

LEGAL PROTECTION OF OUTSOURCING WORKERS AGAINST EMPLOYERS' ARBITRARY ACTIONS IN TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS IN INDONESIA BASED ON THE JOB CREATION LAW

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* TERHADAP TINDAKAN KESEWENANGAN PENGUSAHA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

¹ **Rr. Winarti Pudji Lestari**

Universitas Singaperbangsa Karawang
E-mail: wiwinpoedji@gmail.com

² **Imam Budi Santoso**

Universitas Singaperbangsa Karawang
E-mail: imam.budi@fh.unsika.ac.id

³ **Tri Setiady**

Universitas Singaperbangsa Karawang
E-mail: tri.setiady@fh.unsika.ac.id

ABSTRACT

Currently business competition is getting tighter, many companies are choosing to implement an outsourcing system because this system is felt to be more effective. In the outsourcing system, it is easier for employers to terminate employment relationships (PHK), so this outsourcing system cannot provide job security for workers. In fact, guarantees to work and earn a decent living are the constitutional rights of every citizen. The state has regulated the protection of workers' rights and guaranteed continuity of work in the Job Creation Law through the TUPE concept. However, these regulations have not been equipped with clearer regulations so they are still difficult to implement. The aim of this research is to examine and understand the legal protection for outsourcing workers from arbitrariness by employers in the implementation of layoffs and to examine and analyze the principles of outsourcing so that there is no arbitrariness by employers in the implementation of layoffs. This research uses a normative juridical approach, namely an approach carried out on the basis of the main legal material by examining theories, concepts, legal principles and statutory regulations related to this research. The author also uses a comparative legal approach method, namely comparing law in different countries as a system (law is seen as a system), so that based on the differences, researchers are able to provide conclusions regarding a legal issue. The outsourcing system in Indonesia currently does not reflect justice for outsourcers. There needs to be legal reform so that worker protection can be improved without leaving the flexibility of the outsourcing system behind. From this research, the author was able to find a prospective concept for developing better outsourcing regulations.

Keywords: *Legal Protection; Outsourcing; Arbitrariness; Termination of Employment.*

ABSTRAK

Saat ini persaingan bisnis semakin ketat, banyak Perusahaan yang memilih untuk menerapkan sistem *outsourcing* karena sistem ini dirasakan lebih efektif. Dalam sistem *outsourcing*, pengusaha lebih mudah untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga sistem *outsourcing* ini tidak

dapat memberikan job security bagi pekerja. Padahal jaminan untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional setiap warga negara. Negara telah mengatur perlindungan hak-hak pekerja dan jaminan kelangsungan bekerja di dalam Undang-Undang Cipta Kerja melalui konsep *Transfer of Undertakings Protection of Employment (TUPE)*. Akan tetapi aturan tersebut belum dilengkapi dengan pengaturan yang lebih jelas sehingga masih sulit dilaksanakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan memahami perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dari tindak kesewenangan pengusaha dalam pelaksanaan PHK serta mengkaji dan menganalisis prinsip-prinsip *outsourcing* agar tidak terjadi kesewenangan pengusaha dalam pelaksanaan PHK. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan yang dilakukan atas dasar bahan hukum utama dengan menelaah teori-teori, konsep, asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Penulis juga menggunakan metode pendekatan perbandingan hukum yaitu membandingkan hukum di negara yang berbeda sebagai sebuah sistem (hukum dipandang sebagai sebuah sistem), sehingga berdasarkan perbedaannya, peneliti mampu memberikan kesimpulan mengenai suatu persoalan hukum. Sistem *outsourcing* di Indonesia saat ini belum mencerminkan keadilan bagi para pelaku *outsourcing*. Perlu adanya pembaharuan hukum sehingga perlindungan terhadap pekerja dapat ditingkatkan tanpa meninggalkan sisi fleksibilitas sistem *outsourcing*. Dari penelitian ini Penulis mampu menemukan konsep prospektif untuk pengembangan aturan *outsourcing* menuju yang lebih baik.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; *outsourcing*; Kesewenangan; Pemutusan Hubungan Kerja.

I. PENDAHULUAN

Outsourcing mulai digunakan di dunia bisnis seiring dengan kemajuan prinsip sosial. Adanya keinginan untuk membagi resiko di tempat kerja adalah awal *outsourcing* di dunia bisnis. Tidak setiap perusahaan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan setiap tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka, maka, penggunaan *outsourcing* dianggap sebagai solusi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut.

Bagaimanapun, mayoritas pekerja cenderung menganggap bahwa *outsourcing* memiliki elemen ketidakadilan. Pendapat mereka adalah bahwa *outsourcing* digunakan sebagai metode untuk mengurangi biaya upah dan tunjangan sosial bagi pekerja. Pekerja juga menganggap bahwa *outsourcing* ini merupakan perbudakan. Opini tersebut juga tidak terlepas dari praktik *outsourcing* yang

salah di Indonesia terutama dalam sistem pengupahan, kesetaraan dan persamaan perlakuan antara pekerja *outsourcing* dengan pekerja tetap, jenjang karir, dan sebagainya.

Dalam sistem *outsourcing*, pengusaha lebih mudah untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Alasan PHK bermacam-macam, misalnya: jumlah pekerjaan berkurang, kondisi keuangan Perusahaan user menurun, ataupun pengalihan obyek pekerjaan dari satu perusahaan *outsourcing* ke perusahaan *outsourcing* lainnya. Pekerja *outsourcing* dapat diputuskan hubungan kerjanya sewaktu-waktu dengan mudah tanpa menunggu masa kontraknya berakhir. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* ini tidak dapat memberikan job security yaitu tidak adanya jaminan kelangsungan bekerja.

Bentuk perlindungan hukum bagi

pekerja *outsourcing* terhadap tindakan kesewenangan pengusaha dalam melakukan PHK, salah satunya diatur melalui prinsip “*Transfer of Undertakings Protection of Employment*” (TUPE). TUPE telah dipraktekkan di banyak negara maju, salah satunya Uni Eropa yang mengeluarkan pengaturan berupa Directive yang dikenal sebagai “*Transfer of Undertakings for Protection of Employment, Regulations 2006*” (TUPE).

“From a business perspective for employers, the goal of EU Directive for transfer of undertakings is to prevent unfair dismissals or unfair terminations as a result of a legal transfer or merger of companies and entities.”

