



Perlindungan Hukum atas Pembatasan Pekerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023

Diazterra Azzahra¹

Pande Yogantara S²

Fakultas Hukum Universitas Udayana

Correspondence: ¹diazterra04@gmail.com, ²pande_yogantara@unud.ac.id



Abstract

The aspect of employment is related to the application of human rights law through legal protection guarantees. Labor from the community selected for its qualifications must be given a guarantee of welfare, especially in the outsourcing system. However, after the enactment of the Job Creation Law, outsourced workers are faced with labor regulations that limit their ability to work, causing legal uncertainty for workers. This study was carried out using the normative legal research method, by means of which laws and regulations are studied to be conceptualized concretely from legal science literature. The results of this study show that Article 64 of the previous Labor Law regulates Indonesian legal arrangements regarding restrictions on outsourcing. This contained requirements for outsourcing, such as the nature of the work being handed over, the legal entity involved, a written agreement, and employment protection. Currently, the outsourcing restrictions amended in the Job Creation Law have been removed, and replaced with the concept of PKWT or PKWTT in Government Regulation Number 35 of 2021.

Keywords: Legal Protection, Outsourcing, Worker Restrictions

Abstrak

Aspek ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan berlakunya hukum hak asasi manusia melalui jaminan perlindungan hukum. Tenaga kerja dari masyarakat terpilih atas kualifikasinya wajib diberikan jaminan kesejahteraan hidup, terlebih pada sistem outsourcing atau alih daya. Akan tetapi pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, pekerja outsourcing dihadapkan pada peraturan ketenagakerjaan yang membatasi kemampuan mereka untuk bekerja sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Studi ini dijalankan dengan memakai metode penelitian hukum normatif, dengan cara peraturan perundang-undangan dikaji untuk dikonsepsikan secara konkrit dari literatur ilmu hukum. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Pasal 64 UU Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur pengaturan hukum Indonesia mengenai pembatasan outsourcing. Hal ini memuat persyaratan untuk melakukan outsourcing, seperti sifat pekerjaan yang diserahkan, badan hukum yang terlibat, perjanjian tertulis, dan perlindungan kerja. Ada juga saat ini, pembatasan outsourcing yang diubah dalam Undang-undang Cipta Kerja sudah dihapus, serta digantikan dengan konsep PKWT atau PKWTT dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Outsourcing, Pembatasan Pekerja.

I. Pendahuluan

Ketenagakerjaan adalah satu dari sekian aspek yang penting dalam mendukung dunia usaha, meningkatkan produksi, dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Tenaga kerja dengan kualifikasi yang memumpuni adalah hal yang sangat penting dalam menyokong kebutuhan ekonomi serta bisnis nasional sebagai kontribusi perusahaan dalam menjalankan pekerjaan. Pelaku usaha harus fokus pada inti usahanya agar risiko dalam proses pelaksanaan pekerjaan bisa diminimalisir, mempersingkat waktu produksi untuk memenuhi kebutuhan konsumen, dan memangkas biaya tenaga kerja karena ketatnya persaingan di dunia usaha. Kata *outsourcing* bersumber dari kata “out” dan “sourcing”. Mengalihkan kerja, akuntabilitas, dan pengambilan keputusan pada orang lain adalah makna dari kata *sourcing*. Tanggung jawab tenaga kerja yang dipindahkan dari perusahaan lain yang bukan perusahaan induk, yang bisa berupa vendor, koperasi atau instansi lainnya yang sudah diatur dalam

kesepakatan disebut dengan *outsourcing*.¹ Aktivitas *Outsourcing* dalam sebuah perusahaan dianggap sebagai cara untuk melipat gandakan keuntungan perusahaan dengan cara mempercepat produktivitas pekerjaan. Tetapi, jika dikemas dalam sebuah problematika, hubungan kerja dalam *outsourcing* memberikan efek diskriminatif, degradatif, fragmentatif, dan eksploitatif pada pekerja.² Sehingga secara tidak langsung, *outsourcing* memiliki citra sebatas tenaga murah dan berkualitas.

