

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa Indonesia dibuat sedemikian rupa agar masyarakat Indonesia dapat hidup sejahtera dan memiliki budi pekerti yang luhur. Menurut Sarinah (2016) Pancasila digunakan untuk mengatur semua tatanan kehidupan bangsa dan negara Indonesia. Termasuk disalah satu silanya yaitu sila ke-5 yang berbunyi “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia”, dimana makna dari sila kelima ini adalah mengembangkan perbuatan luhur dengan cara kekeluargaan, gotong royong, selalu bersikap adil, serta harus seimbang antara hak dan kewajiban dan juga menghormati hak-hak orang lain. Pancasila dijadikan pedoman bagi pemerintah Indonesia dalam membuat segala peraturan yang bertujuan memberikan kesejahteraan bagi para rakyat nya. Kesejahteraan ini dapat terwujud pula dengan adanya kestabilan ekonomi negara. Oleh sebab itu, negara memiliki kewajiban untuk mengatur peraturan perundang-undangan

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

perusahaan akhirnya memilih untuk memulai outsourcing sebagian besar fungsi bisnis kecuali yang tidak terkait langsung dengan proses inti (Asikin, 2003).¹

Sistem outsourcing merupakan terobosan dalam dunia kerja dengan menghadirkan efisiensi produksi yang hemat biaya bagi para pengusaha. Dengan menggunakan sistem outsourcing ini, perusahaan berupaya untuk menghemat biaya keuangan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan, baik swasta maupun publik. Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 membenarkan pengalihan sebagian pekerjaan yang dilakukan kepada perusahaan lain atau kepada perusahaan penyedia jasa melalui kontraktor pekerja tenaga kerja (Dewi, 2021). Praktik penelitian teoritis tentang outsourcing di tingkat standar memiliki beberapa inkonsistensi, bahkan kontradiksi, baik dalam kerangka UU Ketenagakerjaan maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1 Ayat 19 2012. Pertama, tentang hubungan kerja dalam perjanjian pemberian jasa kepada pegawai dalam undang-undang ketenagakerjaan mensyaratkan adanya hubungan kerja antara perusahaan yang memberikan jasa kepada pegawai dan subtransaksi dengan pegawai, meskipun pekerjaan dilakukan oleh karyawan berada di perusahaan penyedia pekerjaan (pengguna). Hubungan kerja antara penyedia jasa dan karyawan outsourcing tidak terpenuhi, karena adanya faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, pesanan, dan uang, upah (Supriyanto, 2019). UU Cipta Kerja yang dibuat oleh Presiden untuk menjamin hak-hak para pekerja secara lebih mendalam lagi. Namun, dalam Undang-undang cipta kerja dihapus peraturan Outsourcing di Indonesia yang sebelumnya tercantum dalam Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan. Selain itu, Pasal 66 UU Ketenagakerjaan juga telah diubah. UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 mengubah beberapa ketentuan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, salah satunya terkait dengan ketentuan pelaksanaan outsourcing. Pemerintah mengharapkan bahwa aplikasi dari Undang Undang yang baru dapat menjadi solusi bagi pelaksanaan Outsourcing di Indonesia yang sebelumnya memiliki banyak catatan agar dapat terlaksana dan meningkatkan kesejahteraan bagi para tenaga kerja, termasuk tenaga kerja alih daya atau outsourcing. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang diangkat adalah pertama, bagaimana perlindungan hukum pekerja outsourcing ditinjau dari prinsip kepastian hukum dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Kedua, apa perbedaan pengaturan tentang pekerja outsourcing antara Undang-Undang Nomor 13 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Ketiga, Hubungan Praktik

¹ ANALISIS PRAKTIK OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Outsourcing dengan konsep ketahanan nasional? Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mendalami pemahaman tentang konsep outsourcing yang diatur dalam perundang-undangan serta penerapannya bagi pekerja outsourcing dalam hubungan industrial antara perusahaan pengguna jasa outsourcing, perusahaan penyedia jasa outsourcing, dan pekerja outsourcing dalam perspektif hukum. Serta melihat korelasi konsep pertahanan nasional dalam praktik outsourcing di Indonesia.