Uni Eropa memberlakukan TUPE pada peristiwa terjadinya perubahan kepemilikan usaha/ pengusaha, baik karena merger ataupun peristiwa hukum lainnya. Setelah ditentukan bahwa akan terjadi transfer, maka si penerima pengalihan/transferee akan menjadi majikan dari pekerja/buruh sebelumnya. Sesuai dengan tujuan dan sasaran dari Directive, hak dan kewajiban dari karyawan terhadap majikan baru harus tetap sama, misalnya menyangkut jumlah jam kerja, tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan, dan jenis kontrak kerja atau hubungan kerja (jangka waktu yang tetap atau sementara).

Indonesia, TUPE diterapkan dalam hal terjadi pengalihan usaha dalam hubungan kerja *outsourcing*. Konteksnya menjadi berbeda dengan TUPE di Uni Eropa, jika dalam peristiwa *merger* bisa saja pekerjaan tetap ada,

yang berubah hanya pengusaha, sedangkan dalam *outsourcing* sesungguhnya pekerjaan yang awalnya dikerjakan oleh perusahaan tertentu kemudian dialihkan pada pengusaha lain, sehingga sesungguhnya pekerjaanlah yang terhenti/beralih. Sebelum lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja, prinsip TUPE ditetapkan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Di dalam Undang-Undang Cipta Kerja pengaturan TUPE dituangkan pada Pasal 66 ayat (3). Bentuk perlindungan dan jaminan kelangsungan bekerja bagi pekerja *outsourcing* dilaksanakan melalui 2 (dua) model yaitu:

- 1) Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk PKWTT.
- 2) Jika perjanjian kerja dalam bentuk PKWT maka harus menerapkan prinsip “*Transfer of Undertaking Protection of Employment*” (TUPE).

TUPE bertujuan untuk menjaga hak-hak pekerja saat terjadi perpindahan, memastikan bahwa mereka tetap mendapatkan persyaratan yang sama. Perusahaan *outsourcing* yang baru harus meneruskan kontrak kerja yang sudah ada sebelumnya. Prinsip “*Transfer of Undertakings Protection of Employment*” atau TUPE adalah penjaminan kontinuitas hubungan kerja dan persyaratan kerja bagi pekerja, termasuk pengakuan masa kerja dan penerapan upah yang sesuai.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Jurnal Ilmiah “Advokasi” Vol 13, No. 01, March, 2025

telah mengatur prinsip TUPE (*Transfer of Undertakings Protection of Employment*) untuk melindungi pekerja, dimana pada saat terjadi pengalihan obyek pekerjaan dari satu perusahaan *outsourcing* ke perusahaan *outsourcing* lainnya pekerja tetap dipekerjakan dan dilanjutkan masa kerjanya. Persyaratan jaminan TUPE merupakan terobosan dalam pengaturan *outsourcing*. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat kesenjangan antara peraturan yang berlaku dengan kenyataan. TUPE masih menimbulkan permasalahan dan kebingungan bagi para pelakunya, baik karena aturan yang ada masih belum sempurna, maupun kesalahan penafsiran Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011. Sangat minimnya pengaturan *outsourcing* dalam perundang-undangan menyebabkan terjadinya berbagai pelanggaran diantaranya tidak adanya jaminan kelangsungan bekerja bagi pekerja *outsourcing*.

Penelitian ini mengkaji konsep perlindungan hukum terhadap sistem *outsourcing* yang berkeadilan. Penulis menggunakan pisau analisis teori keadilan John Rawls dan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon. *Outsourcing* dikaji dalam perspektif teori keadilan karena teori keadilan merupakan salah satu teori tertua dalam ilmu filsafat dan teori keadilan sangat penting dalam tatanan pelaku *outsourcing*, apalagi pelaku *outsourcing* khususnya pekerja sering mengeluhkan tentang penerapan keadilan dalam sistem *outsourcing* ini. Teori hukum alam yang menekankan “*the search for*

justice” mulai dari Socrates hingga Francois Geny tetap menegaskan pentingnya keadilan sebagai inti dari sistem hukum. Keadilan merupakan unsur utama dari setiap hukum, sebagaimana dikemukakan oleh John Rawls sebagai berikut:

“Justice is the first virtue of social institutions, as truth is of systems of thought. A theory however elegant and economical must be rejected or revised if it is untrue; likewise laws and institutions no matter how efficient and well-arranged must be reformed or abolished if they are unjust”

Pernyataan John Rawls tersebut dapat digarisbawahi bahwa keadilan merupakan hal yang paling utama. Seelegan atau seekonomis karakter sebuah teori, selama tidak memenuhi unsur keadilan maka teori tersebut harus ditinggalkan atau tidak digunakan. Demikian pula seberapa efektif dan tersusun dengan baik suatu aturan dan institusi hukum, apabila tidak menunjukkan rasa keadilan maka peraturan dan institusi hukum tersebut harus diperbaharui.

Sebagai negara hukum, Indonesia bertanggung jawab untuk memastikan pemenuhan hak asasi manusia termasuk pekerjaan. Menurut pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pada Pasal 28D ayat (1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” Sedangkan pada Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak

untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hukum melindungi tenaga kerja, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan “hak setiap individu untuk bekerja dan menerima imbalan serta perlakuan yang adil dan pantas dalam lingkungan kerja. Perlindungan hukum tersebut penting untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja, dengan tujuan mencapai kesejahteraan dan kemakmuran sesuai dengan prinsip negara kesejahteraan. Konstitusi telah menegaskan bahwa setiap individu berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di bawah hukum”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif-empiris yaitu penelitian hukum yang mengkaji pelaksanaan atau implemementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan kontrak secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini Penulis mengadopsi metode pendekatan yuridis normatif, yang didasarkan pada analisis terhadap sumber hukum primer, melibatkan penelusuran teori, konsep, prinsip hukum, dan peraturan perundang-undangan yang relevan sesuai dengan fokus penelitian ini. Penulis juga menggunakan metode pendekatan

perbandingan hukum yaitu melibatkan perbandingan sistem hukum di berbagai negara, dengan menganggap hukum sebagai suatu sistem. Dengan mempertimbangkan perbedaannya, peneliti dapat menarik kesimpulan tentang suatu isu hukum.

Penulis menggunakan pendekatan deskriptif analitis dalam penelitian ini untuk menggambarkan kondisi atau situasi tertentu serta melakukan analisis untuk memperoleh kebenaran ilmiah dari data dan informasi yang diperoleh.

Peneliti melakukan studi literatur untuk menghimpun data sekunder, yang merupakan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber pustaka. Dalam konteks penelitian hukum, data sekunder dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori berdasarkan tingkat otoritasnya, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Sebagai data penunjang, Penulis mengumpulkan data berupa: perjanjian kontrak antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan *outsourcing*, PKWT antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing*. Untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan fokus penelitian, peneliti menggunakan metode pengumpulan data dari literatur. Dalam penelitian kepustakaan, peneliti berupaya mengidentifikasi dan membaca dokumen-dokumen yang relevan dengan isu yang sedang diselidiki, dengan maksud mencari konsep, teori, pendapat, serta penemuan terkait dengan inti permasalahan.