Sistem *outsourcing* yang sebelumnya secara tegas terbagi dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, sudah terangkum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pekerjaan Cipta Kerja yang merupakan dampak perubahan peraturan ketenagakerjaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Hal ini menyebabkan kaburnya norma-norma.

Penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya memiliki kesamaan pada topik penelitian terlebih terkait problematika hubungan kerja *outsourcing*. Seperti misalnya Jefri Gunandi & Hariyo Sulistiyantoro, "Perlindungan Hukum pada Pekerja *Outsourcing* berlandaskan Undang-Undang Nomor 2023 Tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Studi Kasus PT. Valdo Sumber Daya Mandiri)", *Bueraucracy Journal*, Vol. 3, No. 3, 2023. Tetapi dalam studi itu memiliki perbedaan dengan penelitian ini yakni studi yang dijalankan oleh Jefri Gunandi dan Hariyo Sulistiyantoro itu memiliki fokus khusus dalam problematika PT Valdo Sumber Daya Mandiri. Di lain sisi dalam studi ini akan membahas secara umum terkait perlindungan hukum *outsourcing* pasca UU Cipta Kerja 2023.

Sehubungan dengan hal itu diperlukan tinjauan kembali mengenai upaya hukum dalam memberikan perlindungan yang mendapat jaminan dari peraturan perundang-undangan di Indonesia atas pekerja *outsourcing*, terlebih dalam pembatasan pekerja yang diatur dalam Klaster Ketenagakerjaan Pasal 80 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Tujuan analisis ini duharapkan bisa memberikan jawaban atas problematika yang sudah diuraikan sebelumnya yaitu agar pengaturan hukum *outsourcing* yang diimplementasikan di Indonesia bisa dipahami dan aspek perlindungan hukum atas pembatasan pekerja *outsourcing* yang diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja bisa diketahui.

II. Metode Penelitian

Metode penelitian yuridis normatif atau disebut juga penelitian hukum doktrinal dipakai dalam studi ini. Kerangka konseptual penelitian ini bersumber dari peraturan perundang-undangan. Bisa dikatakan bahwa hukum bisa dipahami sebagai pedoman yang menetapkan kaidah perilaku yang bisa diterima untuk diikuti oleh individu.³ Selaras dengan itu, pendekatan yang bisa dipakai adalah pendekatan perundang-undangan sebagai telaah pada penetapan peraturan undang-undang, dan pendekatan konseptual sebagai analisa pada keilmuan hukum mengenai aspek ketenagakerjaan dan perlindungan hukum secara umum. Data didapat dari bahan hukum primer yaitu UUD NRI 1945, Undang-undang Cipta Kerja, Undang-undang Ketenagakerjaan, serta peraturan lain. Di lain sisi bahan hukum sekunder didapat dari sumber yang menjelaskan bahan hukum primer. Sumber-sumber itu bisa dijumpai dalam literatur pendukung perihal topik diskusi penelitian, publikasi ilmiah, atau temuan penelitian sebelumnya.⁴

¹ Julyatika ftriyaningrum, "Implementasi Sistem Alih Daya Atau *Outsourcing* Dalam Meraih Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". *Indonesian State Law Review (ISLRev)* Vol. 2, No. 1, 2019, hlm. 91

² Saddam, "Hubungan Hukum Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan dengan Manaer PT. Bima Budidaya Mutiara Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima". *Civicus: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 2020, hlm. 127.

³ Jonaedi Efendi, dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris* (Jakarta: Kencana, 2018), hlm. 124.

⁴ Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Problematika Hukum Kontemporer", *Jurnal Gema Keadilan* Vol 7, No. 1, 2020, hlm. 26

