

Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan

Nugroho Habibi¹, M. Dio Rhiza Amrizal¹, Irkham Syahrul Rozikin¹, Iqbal Faza Ahmad¹

¹Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan

ABSTRACT

This study aims to provide an overview and address the challenges associated with the implementation of labor protection policies for outsourcing workers in Indonesia. Employing a qualitative approach with a descriptive method, the research delves into a comprehensive and in-depth examination, supported by a literature review. The study's recommendations include reinforcing supervision and law enforcement by actively monitoring outsourcing activities to strengthen oversight and ensure rule enforcement. Implementing stringent measures against outsourcing companies that frequently disregard administrative sanctions by applying penalty rules, such as fines, is also proposed. Enhancing transparency in agreements or Memoranda of Understanding (MoU) between primary companies and outsourcing firms and improving data collection processes are crucial aspects of the recommendations. Beyond policy suggestions, the study aspires to contribute insights to fortify Government Regulations post the enactment of Law No. 6 of 2023. Proposed enhancements involve strengthening operational permit requirements for establishing outsourcing companies by introducing a deposit component, seeking association recommendations for outsourcing companies during the permit application process, specifying sectors for outsourcing, and regulating the technical improvement of outsourcing workers' skills.

 OPEN ACCESS

ARTICLE HISTORY

Received: 30-12-2023

Revised: 14-02-2024

Accepted: 31-01-2024

KEYWORDS

outsourcing labor
protection,
policy, worker

Corresponding Author:

Nugroho Habibi

Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan

Email: nugroho.habibi@gmail.com

Pendahuluan

Alih daya atau *outsourcing* dikenal sebagai penyerahan pekerjaan dari perusahaan kepada pihak lain yang memiliki tujuan untuk mengurangi beban dari perusahaan. Sejak berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, beberapa subjek dalam UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami beberapa perubahan. Seperti halnya yang terjadi pada pasal-pasal yang mengatur tentang penyerahan sebagian pekerjaan perusahaan lain atau yang lebih akrab dikenal dengan *outsourcing*. Permasalahan *outsourcing* telah diatur dalam UU 6 Tahun 2023 tentang Perppu Cipta Kerja dan sekaligus diatur dalam PP 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjabarkan ketentuan mengenai pekerja *outsourcing* telah diatur dalam Pasal 64, 65, dan 66. Pasal 64 mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui 2 (dua) jenis *outsourcing* yaitu pemborongan (*job supply*) atau penyedia jasa pekerja/buruh (*labor supply*). Sementara Pasal 65 dan Pasal 66 mengatur tentang ketentuan mengenai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh termasuk jenis dan syarat pekerjaan penunjang yang dapat diborongan, atau kegiatan jasa penunjang yang dapat dilakukan penyedia jasa penunjang yang dapat dilakukan penyediaan jasa pekerja/buruh. Kedua pasal ini juga mengatur tentang beralihnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Selanjutnya perusahaan pemberi kerja wajib melaporkan terlebih dahulu jenis kegiatan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat. Ini penting untuk dilakukan agar Disnaker mengetahui jenis pekerjaan apa saja yang akan di *outsourcing*-kan sekaligus jumlah tenaga kerjanya. Perusahaan pemberi kerja hanya dapat menyerahkan sebagian kegiatan penunjang kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sebanyak 5 jenis antara lain: jasa keamanan, catering, angkutan bagi pekerja/buruh, *cleaning services*, dan pemborongan perminyakan.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 telah menghapus pasal 64 dan Pasal 65 yang ada di dalam UU No. 13 Tahun 2003 serta merubah Pasal 66 menjadi pengaturan tentang hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* atau alih daya dengan pekerja buruh yang dipekerjakan tanpa ada pembagian mengenai jenis pemborongan pekerjaan atau jenis penyediaan jasa pekerja/buruh. Salah satu alasan yang mendasari

penghapusan Pasal 64 dan 65 serta perubahan Pasal 66 ini adalah agar ruang lingkup dari pekerjaan yang dapat dialihdayakan tidak dibatasi oleh karena seandainya terjadi pengalihan pekerjaan dari perusahaan alih daya, maka masa kerja dari pekerja tetap dapat dihitung sehingga terjadi pengalihan perlindungan hak-hak pekerja yang harus diprasyaratkan dalam perjanjian kerja (Kurniasari, 2022).