Analisis data yang diterapkan pada

Jurnal Ilmiah “Advokasi” Vol 13, No. 01, March, 2025

penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Analisis data kualitatif mengacu pada proses mengorganisir data dalam bentuk kalimat yang terstruktur, logis, dan efektif untuk memfasilitasi interpretasi dan pemahaman hasil analisis. Metode analisis data kualitatif dipilih agar penulis dapat secara lebih terperinci memahami dan mengevaluasi materi hukum, teori, dan perundang-undangan yang terkait dengan topik yang menjadi fokus dalam penelitian tesis ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Outsourcing dikaji dalam perspektif teori keadilan karena teori keadilan merupakan salah satu teori tertua dalam ilmu filsafat dan teori keadilan sangat penting dalam tatanan pelaku *outsourcing*, apalagi pelaku *outsourcing* khususnya pekerja sering mengeluhkan tentang penerapan keadilan dalam sistem *outsourcing* ini. Teori-teori hukum alam yang menekankan pencarian keadilan, dari Socrates hingga Francois Geny, tetap menganggap keadilan sebagai aspek terpenting dalam hukum.

Sebagai sebuah negara hukum, Indonesia berkewajiban untuk memastikan pemenuhan hak asasi manusia, termasuk hak untuk memiliki pekerjaan, sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pada pasal 28D ayat (1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil

serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” Sedangkan pada pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Perlindungan hukum terhadap pekerjaan telah dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan “hak setiap individu untuk bekerja, serta menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan sesuai dalam konteks hubungan kerja”. Perlindungan hukum tersebut penting untuk memastikan pemenuhan semua hak dasar para pekerja, dengan tujuan mencapai kesejahteraan dan kemakmuran sesuai dengan visi negara yang berorientasi pada kesejahteraan. Konstitusi telah menetapkan kewajiban untuk memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil kepada setiap individu, serta perlakuan yang sama di mata hukum.

Salah satu cara pemerintah memenuhi perannya dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja *outsourcing* adalah melalui UU No.11 Tahun 2020 pasca revisi dengan UU No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Detail mengenai alih daya (*outsourcing*) dan perlindungan bagi pekerja/buruh dijelaskan lebih lanjut dalam “PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”. Namun semenjak disahkannya UU No 6 Tahun 2023, Pemerintah belum mengeluarkan

peraturan turunan untuk memperbaharui PP No. 35 Tahun 2021, sehingga pengaturan mengenai *outsourcing* masih mengacu pada PP No.35 Tahun 2021 tersebut. Setelah diberlakukan Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat perubahan dalam hukum yang berdampak pada pekerja *outsourcing*, hal ini perlu dikaji lebih lanjut apakah peraturan tersebut sudah cukup memberikan perlindungan bagi pekerja *outsourcing* dari penerapan regulasi tersebut.

Studi yang dilakukan oleh Hojnik di Slovenia secara statistik menunjukkan bahwa *outsourcing* digunakan untuk mengurangi biaya. Dampak positif dari penggunaan *outsourcing* telah mengubah sifatnya dari awalnya, penggunaan *outsourcing* terbatas pada mendukung proses kegiatan pendukung perusahaan, namun sekarang digunakan secara luas dalam kegiatan produksi inti.

Perjanjian kerja merupakan dasar dari hubungan kerja. Di dalam Pasal 1 angka 14 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Di dalam sistem *outsourcing* terdapat tiga pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu: (i) “perusahaan pemberi pekerjaan” (ii) “perusahaan PJP atau perusahaan pemborongan pekerjaan” (iii) “pekerja”. Di dalam ketentuan *outsourcing* diatur “bahwa hubungan kerja adalah antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* (perusahaan PJP atau

perusahaan pemborongan pekerjaan), bukan antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Jika dikaitkan dengan hubungan kerja, unsur pekerjaan, upah, dan perintah merupakan unsur dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan majikan (dalam hal ini adalah antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing*). Namun, perusahaan pemberi kerja dapat memberikan perintah baik secara langsung atau tidak langsung kepada pekerja. Jadi dalam sistem *outsourcing*, hubungan kerja adalah antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing*, akan tetapi perintah diberikan oleh perusahaan pemberi kerja. Sehingga dalam sistem *outsourcing* ini pekerja semakin dalam posisi yang lemah”. Kelemahan posisi pekerja dalam hubungan kerja *outsourcing* ini merupakan celah bagi perusahaan *outsourcing* maupun perusahaan pemberi kerja untuk bisa melakukan penyalahgunaan keadaan.

Di dalam sistem *outsourcing*, pekerja dianggap sebagai suatu faktor modal dimana perusahaan pengguna bisa menambah atau mengurangi pekerja secara mudah sesuai dengan kebutuhannya. Sistem *outsourcing* ini merupakan implementasi sistem pasar kerja fleksibel yaitu *easy to hire, easy to fire*. Dalam melakukan penelitian Penulis mengambil sampel beberapa perusahaan *outsourcing* yang berada di wilayah Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Pada perusahaan *outsourcing* tersebut ditemukan fakta bahwa pekerja bisa diputuskan hubungannya pada berbagai kondisi. Dan ketika terjadi peralihan pekerjaan dari satu perusahaan *outsourcing* ke

perusahaan *outsourcing* lainnya, tidak jarang pekerja diputuskan hubungan kerjanya, sehingga ini merupakan bukti tidak berjalannya prinsip TUPE (*Transfer of Undertakings Protection of Employment*). Penulis meneliti dokumen kontrak kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja serta dokumen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja.

Dalam dokumen kesepakatan kerja sama antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia layanan *outsourcing* terdapat pasal jaminan yang berisi bahwa perusahaan *outsourcing* menjamin bahwa segala bentuk tuntutan hak dan kepentingan, baik secara litigasi maupun non litigasi akan menjadi tanggung jawab pihak perusahaan *outsourcing*. Dan dalam hal terjadi pengurangan pekerja maka perusahaan *outsourcing* menjamin bahwa hal ini akan menjadi tanggung jawabnya dan membebaskan perusahaan pemberi kerja dari segala gugatan dalam bentuk apapun. Ini merupakan hal yang menguntungkan perusahaan pemberi kerja sehingga perusahaan merasa lebih aman karena dapat meminimalisir resiko dengan menggunakan *outsourcing*. Perusahaan pemberi kerja dapat lebih fokus kepada bisnis utamanya karena pekerjaan yang di*outsourcing*kan sudah diserahkan ke perusahaan lain dengan segala resikonya ditanggung oleh perusahaan *outsourcing* tersebut.