III. Hasil dan Pembahasan

Pengaturan Hukum *Outsourcing* di Indonesia

Praktik *outsourcing* atau alih daya dalam ketenagakerjaan dimaknai sebagai tenaga kerja yang dimanfaatkan dalam menjalankan pekerjaan khusus oleh perusahaan, melalui penyedia tenaga kerja. Deskripsi *outsourcing* secara umum merupakan penyerahan tanggung jawab aktivitas perusahaan pada pihak ketiga sebagai pengawas pelayanan berlandaskan kesepakatan bersama ditujukan untuk memperoleh tenaga ahli dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas aktivitas perusahaan. Penyerahan itu diantaranya bisa pula berupa tenaga kerja, fasilitas, peralatan, teknologi, aset, bahkan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memaparkan bahwa istilah *outsourcing* tidak secara eksplisit diuraikan, tetapi secara tidak langsung sudah diatur dalam sejumlah pasal, salah satunya Pasal 1601 huruf b KUH Perdata. Pasal itu menegaskan bahwa berlandaskan ketentuan perjanjian, tiap-tiap pihak berkomitmen untuk melakukan pekerjaan khusus untuk pihak lain, dan menugaskan pekerjaan itu pada pihak yang mengadakan kontrak dengan imbalan sejumlah pembayaran. Hal ini selaras dengan konsep *outsourcing*, di mana suatu perusahaan bisa mempekerjakan tenaga kerja dari perusahaan lain untuk memenuhi kebutuhan khusus.⁵

Di lain sisi, Pasal 1313 KUH Perdata juga mengatur mengenai perjanjian. Pasal ini menjelaskan bahwa perjanjian adalah suatu komitmen yang dibuat oleh satu pihak atau lebih pada satu atau lebih pihak lainnya. Sehubungan dengan hal itu, ada kesepakatan antara perusahaan yang memborongkan pekerjaan dengan perusahaan yang memasok tenaga kerja dalam rangka *outsourcing*.

Awalnya, *outsourcing* dipakai untuk mengisi kekurangan tenaga kerja suatu perusahaan dengan pekerja didatangkan dari perusahaan lain guna memenuhi tujuan perencanaan. Praktik ini sudah menjadi umum dalam dunia bisnis sebagai strategi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan meningkatkan efisiensi operasional. Meskipun istilah "*outsourcing*" tidak secara spesifik diatur dalam KUH Perdata, tetapi prinsip-prinsip hukum perjanjian yang diatur dalam kitab itu menjadi landasan hukum bagi praktik *outsourcing* dalam hubungan bisnis antara perusahaan.

Pembatasan *outsourcing* merupakan aspek penting dalam praktik bisnis modern yang melibatkan penyerahan pekerjaan pada pihak lain. Secara umum, pembatasan itu bisa ditemukan dalam sejumlah bentuk syarat pelaksanaan penyerahan pekerjaan. Salah satu bentuknya adalah melalui pengaturan mengenai pekerjaan yang diserahkan, yang harus jelas dan spesifik dalam kontrak atau perjanjian antara kedua belah pihak. Sehubungan dengan hal itu, Pasal 1601 huruf b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menegaskan bahwa kedua belah pihak harus saling mengikatkan diri dalam melakukan pekerjaan khusus bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan itu pada pihak pemborongan.⁶

Di lain sisi, pembatasan *outsourcing* juga bisa terwujud melalui pengaturan mengenai badan hukum yang terlibat dalam praktik itu. Penyerahan pekerjaan melalui *outsourcing* seringkali melibatkan lebih dari satu badan hukum, seperti perusahaan yang memborongkan pekerjaan dan perusahaan yang memberikan tenaga kerja. Dalam hal ini, ketentuan mengenai badan hukum yang terlibat haruslah jelas dan selaras dengan hukum yang berlaku.

Selanjutnya, aspek penting lainnya dalam pembatasan *outsourcing* adalah persyaratan perjanjian tertulis. Meskipun dalam praktik bisnis seringkali terjadi kesepakatan lisan, tetapi untuk kejelasan dan kepastian hukum, disarankan agar perjanjian antara kedua belah pihak dibuat secara tertulis. Hal ini selaras dengan ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata yang memaparkan bahwa suatu komitmen yang dibuat oleh satu pihak atau lebih pada satu atau lebih pihak lainnya disebut perjanjian.

Terakhir, pembatasan *outsourcing* juga memuat perlindungan kerja bagi tenaga kerja yang terlibat dalam praktik itu. Perlindungan ini bisa berupa tiap-tiap hak pekerja yang dijamin oleh undang-undang, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, dan perlindungan pada diskriminasi atau pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.