Buruh atau pekerja berada dalam posisi yang lemah dibandingkan dengan perusahaan pemberi kerja. Beberapa ketentuan mengenai hak yang telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 masih banyak yang dilanggar dan tidak dipenuhi. Hal ini terjadi disebabkan oleh tidak adanya ancaman sanksi yang jelas dan tegas mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja. Akibatnya, perusahaan dapat dengan mudah untuk melakukan pemberhentian kerja dan dengan tidak membayarkan upah sebagaimana ketentuan yang berlaku.

Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menyajikan fokus penelitian secara mendalam dan komprehensif serta diperkuat dengan mereview literatur yang mendukung untuk kajian ini.

Hasil dan Diskusi

1. *Outsourcing* sebagai Non-Standard Employment

Istilah *outsourcing* yang terkenal di Indonesia juga dapat digolongkan sebagai pekerjaan juga sebagai *non-standard employment* yang diciptakan oleh ILO, termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Istilah *non-standard employment* merupakan kebalikan dari pekerjaan biasa, yang diartikan sebagai pekerjaan penuh waktu yang tidak mempunyai batas waktu dan dapat diberhentikan sewaktu-waktu (*International Labour Organization*, 2016). Sebaliknya, *non-standard employment* berfokus pada pekerjaan yang tidak bersifat permanen dan tidak melibatkan wirausaha mandiri. Pekerjaan yang tidak lazim mencakup empat jenis pekerjaan: pekerjaan sementara, pekerjaan paruh waktu dan panggilan, pekerjaan ganda (hubungan multi-pekerjaan), dan pekerjaan karena ketidakmampuan.

Jika dilihat dari pengertian *outsourcing*, *non-standard employment* termasuk dalam kategori pekerjaan yang melibatkan banyak pihak. Ciri utama tipe ini adalah adanya hubungan tidak langsung antara pekerja dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Menurut Wongkaren dkk 2023, ada dua jenis pekerjaan jenis ini. Pertama, perusahaan kepegawaian yang misinya mempekerjakan pekerja dan melaksanakan pekerjaan di bawah pengawasan perusahaan yang menggunakan jasanya. Selanjutnya, perusahaan subkontraktor (subkontraktor) dicirikan oleh fakta bahwa mereka juga mempekerjakan pekerja dan menyediakan barang dan jasa kepada perusahaan yang menggunakannya.

2. Perbandingan *Outsourcing* dan PKWT

Secara regulasi di UU Cipta Kerja atau PP 35 Tahun 2021, tidak ada perbedaan dari skala upah nya, upah pekerja *outsourcing* dan PKWT sama besaran upahnya. Hanya saja yang membedakan dua jenis kontrak ini adalah kepastian pekerjaannya karena PKWT masih memungkinkan untuk dijadikan pekerja tetap. Sedangkan Pekerja *outsourcing* tidak memiliki kepastian jaminan pekerjaannya. Jika dilihat dari perbedaan, terdapat beberapa perbedaan antara PKWT dan *outsourcing*, yaitu dari masa kerja, jenis dan tanggung jawab pekerjaan, jenjang karir serta prinsip kerja.

Tabel 1. Perbedaan antara PKWT dan Pekerja *Outsourcing*

Jenis Perbedaan	PKWT	<i>Outsourcing</i>
Masa Kerja	Memiliki batas waktu kerja maksimalnya adalah dua tahun dengan satu kali perpanjangan maksimal satu tahun (tiga tahun maksimal)	Ditentukan berdasarkan perjanjian kerja antara perusahaan klien dan perusahaan <i>outsourcing</i> yang telah disepakati
Jenis dan Tanggung Jawab Pekerjaan	Jenis dan Tanggung Jawabnya sama dengan pekerja tetap	Jenis dan tanggung jawabnya hanya bersifat sebagai penunjang sumber daya perusahaan tempat ia bekerja dan pekerjaannya tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, jabatan fungsional atau inti operasional bisnis lainnya
Jenjang Karir	Jenjang karir sama dengan pekerja tetap mendapatkan promosi, kenaikan jabatan, kenaikan gaji dan kontrak baru	Tidak memiliki jenjang karir karena sifatnya hanya sebagai pendukung
Prinsip Kerja	Bekerja berdasarkan dengan kontrak PKWT yang sudah ditandatangani oleh pihak pekerja dan pihak pemberi kerja	Bekerja berdasarkan perjanjian kerja antara perusahaan <i>outsourcing</i> (alih daya) dengan perusahaan pemberi pekerjaan (klien)