Dalam dokumen kontrak kerja antara

perusahaan *outsourcing* dan pekerja, terdapat klausul yang menyatakan bahwa perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerja jika:

1. Batas waktu perjanjian berakhir;
2. Pekerja dinilai tidak mampu bekerja;
3. Perusahaan pemberi kerja melakukan pengurangan pekerja karena alasan efisiensi;
4. Kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja berakhir;
5. *Force majeure* meliputi bencana alam, bencana sosial politik (huru hara, perang) dan perubahan peraturan pemerintah Republik Indonesia (yang secara langsung mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan) sehingga berakibat perusahaan tidak dapat beroperasi dan/ atau tidak dapat menjalankan usahanya.
6. Pekerja melakukan kesalahan/ pelanggaran

Dengan adanya klausul tersebut maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja secara lebih mudah. Didalam perjanjian kerja juga tidak mencantumkan prinsip TUPE (*Transfer of Undertakings Protection of Employment*) yang ditujukan bagi perlindungan keberlanjutan bekerja dan pengalihan hak-hak pekerja *outsourcing*. Alasan tidak dilaksanakannya prinsip TUPE dari sisi perusahaan *outsourcing* diantaranya sebagai berikut:

1. Pekerja yang dialihkan dari perusahaan *outsourcing* sebelumnya belum tentu

- memenuhi kualifikasi yang berlaku di perusahaan *outsourcing* penerima peralihan sehingga tidak semua pekerja dapat dialihkan;
2. Perusahaan penerima peralihan telah memiliki pekerjanya sendiri sehingga lebih mengutamakan untuk menempatkan pekerjanya terlebih dahulu sebelum menerima peralihan dari perusahaan *outsourcing* sebelumnya;
 3. Perusahaan penerima peralihan belum mengetahui record kerja dan attitude pekerja di perusahaan sebelumnya sehingga ini akan beresiko bagi perusahaan penerima peralihan karena segala sesuatu yang dilakukan oleh pekerja akan menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing* sepenuhnya;
 4. Setelah lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja terdapat ketentuan pembayaran kompensasi PKWT. Jika pekerja dialihkan dari perusahaan *outsourcing* sebelumnya dan meneruskan PKWT yang telah ada maka pembayaran kompensasi PKWT akan menjadi tanggungan perusahaan penerima peralihan, sehingga ini akan merugikan perusahaan penerima peralihan.
 5. Syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban pada perusahaan penerima peralihan belum tentu sama dengan perusahaan *outsourcing* sebelumnya. Dengan demikian perusahaan penerima peralihan cenderung akan memulai PKWT yang baru pada saat menerima pekerja,

dengan syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan penerima peralihan.

Dalam perjanjian kerja *outsourcing*, terdapat klausul-klausul yang menempatkan pekerja dalam posisi yang mudah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Sebagai contoh yaitu kasus yang terjadi pada pekerja *outsourcing* yang bernama Levin, yang bersangkutan merupakan pekerja sebuah perusahaan *outsourcing* PT. Multisarana Karya Mandiri, yang ditempatkan di PT. Tsubaki Manufacturing Indonesia sebagai operator produksi. Perjanjian kerja antara Saudara Levin dengan PT. Multisarana Karya Mandiri berlangsung dari tanggal 19 Maret 2023 sampai dengan 18 Maret 2024. Akan tetapi per tanggal 01 Juni 2023 Saudara Levin dan beberapa orang rekannya dikembalikan oleh PT Tsubaki Manufacturing Indonesia dengan alasan adanya penyesuaian tenaga kerja dengan volume kerja di PT Tsubaki Manufacturing Indonesia. Dengan adanya pengurangan tenaga kerja tersebut, Saudara Levin mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan hanya memperoleh uang kompensasi PKWT sebesar proporsional, tetapi tidak mendapatkan uang ganti rugi tidak diselesaikannya kontrak.

Perbedaan pengaturan *outsourcing* yang telah diterapkan di negara Jerman, Inggris, Amerika Serikat, dan Jepang. Negara-negara tersebut tidak hanya melindungi hak-hak pekerja *outsourcing* saja, tetapi juga melindungi kepentingan pihak pemberi kerja.

Pemberi kerja memiliki kesempatan melakukan *outsourcing* di hampir semua bidang pekerjaan, jenis kontrak yang fleksibel bagi kedua belah pihak, undang-undang yang pasti, dan pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggar ketentuan baik dari sisi pemberi kerja, perusahaan *outsourcing*, maupun pekerja. Bagi Amerika Serikat dan Jepang, praktik *outsourcing* sangat membantu tumbuh kembangnya perekonomian di kedua negara tersebut. Ini karena di Amerika Serikat dan Jepang, pekerja mendapatkan upah yang tinggi dan memiliki akses mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Keadaan ini sangat membantu pemerintah khususnya dalam menciptakan kesempatan bekerja bagi warga negaranya.

Terkait perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam kelangsungan bekerjanya, negara-negara yang secara komprehensif mengatur TUPE yaitu Inggris dan Jerman. Aturan hukum ini menjadi tolok ukur bagi negara dalam melindungi hak-hak pekerja *outsourcing* apabila terjadi pengalihan bisnis/ usaha yang berdampak langsung pada pekerja. Jepang tidak mengatur TUPE, tetapi negara tersebut melindungi pekerja *outsourcing* dengan membuat aturan yang terperinci dan sistematis. Akan tetapi, pengaturan *outsourcing* di Jepang tidak mengatur tentang perlindungan hak-hak pekerja yang terkena dampak pengalihan pekerjaan. Berbeda halnya di Amerika Serikat yang cenderung menyerahkan sepenuhnya pada kehendak bebas (prinsip *at will*) para pelaku *outsourcing*. Tentunya tiap-tiap negara

memiliki kekurangan dan kelebihan dalam praktik *outsourcing* khususnya dalam penerapan perlindungan pekerja pada saat terjadinya pengalihan usaha/ bisnis.