⁵ Lidia Febrianti, Thamrin Sambah, dan Puti Mayang Seruni. "Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023". *Jurnal USM Law Review* Vol 6, No 3, 2022, hlm. 1198

⁶ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, (Malang: Setara Press, 2016), hlm. 89

Sehubungan dengan hal itu, pembatasan *outsourcing* tidak hanya berkaitan dengan aspek legalitas dan administratif, tetapi juga melibatkan dimensi kemanusiaan dan keadilan sosial dalam hubungan kerja modern.

Undang-undang Ketenagakerjaan sesungguhnya sudah mengatur pembatasan *outsourcing* yang dikemas dalam bentuk syarat-syarat yang wajib dipatuhi oleh perusahaan ataupun tenaga kerja. *Pertama*, dari pekerjaan yang diserahkan diatur dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan diantaranya, yakni.⁷ *Pertama*, Pekerjaan yang diserahkan harus diselesaikan secara independen dari operasi utama perusahaan. Maknanya, aktivitas utama atau inti perusahaan dan aktivitas *outsourcing* perlu dibedakan satu sama lain. Hal ini memastikan bahwa *outsourcing* dipakai untuk mendukung operasional perusahaan tanpa mengganggu fokus utama dari bisnis itu.

Kedua, Pekerjaan yang diserahkan harus diselesaikan atas perintah pemberi pekerjaan secara langsung atau tidak langsung. Ini menekankan bahwa perusahaan yang memborongkan pekerjaan harus memiliki kendali atau pengawasan atas pelaksanaan tugas yang diberikan pada pihak yang menerima pekerjaan itu.

Ketiga, pekerjaan yang diserahkan haruslah sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan secara menyeluruh. Maknanya, *outsourcing* haruslah berkaitan dengan aktivitas yang mendukung operasional perusahaan secara keseluruhan dan bukan hanya terbatas pada satu bagian atau departemen khusus.

Keempat, pekerjaan yang diserahkan tidak boleh menimbulkan hambatan pada proses produksi secara langsung. Hal ini menegaskan bahwa *outsourcing* seharusnya tidak mengganggu atau menghambat jalannya proses produksi utama perusahaan, tetapi sebaliknya harus memberikan kontribusi positif pada efisiensi dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Dengan adanya syarat-syarat ini, Undang-Undang Ketenagakerjaan bermaksud untuk melindungi tiap-tiap hak tenaga kerja dan mencegah penyalahgunaan praktik *outsourcing* yang bisa merugikan para pekerja. Di lain sisi, pengaturan yang jelas mengenai syarat-syarat itu juga memberikan kejelasan dan kepastian hukum bagi perusahaan dalam mengelola praktik *outsourcing*nya, sehingga bisa tercipta hubungan kerja yang sehat dan berkeadilan bagi semua pihak yang terlibat.

Pembatasan *Kedua*, badan hukum dipersyaratkan pada Pasal 65 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa perusahaan penerima pekerjaan berbentuk badan hukum harus memiliki tanggung jawab dan kewajiban pada tenaga kerja. Syarat badan hukum perusahaan *outsourcing* merupakan *condicio sinequanon* yang termasuk sebagai keharusan mutlak agar dipatuhi. Jika syarat ini dilanggar, maka perjanjian pemborongan pekerjaan menjadi batal, dan bisa timbul akibat hukum tambahan selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketiga, perlindungan kerja diatur dalam Pasal 65 ayat 4 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha wajib melindungi hak-hak pekerja dan buruh dengan menegakkan peraturan perundang-undangan terkait. Perlindungan kerja inilah yang dibahas kembali dalam Undang-undang Cipta Kerja dalam menangani ketidakjelasan norma tertulis pada frasa pasal itu.

Keempat, perjanjian tertulis selaras dengan apa yang diatur dalam Pasal 65 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Proses pengalihan, penyerahan, atau pendelegasian sejumlah pekerjaan pada perusahaan *outsourcing* terjadi saat perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* (perusahaan pemberi pekerjaan) dan perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) meraih kesepakatan selaras dengan apa yang tercantum dalam perjanjian kontrak secara tertulis. Tulisan mengenai prosedur kerja, pelaksanaan, dan potensi konflik dengan praktik *outsourcing* disertakan. Perjanjian kerja *outsourcing* yang sudah menemukan kata sepakat bermakna wajib dipatuhi oleh perusahaan pengguna pekerja *outsourcing* dan perusahaan *outsourcing* sebagaimana berlakunya undang-undang pada umumnya yaitu diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata.