Sumber: UU 13/2023 dan PP 35/21

3. Perlindungan Tenaga Kerja *Outsourcing*

3.1. Perlindungan Upah

Perlindungan pekerja *outsourcing* dari segi upah menurut undang-undang yang baru, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Peraturan

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Cipta Kerja). Pasal 66 ayat (1) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa "Perusahaan alih daya wajib membayar upah kepada pekerja yang dipekerjakannya sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Ketentuan ini menegaskan bahwa upah pekerja *outsourcing* harus sama dengan upah pekerja *in-house* yang mengerjakan pekerjaan yang sama.

Studi mengenai upah terhadap pekerja *outsourcing* sudah sering dibahas. Dalam studi Nursalim dan Suryono, 2020 menemukan adanya pelanggaran upah. Adapun upah terendah untuk pekerja *outsourcing* adalah Rp. 500.000/bulan dan upah tertinggi Rp. 900.000/bulan. Jika melihat pada upah terendah maka penerapan upah dalam praktik *outsourcing* di Kota Yogyakarta bertentangan dengan standar UMK Kota Yogyakarta. Adapun

Berdasarkan regulasi dan praktik di lapangan, upah terhadap pekerja *outsourcing* ada yang dijalankan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang dijabarkan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja. Namun, tidak semua demikian, berdasarkan temuan dari penelitian tentang pengupahan pada tenaga kerja *outsourcing* ditemukan juga perusahaan yang melanggar dengan memberikan upah yang tidak layak dan sesuai dengan ketentuan perundang-undang. Oleh karena itu, penegakkan terhadap standar upah bagi pekerja *outsourcing* dan pengawasan harus ditegakkan dan dikuatkan demi menghindari ketidaksesuaian implementasi atau pemberian upah.

3.2. Perlindungan Jaminan Sosial

Perlindungan pekerja *outsourcing* dari segi jaminan sosial menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35 Tahun 2021) yakni, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm) dan Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), sekaligus Jaminan Kesehatan (JK).

Meliza dan Sumiarsa, (2023) meneliti tentang implementasi jaminan sosial karyawan *outsourcing* Di Kota Cirebon. Penelitian mereka menjelaskan bahwa pekerja *outsourcing*, terutama yang bekerja dalam layanan kebersihan, mungkin tidak tercakup dalam program BPJS karena kebijakan manajemen perusahaan *outsourcing* tempat mereka bekerja.

Secara umum, perlindungan pekerja *outsourcing* dari segi jaminan sosial menurut UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 yaitu, pekerja *outsourcing* wajib menjadi peserta program jaminan sosial serta pekerja *outsourcing* berhak atas jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kesehatan. Namun,

masih ada beberapa hal yang perlu dikritisi terkait perlindungan pekerja *outsourcing* dari segi jaminan sosial, antara lain: 1) Pekerja *outsourcing* yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak berhak atas jaminan hari tua dan jaminan pensiun; 2) Pekerja *outsourcing* yang bekerja berdasarkan PKWT hanya berhak atas jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian selama masa kontrak kerja.

3.3. Jam Kerja

Secara lebih rinci, ketentuan mengenai jam kerja diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 81 UU Cipta Kerja dan Pasal 20 sampai dengan Pasal 25 PP 35 Tahun 2021. Berikut adalah beberapa ketentuan penting mengenai jam kerja pekerja/buruh *outsourcing*, yakni waktu kerja harian paling lama 7 jam dalam 1 hari atau 40 jam dalam 1 minggu, waktu istirahat harian paling lama 1 jam dan istirahat mingguan paling lama 1 hari, pekerja/buruh berhak atas istirahat khusus paling lama 15 menit setiap 4 jam kerja terus menerus, pekerja/buruh dilarang bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan. Jika perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing* untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, perusahaan wajib membayar upah lembur. Jika perusahaan melanggar ketentuan mengenai jam kerja perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara atau tetap kegiatan usaha, dan/atau denda.