Sebagaimana telah dipaparkan di atas bahwa dalam hubungan kerja *outsourcing*, perusahaan dapat mempekerjakan dan memecat pekerja karena berbagai alasan. Berdasarkan fakta yang didapatkan di lapangan, berikut ini beberapa alasan perusahaan melakukan PHK:

1. Batas waktu perjanjian berakhir;
Alasan ini kerap kali digunakan oleh perusahaan sebagai cara yang paling aman untuk melakukan PHK karena tidak dapat dituntut oleh pekerja.
2. Pekerja dianggap kurang baik kinerjanya atau kurang kompeten;
Dalam sistem *outsourcing*, pekerja yang kinerjanya dianggap kurang baik biasanya segera diganti.
3. Perusahaan pemberi kerja melakukan pengurangan pekerja karena alasan efisiensi;
Ketika Perusahaan mengalami penurunan dan perlu melakukan efisiensi, biasanya Perusahaan menempuh cara dengan mengurangi jumlah pekerja *outsourcing* terlebih dahulu sebelum mengurangi pekerja permanennya karena memutuskan pekerja *outsourcing* cenderung tanpa resiko.
4. Kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna berakhir akibat adanya pengalihan obyek pekerjaan

pada perusahaan pengguna;

Dengan berakhirnya perjanjian antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna, maka hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* akan diakhiri pula. Dengan demikian, terhadap pekerja akan ada dua kemungkinan, yaitu: a) diputuskan hubungan kerjanya, atau b) dialihkan ke perusahaan *outsourcing* berikutnya dengan memulai PKWT yang baru. Karena PKWT dimulai baru, maka dapat disepakati syarat-syarat kerja dan hak-hak yang baru yang disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan *outsourcing* yang baru. Sebagaimana asas *pacta sunt servanda* yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa "Semua persetujuan yang dibuat sesuai undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." Dengan demikian terdapat celah bagi perusahaan untuk menurunkan hak-hak pekerja yang biasa diterima di perusahaan *outsourcing* sebelumnya.

5. *Force majeure* meliputi bencana alam, bencana sosial politik (huru hara, perang) dan perubahan peraturan pemerintah Republik Indonesia (yang secara langsung mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan) sehingga berakibat perusahaan tidak dapat beroperasi dan/ atau tidak dapat menjalankan usahanya.
6. Pekerja melakukan kesalahan/ pelanggaran. Dalam sistem *outsourcing*, pekerja yang melakukan kesalahan/ pelanggaran akan

segera diganti tanpa melalui tahapan proses surat peringatan sampai dengan keputusan PHK.

Dari alasan-alasan tersebut menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* sangat rentan terhadap terjadinya PHK. Apalagi kondisi tersebut diperparah dengan banyaknya perusahaan *outsourcing* yang nakal. Persaingan antar perusahaan *outsourcing* sangat ketat sehingga mereka berlomba-lomba untuk mendapatkan customer dengan menawarkan biaya yang lebih murah dan lebih fleksibel yaitu kemudahan untuk memutus pekerja tanpa resiko.

Pemerintah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dalam bagian menimbang yaitu:

- (a) bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja; (c) bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem

investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Dari kedua hal yang dituangkan diatas terlihat bahwa Pemerintah berkomitmen untuk memenuhi hak warga negara untuk bekerja, serta meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan aturan yang berlaku saat ini, Pemerintah memberikan perlindungan bagi pekerja dari tindakan PHK melalui ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.” Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan bagi Pengusaha dalam melakukan PHK yaitu alasan PHK harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam Undang-Undang. Dengan adanya aturan tersebut, pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sewenang-wenang. Sebelum mengambil tindakan PHK, pengusaha harus melakukan upaya lain terlebih dahulu. Jika pengusaha sudah melakukan semua upaya tetapi tetap tidak dapat menghindari PHK, maka maksud dan alasan PHK tersebut wajib diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja dan/ atau serikat pekerja bila pekerja yang bersangkutan menjadi anggota serikat pekerja. Jika telah diberitahukan tetapi pekerja tetap menolak PHK, maka penyelesaian PHK wajib

dilakukan melalui perundingan bipartit. Jika melalui perundingan bipartit tidak dapat dicapai kesepakatan maka PHK dilakukan melalui tahapan berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagi pekerja *outsourcing* terdapat potensi PHK yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja langsung (pekerja yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan perusahaan). Dalam sistem *outsourcing* terdapat hubungan segitiga yaitu antara pekerja, perusahaan pengguna, dan perusahaan *outsourcing*. Sehingga potensi PHK bisa berasal dari perusahaan pengguna maupun dari perusahaan *outsourcing*. Terutama ketika perusahaan pengguna mengalihkan obyek pekerjaan dari satu perusahaan *outsourcing* ke perusahaan *outsourcing* lainnya, pekerja rentan mengalami PHK.

Berkenaan dengan hal tersebut, Pemerintah pun telah membuat aturan TUPE untuk melindungi pekerja, yaitu sejak dikeluarkannya Putusan MK nomor 27/PUU-IX/2011. Lahirnya Putusan MK nomor 27/PUU-IX/2011 ini merupakan norma baru dalam upaya menciptakan sistem *outsourcing* yang berkeadilan. Kemudian sejak lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja, TUPE kembali diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan lebih lanjut diatur dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. TUPE mengatur bahwa pada saat terjadi pengalihan obyek pekerjaan dari perusahaan *outsourcing*

lama ke perusahaan *outsourcing* yang baru maka pekerja harus dialihkan ke perusahaan *outsourcing* baru dengan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja, dimana perusahaan *outsourcing* baru tersebut harus mengambil alih seluruh hak dan kewajiban yang timbul dalam perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* lama dengan pekerja. Hak-hak pekerja yang terdapat dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* lama tidak boleh dikurangi oleh perusahaan *outsourcing* yang baru. Namun, ketentuan TUPE ini belum memiliki aturan teknis secara rinci dan tidak memuat sanksi bagi pihak yang tidak melaksanakan. Sejak Putusan MK nomor 27/PUU-IX/2011 sampai dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 masih belum mengatur secara rinci mengenai bagaimana teknis pengalihan pekerja serta bagaimana tanggung jawab perusahaan *outsourcing* apabila hak-hak pekerja tidak terpenuhi, sebagaimana Pasal 19 ayat (3) hanya berbunyi “Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.” Disini masih belum jelas bagaimana teknis pemenuhan hak pekerja oleh perusahaan *outsourcing* dan siapakah yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak tersebut. Apakah pemenuhan tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing* lama ataukah perusahaan *outsourcing* yang baru? Mengingat bahwa

management fee dan berbagai keuntungan telah didapatkan oleh perusahaan *outsourcing* lama, sedangkan perusahaan *outsourcing* baru masih belum mendapatkan *management fee* dan keuntungan. Tentunya akan tidak adil jika pemenuhan hak harus diberikan oleh perusahaan *outsourcing* baru. Begitupun sebaliknya, jika pemberian hak dibebankan ke perusahaan *outsourcing* lama, bukankah perjanjian kerja sudah berakhir dan tidak ada hubungan hukum lagi antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* lama karena pekerja sudah dialihkan ke perusahaan *outsourcing* yang baru? Pengaturan secara rinci mengenai teknis pengalihan pekerja dan perlindungan hak-haknya sangat diperlukan agar terdapat kepastian hukum baik bagi pekerja maupun perusahaan *outsourcing*, sehingga celah kesewenangan pengusaha dalam kasus PHK akan dapat dihindari. Termasuk pengenaan sanksi bagi pihak yang melanggar, ini sangat diperlukan agar ketentuan dapat dipatuhi.