Perlindungan Hukum Atas Pembatasan Pekerja *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Perlindungan hukum pada pekerja *outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) adalah isu yang memerlukan pemahaman mendalam pada kerangka regulasi yang baru. Sebelum memahami implikasi UU

⁷ Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim dan Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*" *Media of Law and Sharia*, Vol. 2, No. 1, 2020, hlm 50

Cipta Kerja pada perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, penting untuk melihat konteks perubahan yang terjadi dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya, terlebih Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK).

Sebelum adopsi UU Cipta Kerja, kerja *outsourcing* diatur oleh UUK, yang memperkenalkan dua jenis perjanjian kerja yang berbeda: Perjanjian Kerja Waktu Khusus (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Khusus (PKWTT). Meskipun UUK memberikan kerangka kerja untuk hubungan kerja ini, ketidakjelasan dan multitafsir dari ketentuan-ketentuan itu sering kali menyebabkan ketidakpastian hukum, terlebih terkait perlindungan tiap-tiap hak pekerja *outsourcing*. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 27/PUU-IX/2011 sudah memberikan sejumlah klarifikasi penting terkait hubungan kerja *outsourcing*, dengan menegaskan bahwa hubungan kerja dengan PKWTT selaras dengan prinsip-prinsip UUD 1945, tetapi juga memungkinkan hubungan kerja dengan PKWT asalkan ada jaminan perlindungan bagi pekerja.⁸

UU Cipta Kerja, yang disahkan pada tahun 2020, menghadirkan perubahan mendasar dalam konsep kerja *outsourcing*, dengan mengubahnya menjadi alih daya. Penghapusan pembatasan jenis pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerja *outsourcing*, yang sebelumnya diatur dengan jelas dalam UUK menjadi satu dari sekian perubahan yang paling krusial. Pasal 81 UU Cipta Kerja Nomor 20 yang mengamanatkan perusahaan *outsourcing* memiliki hubungan kerja dengan pekerja diatur secara tertulis, baik melalui PKWT maupun PKWTT, menjadi fokus utama dalam upaya menjamin keberlangsungan hak tiap-tiap pekerja, dan bahwa perusahaan *outsourcing* harus memberikan jaminan pengalihan hak perlindungan bagi pekerja jika terjadi pergantian perusahaan *outsourcing*.

Pembaruan ini juga membawa implikasi signifikan dalam konteks penyerahan pekerjaan pada perusahaan lain. Sebelum UU Cipta Kerja, penyerahan pekerjaan pada perusahaan lain diatur dalam Pasal 64 UUK, dengan syarat-syarat khusus yang dijelaskan dalam Pasal 65 UUK serta regulasi turunannya. Tetapi, UU Cipta Kerja menghapuskan batasan-batasan itu, memungkinkan pelaksanaan semua jenis pekerjaan oleh pekerja *outsourcing*.

Di lain sisi, UU Cipta Kerja juga mengatur perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* pasca-perubahan regulasi. Misalnya, UU ini menetapkan kewajiban bagi perusahaan *outsourcing* untuk berbentuk badan hukum dan memperoleh izin usaha dari pemerintah pusat. Sebelum adopsi UU Cipta Kerja, pemenuhan izin usaha diarahkan pada instansi ketenagakerjaan, tetapi sesudahnya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat. Hal ini mencerminkan perubahan struktural dalam regulasi ketenagakerjaan yang bermaksud untuk memperjelas tanggung jawab dan kewenangan pemerintah pusat terkait perizinan usaha.