Dalam penelitian, Subito, 2022 menjelaskan tenaga alih daya jasa keamanan di wilayah operasional di PT. Vale Indonesia (PTVI) memiliki jumlah jam kerja terbesar per bulan, dengan kisaran antara 208 hingga 224 jam. Elite team guard selama 196 jam dan patrol officer dengan 192 jam. Meskipun mereka menerima upah yang secara keseluruhan di atas Upah Minimum Provinsi (UMP) yakni sebesar Rp.3.165.876,- per bulan tahun 2022. Namun, tenaga jasa keamanan tersebut harus bekerja dengan jumlah jam yang tinggi pula.

Jam kerja tenaga alih daya pada dasarnya sesuai dengan peraturan di perusahaan penempatan. Sejumlah perusahaan telah mengatur jam kerja, waktu istirahat, dan waktu libur bagi tenaga alih daya sesuai dengan aturan perundang-undang. Hanya saja, dalam beberapa temuan, jam kerja tenaga alih daya lebih banyak dan tidak mendapatkan hak lembur. Dengan adanya temuan tersebut, diperlukan pengawasan lebih ketat agar perusahaan tidak memeras keringat tenaga alih daya tanpa memberikan tambahan uang lembur bagi yang bekerja melebihi jam kerja yang telah diatur dan disepakati oleh perusahaan, pemberi kerja dan tenaga alih daya.

3.4. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, pekerja *outsourcing* memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap dalam hal perselisihan hubungan industrial. Hal ini berarti bahwa pekerja *outsourcing* dapat mengajukan perselisihan

hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial, baik secara individu maupun kolektif melalui serikat pekerja/serikat buruh. Selain itu, UU No. 11 Tahun 2020 juga mengatur tentang mediasi perselisihan hubungan industrial. Mediasi wajib dilakukan sebelum mengajukan perselisihan hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial. Mediasi dapat dilakukan melalui mediator dari Kementerian Ketenagakerjaan atau mediator swasta. Jika mediasi tidak berhasil, maka pekerja *outsourcing* dapat mengajukan perselisihan hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial.

Dalam tulisan Rumimpunu (2014), menjelaskan hubungan industrial di Indonesia dapat berkembang dalam tiap-tiap perusahaan sesuai kepribadian bangsa berdasarkan Pancasila. Hubungan industrial Pancasila yang ada di Indonesia merupakan suatu hubungan industri yang menjadi ciri khas yang menjadi pembeda dengan negara lain. Adapun Kususiyanah, 2021 dalam penelitiannya menjelaskan hubungan industrial Pancasila adalah sistem hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Nilai-nilai tersebut meliputi persatuan, musyawarah mufakat, keadilan sosial, dan gotong royong. Hubungan Industrial Pancasila bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif antara para pelaku produksi.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, diharapkan pekerja *outsourcing* dapat memperoleh perlindungan yang lebih baik dalam hal perselisihan hubungan industrial.

4. Regulasi *Outsourcing* di Indonesia

Outsourcing sebagai praktik yang dilakukan suatu perusahaan dengan menyewa perusahaan lain untuk bertanggung jawab atas suatu aktivitas yang seharusnya dapat dilakukan secara internal atau *in-house* yang sudah biasa dilakukan oleh untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut. Dalam dunia ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemindahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Perusahaan pemberi kerja disebut juga sebagai perusahaan pengguna, sedangkan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh disebut juga sebagai perusahaan *outsourcing*.

Regulasi *outsourcing* di Indonesia telah melalui beberapa kali perubahan dan penyempurnaan yang diatur oleh beberapa regulasi sebagaimana dalam (Milinum, 2022). Adapun perubahan dan penyempurnaan regulasi sebagai berikut: 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya, 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu

Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, 5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

4.1. *Outsourcing* di Negara Lain

Outsourcing telah menjadi pendekatan strategis bagi bisnis yang ingin mengoptimalkan operasi mereka, mengurangi biaya, dan mengakses keterampilan dan keahlian khusus. Sebagai praktik yang melibatkan pendelegasian fungsi atau tugas bisnis tertentu kepada penyedia layanan eksternal, *outsourcing* memiliki potensi untuk mendorong pertumbuhan, meningkatkan fleksibilitas, dan meningkatkan efisiensi. Berdasarkan Global Services Location Index 2023 yang diterbitkan oleh Kearney, berikut merupakan negara - negara yang berhasil menerapkan *outsourcing*.