Pemerintah telah mengatur perlindungan hukum bagi pekerja PKWT pada saat terjadi PHK, yaitu dengan adanya ketentuan pemberian uang kompensasi PKWT yang diatur dalam Pasal 15 PP nomor 35 tahun 2021. Dari sisi pekerja, hal ini merupakan perubahan kearah yang lebih baik daripada aturan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akan tetapi apakah ketentuan kompensasi PKWT ini sudah dilaksanakan sepenuhnya oleh pengusaha? Apalagi dalam posisinya sebagai pekerja *outsourcing*, masih belum jelas siapa yang harus memberikan uang

kompensasi PKWT, apakah perusahaan pengguna ataukah perusahaan *outsourcing*? Mengingat hubungan kerja adalah antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* maka seharusnya perusahaan *outsourcing* yang membayarkan uang kompensasi, akan tetapi perusahaan *outsourcing* tidak akan dapat membayarkan jika perusahaan pengguna tidak bersedia membayar. Hal ini menyebabkan kekaburan dalam pelaksanaannya. Apalagi dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan antar perusahaan *outsourcing*, siapakah yang wajib membayarkan uang kompensasi, perusahaan *outsourcing* lama ataukah perusahaan *outsourcing* baru? Belum jelasnya pengaturan mengenai pembayaran kompensasi PKWT ini menyebabkan ketidakpastian hukum bagi pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang diberikan oleh pemerintah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang kemudian mengalami revisi menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja dalam konteks perlindungan pekerja/buruh dan pengaturan alih daya (*outsourcing*). Namun semenjak disahkannya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023, Pemerintah belum mengeluarkan peraturan turunan untuk memperbaharui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga pengaturan mengenai *outsourcing*

masih mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut. Ketentuan mengenai *outsourcing* di Indonesia baru hanya diatur melalui Peraturan Pemerintah, itupun tidak ada pengaturan secara terperinci, Indonesia belum memiliki Undang-Undang yang secara khusus mengatur mengenai *outsourcing*. Kurangnya pengaturan *outsourcing* dalam undang-undang menjadikan kaburnya pelaksanaan *outsourcing* di lapangan.

Berdasarkan analisis diatas dan merujuk pada perbandingan pengaturan *outsourcing* di beberapa negara, Penulis menganalisis konsep *outsourcing* yang memenuhi prinsip keadilan. Sistem *outsourcing* pada dasarnya adalah untuk memenuhi fleksibilitas pasar kerja sehingga hal ini tidak dapat dihilangkan. Akan tetapi persoalan fleksibilitas dan perlindungan pekerja ini ibarat dua mata pisau. Jika negara lebih mengedepankan fleksibilitas, maka perlindungan pekerja menjadi berkurang. Jika negara lebih mengedepankan perlindungan pekerja, maka fleksibilitas menjadi berkurang. Sehingga hal yang sangat diperlukan yaitu memperbaharui peraturan *outsourcing* agar dapat memberikan keadilan bagi para pelakunya yaitu pekerja, perusahaan *outsourcing*, dan perusahaan pengguna. Keuntungan bagi perusahaan pengguna dan perusahaan *outsourcing* dari sistem ini tidak boleh menciderai keadilan bagi pekerja, sudah seharusnya kedua perusahaan baik perusahaan pengguna maupun perusahaan *outsourcing* dibebankan tanggung jawab untuk melindungi

pekerja secara berimbang. Dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, diperlukan sebuah konsep yaitu konsep prospektif untuk mewujudkan ketentuan *outsourcing* yang berkeadilan, sebagai berikut:

1. Pembatasan jumlah pekerja *outsourcing* dalam satu perusahaan. Seperti halnya yang diberlakukan di Jepang terdapat pembatasan maksimal jumlah pekerja *outsourcing* adalah 80% dari total jumlah pekerja. Dengan ketentuan ini pengusaha masih tetap diberikan ruang fleksibilitas untuk mengatur strategi bisnisnya. Pengusaha bisa mengatur bagian mana yang membutuhkan pekerja *outsourcing* dan mendapatkan keuntungan dengan sifat fleksibilitas sistem *outsourcing* ini. Di sisi lain, pekerja juga mendapatkan perlindungan karena tidak seluruh pekerja bisa dipekerjakan dengan sistem *outsourcing*, masih ada bagian tertentu yang menjadi pekerja langsung perusahaan. Terobosan Pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menghapuskan pembatasan bidang pekerjaan yang bisa di*outsourcing*-kan sudah tepat, karena pada dasarnya keputusan penggunaan *outsourcing* merupakan strategi bisnis masing-masing perusahaan, tidak seharusnya negara ikut campur tangan di dalamnya. Perusahaan diberikan kebebasan dalam menentukan bagian mana yang termasuk core business dan non-core business sesuai dengan kebutuhannya. Dengan fleksibilitas ini

perusahaan pengguna bisa fokus pada bisnis intinya dan menentukan strategi yang tepat untuk dapat mencapai profit dan menjaga kelangsungan bisnisnya. Seperti halnya pengaturan *outsourcing* di beberapa negara (Jerman, Amerika Serikat, Jepang) yang cenderung tidak membatasi jenis pekerjaan *outsourcing*.

2. Pengaturan bagi perusahaan *outsourcing* untuk memiliki pekerja PKWTT dalam jumlah tertentu. Saat ini sebagian besar perusahaan *outsourcing* mempekerjakan pekerja dengan status PKWT karena lebih fleksibel dalam mem-PHK pekerja, apalagi dengan mencantumkan klausul-klausul dalam perjanjian kerja yang memudahkan PHK. Perusahaan *outsourcing* cenderung tidak mau mengambil resiko, ketika perusahaan pengguna mengembalikan pekerja maka pekerja itu pun akan di-PHK. Terkesan bahwa perusahaan *outsourcing* hanya sebagai agen penyalur tenaga kerja saja dan mengambil keuntungan dari bisnis tersebut tanpa adanya tanggung jawab untuk memberikan keadilan bagi para pekerja. Jika ada ketentuan untuk memiliki sejumlah pekerja PKWTT, maka perusahaan *outsourcing* akan lebih bertanggung jawab untuk mengembangkan skill pekerja karena pekerja tersebut menjadi bagian dari core business-nya. Dan ketika pekerja dikembalikan oleh perusahaan pengguna, maka pekerja tersebut akan disalurkan ke perusahaan pengguna yang lainnya sehingga

mengurangi angka PHK yang terjadi. Pekerja dapat memperoleh keuntungan dari sistem *outsourcing* ini yaitu memiliki kesempatan yang lebih luas untuk bekerja karena bisa ditempatkan di perusahaan pengguna yang lain yaitu disalurkan oleh perusahaan *outsourcing*.