Tetapi, isu yang menjadi perhatian utama adalah pengupahan pekerja *outsourcing*. Meskipun status mereka sebagai tenaga kerja dari pihak ketiga menciptakan keuntungan bagi perusahaan dalam hal pengurangan biaya dan fleksibilitas, pemotongan gaji oleh perusahaan *outsourcing* masih menjadi masalah utama. UU Cipta Kerja mencoba menyeimbangkan antara kepentingan perusahaan dan pekerja dengan menetapkan bahwa pengupahan pekerja *outsourcing* harus mengacu pada kesepakatan tertulis dalam kontrak kerja.⁹ Tetapi, tetap diperlukan jaminan bahwa pemotongan gaji hanya dilakukan selaras dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dan pekerja harus mendapatkan kompensasi yang layak selaras dengan kontrak.

Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja juga memberikan perlindungan hukum pada tiap-tiap hak pekerja, termasuk upah, syarat-syarat kerja, penyelesaian perselisihan, dan perlindungan hukum saat terjadi pengalihan perusahaan alih daya. Ini mencerminkan upaya legislator untuk memastikan bahwa pekerja *outsourcing* memiliki perlindungan hukum yang memadai dalam konteks dinamika perubahan struktural pasar tenaga kerja.

Perlindungan hak tiap-tiap pekerja *outsourcing* mendapat pengaruh dari perubahan paradigma pengaturan pengupahan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Proses penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan salah satu bidang yang mengalami banyak perubahan. Pasal 88C UU Cipta Kerja menetapkan bahwa Gubernur wajib menetapkan UMP dan

⁸ Delviola Azhara & Chatarina Dwi Agista, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja", *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 7, No. 5, 2022, hlm. 5906

⁹ Khairani, *et.al.*, "Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Beralkunya Undang-Undang Cipta Kerja", *UNES Journal of Swara Justisia*, Vol. 7, Issue 2, 2023, hlm. 715

memiliki kewenangan untuk menetapkan UMK. Tetapi, kata "dapat" dalam ketentuan itu menimbulkan interpretasi bahwa penetapan UMK tidaklah wajib, yang berpotensi mengakibatkan penurunan UMK di sejumlah wilayah yang sebelumnya memiliki UMK lebih tinggi dari UMP.¹⁰

Pemberian kewenangan pada Gubernur untuk menetapkan UMK memberikan ruang fleksibilitas bagi pemerintah daerah, tetapi juga menimbulkan kekhawatiran terkait penurunan upah bagi pekerja di daerah yang UMK-nya lebih tinggi dari UMP. Di lain sisi, Usaha mikro dan kecil (UMK) dikecualikan dari pembayaran upah di atas upah minimum (UMP) berlandaskan Pasal 90B UU Cipta Kerja yang mengatur bahwa upah harus disepakati antara buruh dan pengusaha perusahaan. Hal ini bermaksud untuk memberikan kelonggaran bagi pelaku usaha kecil untuk berkembang, tetapi juga menimbulkan pertanyaan tentang potensi penurunan standar upah dan kemungkinan eksploitasi pekerja dalam kesepakatan itu.

Di lain sisi, perubahan jadwal kerja lembur juga diatur di dalam UU Cipta Kerja. Berlandaskan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan sebelumnya, seorang pekerja hanya boleh bekerja lembur paling lama tiga jam per hari dan empat belas jam per minggu. Tetapi UU Cipta Kerja telah meningkatkan batasan kerja lembur menjadi maksimal 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu. Perubahan ini bisa berpotensi meningkatkan upah lembur bagi pekerja *outsourcing*, sebab pekerja akan mendapatkan kompensasi lebih besar untuk waktu kerja tambahan yang dilakukan.¹¹ Tetapi, di sisi lain, perubahan ini juga bisa menimbulkan risiko penyalahgunaan atau eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan waktu kerja lembur yang lebih panjang untuk memperoleh tenaga kerja tambahan dengan biaya yang lebih rendah.

Dalam konteks peningkatan upah lembur, perlu diperhatikan bahwa peningkatan upah tidak senantiasa berdampak positif secara langsung bagi pekerja *outsourcing*. Meskipun ada peningkatan upah, kenyataannya pekerja *outsourcing* sering kali tidak mendapatkan upah lembur selaras dengan ketentuan yang berlaku, atau pembayaran upah lembur mereka seringkali terlambat. Di lain sisi, banyak pekerja *outsourcing* yang tidak sepenuhnya mendapatkan hak-hak mereka sebab mereka tidak menyadarinya, termasuk hak atas kompensasi lembur yang menjadi hak mereka. Tetapi, masih kurangnya penegakan hukum terkait pelanggaran upah lembur yang melibatkan pekerja *outsourcing* yang bisa menyebabkan pemberi kerja melanggar hukum dan memperburuk keadaan pekerja *outsourcing*.

