, diperkirakan pula akan terjadi penjajahan modern akibat kekaburan norma tersebut. Selain itu, UU Cipta kerja hanya mengatur pengalihan perlindungan tenaga kerja kepada penyedia jasa atau vendor lain.

Berikut beberapa pendapat dari ahli mengenai efek yang akan timbul dari penghapusan kriteria pekerjaan yang dapat dialih dayakan:

Menurut Sekretaris Kemenko Perekonomian, Susiwijono Moegiarso, “bagi pekerja, akibat yang terjadi penghapusan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan diatur dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, hal inilah yang dapat mengakibatkan pekerja mampu bekerja seumur hidup, tanpa batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan”. Sementara itu, menurut Said Iqbal (Presiden Partai Buruh) mengatakan “Pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* seumur hidup tidak ada jaminan kerja. Hal tersebut tentu mengancam perlindungan hukum bagi pekerja dan kepastian masa depan bagi pekerja itu sendiri.<sup>13</sup>

Menurut Ike Farida “peraturan- peraturan kementerian dan lembaga tersebut tak berkesesuaian, dan berpotensi saling tumpang tindih sehingga dapat menyebabkan inkonsistensi antara peraturan satu dengan peraturan lainnya.”<sup>14</sup> Peraturan – peraturan mengenai pengaturan jenis pekerjaan ini terdapat kekaburan norma. Dalam UU Ketenagakerjaan pasal 64 memiliki berbagai penafsiran (multi tafsir), belum adanya batasan yang jelas terhadap jenis pekerjaan yang dapat di*outsourcing*kan, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum hal ini tentu berefek buruk bagi pekerja yang nantinya dapat menimbulkan ter-*eksploitasinya* pekerja. Keluarkannya Putusan MK No 27/PUU-IX.2011 menimbulkan norma baru dan Peraturan pelaksanaannya seperti Surat Edaran B.31/PHIJSK/I/2012 tentang pelaksanaan putusan MK tersebut, juga masih terdapat kekurangan. Melalui Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 yang pada saat itu dianggap isinya lebih rinci, namun ternyata Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi memiliki banyak kekurangan sehingga sulit untuk diimplementasikan. Adapun beberapa permasalahan dalam penerapan *outsourcing* ini diantaranya keadilan, Kesempatan kerja dan kesejahteraan pekerja *outsourcing* belum terwujud. Dimana dalam sistem *outsourcing* ini belum menjamin kesetaraan upah dan kesempatan kerja bagi pekerja yang secara faktual belum semua perusahaan taat pada putusan MK No 27/PUU-IX/2011. Baik perusahaan pemborongan maupun perusahaan penyedia jasa masih banyak perusahaan yang menetapkan upah dibawah UMR, memotong upah tanpa alasan dan tanpa persetujuan pekerja.

Melihat keadaan tersebut perlu dipertanyakan, dimana peran negara dan pemerintah dalam menyikapi permasalahan tersebut. Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menjadi tombak awal atau dorongan untuk terciptanya keadilan untuk pekerja seperti terkesan sia-sia, selain itu tidak adanya pembatasan dalam *outsourcing* dalam UU Cipta Kerja menyebabkan tidak adanya penyelesaian masalah dalam UU Ketenagakerjaan dan turunan dibawahnya yang semula diharapkan dapat menjawab permasalahan akan ketidakpastian hukum terhadap pekerja alih daya. UU Cipta Kerja yang menghapuskan ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan

---

<sup>13</sup> Sandi,Ferry. “Omnibus Law: Semua Pekerjaan Bisa Outsourcing, Tiada Batas!”.(2020). <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007130006-4-192493/omnibus-law-semua-pekerjaan-bisa-outsourcing-tiada-batas>, diakses pada tanggal 26 januari 2021.

<sup>14</sup> Farida,Ike.*Op.cit*, 2.

menimbulkan efek kekaburan norma. Dengan dihapuskannya pasal dalam UU Ketenagakerjaan yang dimana tidak ada kejelasan dan pembatasan pekerjaan yang dapat dialih dayakan dapat membuat pengusaha dapat dengan leluasa berperilaku semena-mena dengan membuat kebijakan akan pekerjaan yang dapat dialih dayakan oleh pekerja menambah potensi dapatnya ter-*eksploitasi* para buruh/pekerja yang implikasinya dapat menyebabkan tidak terjaminnya hak - hak pekerja. Dengan sistem *outsourcing* yang seperti ini menunjukkan terjadinya kemunduran sistem *outsourcing* di Indonesia. Dihapuskannya pembatasan pekerjaan tersebut tentunya akan berefek panjang bagi ketenagakerjaan di Indonesia khususnya pada sistem alih daya dalam ketenagakerjaan.