3. Pengaturan yang lebih jelas mengenai konsep TUPE sehingga para pelaku *outsourcing* bisa melaksanakannya dengan baik. TUPE perlu diatur dalam undang-undang tersendiri seperti halnya di Jerman dan Inggris. Perlu adanya pengaturan secara jelas mengenai bagaimana teknis pengalihan pekerja dari perusahaan *outsourcing* lama ke perusahaan *outsourcing* baru, bagaimana dan oleh siapa pemenuhan hak-haknya, serta sanksi yang jelas dan tegas bagi pihak yang melanggar. Ketidakjelasan pengaturan TUPE menyebabkan belum bisa terlaksananya konsep ini dengan baik, bahkan banyak perusahaan *outsourcing* yang tidak memahami konsep ini sehingga pekerja masih ada yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja ketika terjadi pengalihan pekerjaan. Dengan memperjelas pengaturan TUPE maka pekerja akan terhindar dari Pemutusan Hubungan Kerja pada saat terjadi pengalihan pekerjaan.
4. Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dari PHK yang tidak berkeadilan. Larangan memutuskan kontrak di tengah periode tanpa alasan yang sah sesuai ketentuan Pasal 154A

Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seharusnya perusahaan *outsourcing* tidak memasukkan klausul-klausul dalam perjanjian kerja yang memudahkan PHK selain alasan PHK yang telah tercantum dalam Pasal 154A Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dan dalam hal pemutusan kontrak tidak dapat dihindari maka hak-hak pekerja harus diberikan, yaitu uang ganti rugi sisa kontrak dan kompensasi PKWT.

5. Perlu adanya pengaturan standar management fee yang harus dibayarkan oleh perusahaan pengguna kepada perusahaan *outsourcing*. Hal ini untuk menghindari adanya perusahaan *outsourcing* yang nakal dengan menawarkan management fee yang rendah demi untuk bersaing mendapatkan customer, tetapi kemudian memotong upah pekerja untuk membiayai operasionalnya sebagai ganti management fee dari perusahaan pengguna.
6. Perlu pengaturan yang lebih jelas dalam ketentuan pembayaran kompensasi PKWT dalam sistem *outsourcing*. Siapa yang berkewajiban membayarkan kompensasi, apakah perusahaan pengguna ataukah perusahaan *outsourcing*. Termasuk ketika pekerja dialihkan maka siapa yang wajib membayarkan uang kompensasi apakah perusahaan *outsourcing* lama ataukah perusahaan *outsourcing* baru. Ketidakjelasan pengaturan mengenai kompensasi ini menyebabkan adanya perusahaan pengguna yang tidak mau

membayarkan kompensasi dikarenakan merasa bukan kewajibannya (karena hubungan kerja adalah antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing*), sedangkan perusahaan *outsourcing* tidak akan bisa membayarkan kompensasi jika tidak mendapatkan pembayaran kompensasi dari perusahaan pengguna. Apalagi ketika terjadi pengalihan pekerjaan, semakin tidak jelas siapa yang harus membayarkan kompensasi, sehingga akhirnya pekerja tidak mendapatkan kompensasi yang seharusnya menjadi haknya.

Dan konsep yang sangat penting dalam pertimbangan pembuatan peraturan *outsourcing* adalah ketika negara memberikan sisi fleksibilitas dalam pelaksanaan *outsourcing* ini maka negara perlu memperkuat perlindungan hak-hak bagi pekerja sehingga pekerja bisa mendapatkan upah yang layak selama dalam hubungan kerja dan dapat memperoleh kompensasi yang layak ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam sistem *outsourcing*, pekerja berada dalam posisi rentan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hubungan segitiga dalam *outsourcing* menjadikan besarnya potensi PHK, karena PHK bisa berasal dari perusahaan pengguna maupun dari perusahaan *outsourcing*. Untuk

memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dari tindakan kesewenangan pengusaha dalam Pemutusan Hubungan Kerja, Pemerintah mengatur dalam Pasal 151 Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Apabila PHK tidak dapat dihindari maka alasan PHK yang dibenarkan yaitu sesuai Pasal 154A Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023. Bagi pekerja *outsourcing*, potensi PHK juga bisa terjadi ketika perusahaan pengguna melakukan pengalihan obyek pekerjaan dari satu perusahaan *outsourcing* ke perusahaan *outsourcing* lainnya. Untuk itu pemerintah telah membuat ketentuan TUPE dalam Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 dan diatur lebih lanjut dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, ketika terjadi pengalihan pekerjaan maka harus ada pengalihan perlindungan bagi pekerja (pekerja dilanjutkan hubungan kerjanya dengan hak-hak yang tidak boleh dikurangi) dan ini merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja *outsourcing*.

2. Manfaat sistem *outsourcing* pada dasarnya adalah untuk memenuhi fleksibilitas pasar kerja sehingga hal ini tidak dapat dihilangkan. Keuntungan bagi perusahaan pengguna dan perusahaan *outsourcing* dari sistem ini tidak boleh menciderai keadilan

bagi pekerja, sudah seharusnya kedua perusahaan baik perusahaan pengguna maupun perusahaan *outsourcing* dibebankan tanggung jawab untuk melindungi pekerja secara berimbang. Konsep pemberlakuan *outsourcing* yang memenuhi prinsip keadilan adalah adanya peraturan yang dapat memberikan keadilan bagi para pelakunya yaitu pekerja, perusahaan *outsourcing*, dan perusahaan pengguna. Ketika negara memberikan sisi fleksibilitas dalam pelaksanaan *outsourcing* ini maka negara perlu memperkuat perlindungan hak-hak bagi pekerja sehingga pekerja bisa mendapatkan upah yang layak selama dalam hubungan kerja dan dapat memperoleh kompensasi yang layak ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. BUKU

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-5 Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Agusmidah, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan*, Rajagrafindo Persada, Depok, 2023.

A. Masyhur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) & Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAK HAM)*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, cet-1, Jakarta, 2007.

C.K Prahalad and Gary Hamel, *The Core Competence of The Corporation*, Harvard Business Review, 1990.