Sehubungan dengan hal itu, perlindungan pada tiap-tiap hak upah pekerja *outsourcing* perlu diperkuat melalui upaya-upaya penegakan hukum yang lebih efektif dan sosialisasi yang lebih intensif terkait tiap-tiap hak pekerja. Pemerintah juga perlu mengkaji secara seksama dampak-dampak dari perubahan kebijakan upah, terlebih pada pekerja di sektor-sektor yang rentan pada eksploitasi. Di lain sisi, transparansi dan akuntabilitas dalam penetapan upah minimum, serta penguatan mekanisme penegakan hukum pada pelanggaran upah, akan menjadi kunci untuk memastikan bahwa perlindungan yang layak didapatkan oleh pekerja *outsourcing* selaras dengan hak-hak mereka.

Perubahan undang-undang jaminan sosial ketenagakerjaan terjadi dengan disahkannya UU Cipta Kerja. Salah satu perubahan itu adalah diberlakukannya program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang memberikan manfaat bagi buruh dan pekerja yang kehilangan pekerjaan (PHK). Perlindungan yang lebih baik bagi karyawan *outsourcing*, terlebih sesudah terkena PHK diharapkan bisa diberikan oleh impleentasi program ini. Sejumlah manfaat yang diberikan program JKP, antara lain bantuan keuangan untuk enam bulan pertama pasca PHK, akses pada data pasar kerja, dan pelatihan kerja dengan maksud agar keterampilan dan kompetensi peserta bisa ditingkatkan guna memudahkan pencarian pekerjaan baru.¹² Pemerintah Pusat dan BPJS Ketenagakerjaan mengawasi penyelenggaraan program JKP, dimana yang pertama bertanggung jawab menangani keuangan dan memberikan tunjangan, di lain sisi yang terakhir menyediakan dana untuk menjalankan upaya itu. Meski aturan jaminan sosial dalam UU Cipta Kerja dinilai sudah lebih baik, tetapi masih banyak pengusaha yang ragu

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Jefri Gunandi & Hariyo Sulistiyantoro, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Studi Kasus PT. Valdo Sumber Daya Mandiri)", *Bueraucracy Journal*, Vol. 3, No. 3, 2023, hlm. 2805

¹² *Ibid.*

mendaftarkan kepesertaan pekerjaannya sebab belum memahami betapa pentingnya jaminan sosial. Jaminan Sosial masih dipandang oleh banyak pengusaha sebagai beban keuangan bagi perusahaan mereka.

Ada sejumlah perubahan penting dalam undang-undang terkait hak pekerja *outsourcing* atas kompensasi dan pesangon sejak Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja diundangkan. Perubahan besar terkait uang kompensasi satu diantaranya adalah penghitungan uang kompensasi selaras dengan apa yang diatur dalam Pasal 16 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Khusus, Alih Daya dan Pemberian Jasa Pegawai. Berbeda dengan ketentuan dahulu yang ketika terjadi PHK, pemberi kerja hanya membayar upah satu bulan kepada pekerja, kini masa kerja diperhitungkan dalam penghitungan uang santunan. Dengan adanya penyesuaian ini, besaran uang kompensasi bagi pekerja PKWT menjadi lebih besar dan lebih adil, sebab masa kerja mereka juga diperhitungkan.

Selain perubahan dalam uang kompensasi, terjadi pula penyesuaian dalam ketentuan pesangon sesudah Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan. Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur sejumlah situasi yang memungkinkan perusahaan untuk melakukan PHK, termasuk di antaranya tanpa diikuti penutupan perusahaan. Sebelumnya, pemutusan hubungan kerja hanya bisa dilakukan jika disertai dengan penutupan perusahaan, tetapi PHK diperbolehkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja tanpa dibarengi dengan adanya penutupan perusahaan. Perubahan ini mempermudah pengusaha untuk melakukan PHK, terlebih dalam situasi-situasi khusus seperti efisiensi untuk mencegah kerugian, *force majeure*, atau penundaan kewajiban pembayaran utang.