Pembangunan nasional yang dilakukan oleh bangsa Indonesia bertujuan mencapai masyarakat yang adil dan sejahtera, dengan sektor ketenagakerjaan sebagai salah satu pilar pentingnya.² Tenaga kerja berperan strategis sebagai pelaku utama sekaligus sasaran pembangunan tersebut. Di tengah arus globalisasi dan persaingan ekonomi yang semakin intens, dunia usaha harus beroperasi secara dinamis dan efisien.³ Efisiensi ini menghasilkan berbagai bentuk hubungan kerja, termasuk sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan ke perusahaan lain, yang dikenal luas sebagai outsourcing atau alih daya⁴.

Dari segi hukum, praktik outsourcing di Indonesia awalnya diatur secara ketat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁵. Namun, regulasi mengalami perubahan signifikan dengan pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan), yang kemudian ditetapkan sebagai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.⁶ Perubahan ini memberikan dampak besar pada fleksibilitas pasar tenaga kerja. Salah satu perubahan paling menonjol adalah penghapusan batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, yang sebelumnya terbatas pada pekerjaan pendukung (non-core business). Hal ini menimbulkan kekhawatiran mengenai perlindungan hak pekerja dan potensi hilangnya kepastian status pekerjaan.⁷

Masalah utama yang sering muncul dalam hubungan kerja alih daya berkaitan dengan kelangsungan pekerjaan (continuity of employment). Dalam praktiknya, pekerja outsourcing sering kali berada dalam posisi rentan, khususnya ketika terjadi pergantian atau suksesi perusahaan penyedia jasa (vendor) di perusahaan pengguna (user). Secara normatif, pekerja

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 31

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hal. 5.

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hal. 115.

⁵ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

⁶ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

⁷ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2011), hal. 89.

seharusnya dilindungi oleh prinsip Transfer of Protection of Employment (TUPE)⁸. Prinsip ini menyatakan bahwa pergantian vendor tidak boleh menyebabkan hilangnya masa kerja atau hak normatif pekerja selama objek pekerjaannya masih ada. Namun, kenyataan di lapangan sering menunjukkan adanya praktik "pemutihan" masa kerja, di mana pekerja dipaksa menandatangani kontrak baru sebagai pekerja baru setiap kali vendor berganti.

Situasi ini sering berakhir dengan sengketa pengalihan status kerja. Banyak pekerja yang telah bekerja bertahun-tahun di lokasi sama melalui skema outsourcing merasa berhak atas status Pekerja Tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketegangan hukum muncul ketika ada ketidakpatuhan terhadap syarat administratif dan substantif dalam pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), seperti jangka waktu kontrak yang tidak jelas atau jenis pekerjaan yang berkelanjutan namun dikategorikan sebagai pekerjaan musiman.

Salah satu contoh konkret sengketa ini tercermin dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022.⁹ Kasus ini menarik untuk dikaji karena melibatkan pertimbangan hakim mengenai pengalihan status kerja di tengah transisi regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Putusan ini menunjukkan bagaimana Mahkamah Agung menafsirkan keadilan bagi pekerja yang menuntut haknya setelah bertahun-tahun bekerja dengan status tidak pasti. Perbedaan pandangan antara Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama dan Mahkamah Agung di tingkat kasasi menunjukkan bahwa penafsiran pasal-pasal dalam hukum ketenagakerjaan, terutama mengenai syarat peralihan status menjadi PKWTT, masih menyisakan ruang perdebatan hukum yang tajam.

Disparitas putusan tersebut tidak hanya memengaruhi pihak yang bersengketa, tetapi juga berdampak pada kepastian hukum bagi iklim investasi dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia secara keseluruhan. Hakim sebagai "corong undang-undang" dituntut untuk tidak hanya mempertimbangkan aspek legal-formal, tetapi juga aspek sosiologis dan keadilan bagi pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi lebih lemah. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai dasar pertimbangan hakim dalam putusan tersebut, dikhawatirkan sengketa serupa akan terus berulang dan melemahkan posisi tawar pekerja alih daya. Berdasarkan kompleksitas masalah tersebut, diperlukan kajian mendalam terhadap ratio decidendi atau alasan hukum yang digunakan oleh Hakim Mahkamah Agung dalam memutus perkara tersebut. Penelitian ini bertujuan menguraikan bagaimana Mahkamah Agung menyeimbangkan antara kepentingan

⁸ Aloysius Uwiyanto, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 67

⁹ Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Putusan Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022*, tanggal 13 April 2022.