#### 4. Kesimpulan

Sistem alih daya di Indonesia pada mulanya diatur dalam UU Ketenagakerjaan pasal 64, pasal 65, dan pasal 66. Dalam pasal 66 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan, namun memiliki berbagai penafsiran atau dapat dikatakan multi tafsir. Belum adanya batasan yang jelas dalam pasal 66 UU Ketenagakerjaan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan, menimbulkan ketidakpastian hukum. Terbitnya UU Cipta Kerja yang semula diharapkan dapat menjadi jawaban untuk mengatasi permasalahan yang terjadi justru tidak memperbaiki masalah yang ada dan malah menambahkan potensi dapat ter-*eksploitasinya* para buruh/pekerja yang implikasinya dapat menyebabkan tidak terjaminnya hak - hak pekerja hal ini terjadi karena dihapusnya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan yang semula diatur dalam pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Dihapusnya kualifikasi jenis pekerjaan yang dapat dipekerjakan secara alih daya seperti yang dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan dapat mengakibatkan kekaburan norma yang dapat meyebabkan perilaku pengusaha secara leluasa dapat semena- mena terhadap pekerja, sehingga jaminan akan perlindungan pekerja alih daya dapat terancam. Sebagaimana diamanatkan oleh Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, yang menjadi tombak awal keadilan bagi pekerja alih daya untuk melindungi pekerja, malah mengalami kemunduran akibat dihapuskannya pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang dimana tidak ada pembatasan pekerjaan yang dapat dialih dayakan membuat kekaburan norma sehingga sistem *outsourcing* di Indonesia menunjukkan terjadinya kemunduran.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Farida,Ike. *Perjanjian Perburuhan:Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*".(Jakarta ,Sinar Grafika,2020)
- Suratman,H. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta,RajaGrafindo,2019)
- Kartono, Kartini. *Metode Pembuatan kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*. (Bandung,Mandar Maju,2013)
- Sarbini, *Pekerja Alih Daya Dimensi Undang- Undang Cipta Kerja* (Klaten,Lakeisha,2021)

### **Jurnal Ilmiah**

- B. Budiyo. "Rekonstruksi Perjanjian Kerja Outsourcing Sebagai Perlindungan Pekerja Berbasis Nilai Keadilan". *Doctoral dissertation*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.(2021)
- Krisna, A. S., & Bagiastra, I. N. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Outsourcing Jika Perusahaan Tidak Memberikan Tunjangan Hari Raya Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003." *Kertha Semaya Vol 4 No 04* (2016).
- Purwanidjati, S. R. "Penerapan Sistem Outsourcing Di Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak." *Wacana Hukum Volume 10 No 1*. (2012)
- Irfani, M. G. R. "Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Kajian Hukum Positif Indonesia" *Doctoral dissertation*, Universitas Islam Kalimantan MAB (2021)
- Khairani, K. "Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27/PUU-IX/2011". *Jurnal Konstitusi Volume 11 No 4* (2016).
- Tricahyono, D. "Buruh Dalam Sejarah Indonesia: Studi Tentang Aktivitas Buruh Pada Masa Pemerintah Kolonial Belanda Periode 1870-1942. ISTORIA." *Jurnal Pendidikan dan Sejarah Volume 16 No 2*. (2020)
- Muhsin, M. "Legal Protection for Indonesian Freelance Workers in Law Number 11 of 2020 Concerning Work Creation: Analysis of Changes in Legal Protection for Freelance Workers in Indonesia after the Omnibus Law". *International Journal of Law and Politics Studies Volume 3 No 2*.(2021)
- Krisna,Ari Sanjaya dan Bagiastra ,I Nyoman. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Outsourcing Jika Perusahaan Tidak Memberikan Tunjangan Hari Raya Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003".*Kertha Semaya:journal hukum* Vol. 04 No. 04 (2016).
- Ratih, C. I. A., & Subawa, M. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH OUTSOURCING INDONESIA DITINJAU DARI HAK ASASI MANUSIA INTERNASIONAL". *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum* 1-15. (2018)
- Harlahan, D. D. P., & Sarjana, I. M, "Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)". *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, Vol.10 No.3, 631-643. (2021)
- Mayasari, Ni Made Trisna, I Made Walesa Putra "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing". *Kertha Semaya* Vol.04. No.05 (2016)
- Vijayantera, I Wayan Agus. "Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016". *Kertha Patrika* Vol. 38 No. 1(2016)

### **Internet**

- Heriani,Fitri N."Wilayah Abu-Abu Jenis Pekerjaan yang Bisa Dialihdayakan". (2018). Diakses pada tanggal 26 Januari 2021 (<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a685934ac22f/wilayah-abu-abu-jenis-pekerjaan-yang-bisa-dialihdayakan?page=all>)
- Sandi,Ferry. "Omnibus Law: Semua Pekerjaan Bisa Outsourcing, Tiada Batas!".(2020).diakses pada tanggal 26 januari 2021. (<https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007130006-4-192493/omnibus-law-semua-pekerjaan-bisa-outsourcing-tiada-batas>)

**Peraturan Perundang- Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1975 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3050).

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Undang-Undang No 11 tahun 2020 Tentang Cipta kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan transmigrasi No 19 tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 27 PUU-IX/2011

Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor B.31/PHIJSK/I/2012