Tetapi, perubahan ini juga berdampak pada besaran pesangon yang diterima oleh pekerja *outsourcing*. Sebelumnya, berlandaskan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, uang pesangon bisa didapatkan oleh pekerja dengan jumlah maksimal 0,5 kali gaji tergantung pada alasan PHK-nya. Tetapi, dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja, nilai pesangon cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya. Saat pekerja *outsourcing* di-PHK, nilai pesangonnya menurun sebagai akibat langsung dari berkurangnya besaran pesangon. Bagi pekerja *outsourcing*, hal ini tentunya merupakan suatu kesulitan, terlebih bagi mereka yang memiliki minggu kerja yang pendek dan tidak memiliki sumber pendapatan lain.

Sehubungan dengan hal itu, meskipun ada perubahan dalam perhitungan uang kompensasi dan pesangon sesudah Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan, penting bagi pekerja *outsourcing* untuk memahami tiap-tiap hak mereka dengan baik. Mereka perlu menyadari implikasi dari perubahan ini pada situasi keuangan dan jaminan masa depan mereka. Di lain sisi, upaya perlindungan tiap-tiap hak pekerja oleh pemerintah dan lembaga terkait juga perlu ditingkatkan, agar pekerja *outsourcing* tetap mendapatkan perlakuan yang adil dan layak selaras dengan kontribusi dan masa kerja yang mereka berikan.

IV. Kesimpulan

Praktik *outsourcing* atau alih daya dalam ketenagakerjaan merupakan penyerahan tanggung jawab aktivitas perusahaan pada pihak ketiga, seperti penyedia tenaga kerja, berlandaskan kesepakatan bersama. Praktik ini bermaksud untuk memperoleh tenaga ahli guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Meskipun istilah "*outsourcing*" tidak secara eksplisit diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), tetapi prinsip-prinsip hukum perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata menjadi landasan hukum bagi praktik *outsourcing*. Pembatasan *outsourcing* sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengharuskan adanya pemenuhan syarat-syarat khusus oleh perusahaan dan tenaga kerja yang terlibat. Syarat-syarat itu antara lain mengatur mengenai pekerjaan yang diserahkan, badan hukum yang terlibat, perlindungan kerja, dan perjanjian tertulis. Penegakan syarat-syarat ini bermaksud untuk melindungi tiap-tiap hak tenaga kerja dan mencegah penyalahgunaan praktik *outsourcing* yang bisa merugikan para pekerja. Sehubungan dengan hal itu, pembatasan *outsourcing* bukan hanya memuat aspek legalitas dan administratif, tetapi juga melibatkan dimensi kemanusiaan dan keadilan sosial dalam hubungan kerja modern. Melalui pengaturan yang jelas mengenai syarat-syarat itu, diharapkan bisa tercipta hubungan kerja yang sehat dan berkeadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam praktik *outsourcing*.

Daftar Pustaka

- Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim dan Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*" *Media of Law and Sharia*, Vol. 2, No. 1, 2020
- Delviola Azhara & Chatarina Dwi Agista, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja", *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 7, No. 5, 2022.
- Jefri Gunandi & Hariyo Sulistiyantoro, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Studi Kasus PT. Valdo Sumber Daya Mandiri)", *Bueraucracy Journal*, Vol. 3, No. 3, 2023.
- Jonaedi Efendi, dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Jakarta: Kencana, 2018)
- Julyatika friyaningrum, "Implementasi Sistem Alih Daya Atau *Outsourcing* Dalam Meraih Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". *Indonesian State Law Review (ISLRev)* Vol. 2, No. 1, 2019
- Khairani, *et.al.*, "Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Beralkunya Undang-Undang Cipta Kerja", *UNES Journal of Swara Justisia*, Vol. 7, Issue 2, 2023.
- Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer", *Jurnal Gema Keadilan* Vol 7, No. 1, 2020
- Saddam, "Hubungan Hukum Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan dengan Manaer PT. Bima Budidaya Mutiara Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima". *Civicus: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 2020