C. Wilfred Jenks, *Human Rights and International Labour Standards*, Stevens & Sons Limited, London, 1960.

Edilius dkk, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1992.

H.P Pangabea, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum di Belanda dan Indonesia)*, Liberty, Yogyakarta, Edisi revisi kedua, 2010.

I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*, Setara Press, Malang, 2016.

Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Cet.I, Pelita Fikir Indonesia, Jakarta, 2012.

Ike Farida, *Hukum Kerja Outsourcing di Indonesia*, UI-Press, Jakarta, 2017.

Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid 2*, Konstitusi Press, Jakarta, 2006.

_____, *Konstitusi & Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

John Skonberg, Esq dan Michael Mankes, Esq, *EU & International Employment Law*, United States of America, 2000.

- 2007.
- Karen Leback, Penerjemah Yudi Santoso, *Teori-Teori Keadilan*, Cetakan ke-6, Nusa Media, Bandung, 2018.
- Lili Rasjidi, *Filsafat dan Teori Hukum*, Bandung, 2017.
- Lulu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Lulu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Martitah, *Mahkamah Konstitusi Dari Negative Legislature ke Positive Legislature*, Konstitusi Press, Jakarta, 2013.
- Moh. Mahfud MD, dkk., *Satjipto Rahardjo dan Hukum Progresif Urgensi dan Kritik*, Episma Institute dan HUMA, Jakarta, 2011.
- M Tahir Azhary, *Hukum Negara*, Bulan Bintang, Jakarta, 1992.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, Surabaya, 2007.
- Richardus Eko Indrajit, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2003.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006.
- Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Cet ke-8, Kanisius, Yogyakarta, 1995.
- Tunggal Iman Sjahputra, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta,
- Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.
- ## 2. PERUNDANG-UNDANGAN
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011
- ## 3. MAKALAH, ARTIKEL, TESIS, DAN LAIN-LAIN
- Ahmad Fathir Dean Ariandi, *Praktik Outsourcing Dalam Prespektif UU Ketenagakerjaan (Studi Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)*, Tesis, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2018.
- Barbara Bradack Hojnik, *Correlation Between Reasons and Effects of Outsourcing: Evidence From Slovenian SME's*, Economic Sciences Series, No.57, 2010.
- Fisher Phillips, *The European Union: Compliance With Transfer of Undertaking*, posting 19 September 2012, akses 22 Oktober 2022.
- Goldschmidt, D dan F.J. Schmieder, *The Rise of Domestic Outsourcing and The*

- Evolution of The German Wage Structure*, Germany: IZA, Discussion Paper No. 9194, 2015.
- Heru Suyanto & Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, 3(2), 2016.
- Holger Gorg and Aoife Hanley, *Services Outsourcing and Innovation: An Empirical Investigation*, Kiel Working Paper, No. 1417, April 2008.
- Hsiao Chih Tung, Pai Jar-Yuan, and Chiu Hero, *The study on the Outsourcing of Taiwan's Hospitals: a Questionnaire Survey Research*, BMC Health Services Research, Vol: 9 Issue:1, No:78, 2009.
- Indira Gita Fitria, *Kajian Normatif Pengalihan Pekerjaan Penunjang Perusahaan Dengan Sistem Outsourcing*, Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta, 2009.
- International Confederation of Private Employment Agencies, *The Agency Work Industry Around The World*, Tour & Taxis Building, Brussels, 2013.
- Irda Nur Aprida, *Ketidakadilan Dalam Kebebasan Berkontrak dan Kewenangan Negara Untuk Membatasinya*, Jurnal Hukum, Lex Jurnalica, Jakarta, 2007.
- Mohsen Chesmberah, Ahmad Makui and S.M. Seyedhoseini, *Manufacturing Outsourcing Decision-making Based on Screening Core Activities and Fuzzy Multi-criteria Approach*, Journal of Applied Sciences, Vol.10, No.19, 2010.
- Muhammad Johar Fathoni, *Transfer Of Undertakings Protection Of Employment (TUPE) Dalam Perjanjian Outsourcing*, Media Iuris, Vol.1, No. 2, 2018.
- Raymond J. Stone, *Human Resources Management*, Queensland: Jhon Willeys & Son Australia, Ltd., Fifth Edition, 2005.
- Ruichin, Jiang, *To Develop Outsourcing: New Growth Point of Northeast China Using FDI*, International Business Research, Vol. 3, No.1, 2009.
- S. Globerman and R. Vining Aidan, *The Outsourcing Decision: A Strategic Framework*, European Management Journal, Edisi April 2004.
- SPNI dan FES Foundation, *New Labor Decree Off Course*, The Jakarta Post, 2012.
- Thomas Hartmann, *Temporary Agency Work in Germany and The Netherlands*, Master Thesis Tilburg University, Master in International and European Labour Law, 2012.
- Triyono, *Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha*, Jurnal Kependudukan Indonesia, Vol. VI, No.1, 2011.
- Wasis Susetio, *Regulating on Outsourcing Worker in Indonesia, This Paper is Proposal to International Association of Law School*, IALS Conference on "Labor Law and Labor Market in The New World Economy", 21-23 May, Milan-Italy, 2010.
- <https://www.cnbcindonesia.com/>, *Ada Gejolak di Lion Air, 2.600 Pekerja yang Di-PHK Ngamuk*, posting 14 Juli 2020, akses 28 Januari 2024.
- <https://www.databoks.katadata.co.id/>, *Ada 42 Ribu Korban PHK Sampai September 2023, Ini Sebarannya*, posting 09 November 2023, akses 26 Januari 2024.
- <https://www.detik.com>, *Karawang Jadi 'Primadona' Tujuan Pencari Kerja Terbanyak di Jawa Barat*, posting 01 Maret 2022, akses 21 Januari 2024.
- <https://www.dosenpendidikan.co.id>, *Makalah Negara Hukum*, posting 06 November 2023, akses 04 Desember 2023.

<https://www.hukumonline.com>, *Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, posting 30 September 2022, akses 04 Desember 2023.

<https://www.jassa.or.jp>, *Worker Dispatching Act / Social Security System*, akses 10 Maret 2024.

<https://www.karawangkab.go.id>, *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2023*, akses 03 Februari 2024.

<https://www.materiedukasi.id>, *Pengertian, Jenis-Jenis dan Macam-Macam Prinsip-Prinsip Keadilan Menurut Para Ahli*, posting 9 Mei 2017, akses 13 Januari 2024.

<https://www.sulawesi.bisnis.com/>, *PHK Pekerja Outsourcing, Begini Pandangan Asosiasi Bisnis Alih Daya*, posting 28 Februari 2019, akses 28 Januari 2024.

4. KAMUS

Dendy Sugono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan VIII, Edisi ke-4, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014.