4.2. India

India merupakan salah satu negara yang menjadi pusat *outsourcing* global, terutama dalam bidang teknologi informasi. Negara ini menawarkan akses ke talenta profesional yang ahli dalam bidang teknologi, seperti pengembang perangkat lunak, insinyur, dan analisis data. Biaya tenaga kerja yang kompetitif di India juga memberikan keuntungan bagi perusahaan yang melakukan *outsourcing*, karena dapat menghemat biaya yang signifikan. Kemampuan berbahasa Inggris yang baik dari tenaga kerja India juga memudahkan komunikasi dan kolaborasi. Infrastruktur negara yang berkembang dengan baik serta fokus pada kualitas dan inovasi semakin meningkatkan daya tariknya. Keahlian India dalam beradaptasi dengan zona waktu yang berbeda juga memungkinkan pemberian layanan sepanjang waktu. Dalam berbagai bidang seperti layanan TI, dukungan pelanggan, dan operasi back-office, India merupakan pilihan terbaik bagi perusahaan yang ingin mengoptimalkan upaya *outsourcing* mereka.

4.3. Filipina

Filipina telah menjadi tujuan utama untuk *outsourcing* operasi pusat panggilan dan bantuan virtual. Keahlian bahasa Inggris yang tinggi, sikap ramah, dan kesesuaian budaya dengan negara-negara Barat membuat Filipina menjadi pilihan yang baik bagi bisnis yang ingin memperoleh keuntungan dari komunikasi yang lancar dan kepuasan pelanggan yang lebih baik. Selain itu, pasar tenaga kerja yang hemat biaya memungkinkan perusahaan mencapai efisiensi operasional tanpa menguras anggaran mereka. Infrastruktur modern dan dedikasi terhadap pelatihan tenaga kerja juga memastikan pengiriman layanan berkualitas tinggi. Dengan kemampuannya dalam menangani panggilan masuk dan keluar, memberikan bantuan virtual, dan mengelola dukungan obrolan langsung, Industri *outsourcing* Filipina telah berkembang pesat selama lebih dari satu decade (Liputan6, 2022). Pada tahun 2020, industri ini bernilai USD 26,7

miliar dan mempekerjakan lebih dari 1,3 juta orang. Industri ini diperkirakan akan terus tumbuh pada tahun-tahun mendatang, mencapai USD 29 miliar pada tahun 2022.

4.4. Vietnam

Vietnam telah menjadi tujuan terkenal untuk pengembangan perangkat lunak dan *outsourcing* manufaktur elektronik. Sektor teknologi yang berkembang pesat didorong oleh tenaga kerja muda, dinamis, dan berpendidikan tinggi. Vietnam fokus pada pendidikan STEM dan program pelatihan teknis yang telah menghasilkan pasokan talenta teknologi yang berkelanjutan. Selain pengembangan perangkat lunak, Vietnam juga terkenal dengan industri manufaktur elektronik yang kuat. Pasar tenaga kerja yang kompetitif dengan biaya murah membuat Vietnam menjadi pilihan menarik untuk usaha *outsourcing*. Secara geografis, lokasi strategis Vietnam di Asia Tenggara dan integrasinya dalam perjanjian perdagangan regional meningkatkan aksesibilitas dan kemudahan berbisnis.

4.5. Polandia

Polandia adalah pusat pengembangan perangkat lunak, alih daya proses bisnis (BPO), dan layanan penelitian dan pengembangan (R&D) di Eropa. Negara ini memiliki tenaga kerja yang sangat terampil dalam pengembangan perangkat lunak, pemrogram, dan spesialis TI. Polandia juga merupakan tujuan yang dicari untuk layanan BPO seperti finance, akuntansi, sumber daya manusia, pengadaan, dan dukungan pelanggan. Kemampuan Litbang Polandia juga dimanfaatkan oleh perusahaan-perusahaan untuk mendorong inovasi dan pengembangan produk. Sebagai anggota Uni Eropa, Polandia menawarkan keselarasan peraturan dan kemudahan kolaborasi dalam pasar Eropa. Biaya tenaga kerja yang kompetitif, kompatibilitas zona waktu, dan komitmen terhadap kualitas semakin memperkuat reputasi Polandia sebagai pilihan utama bagi bisnis yang mencari layanan *outsourcing* di Eropa.

5. Implementasi Kebijakan Outsourcing bagi Serikat Pekerja dan Pengusaha

5.1. Serikat Pekerja *Outsourcing*

Beberapa serikat pekerja/serikat buruh berpendapat bahwa *outsourcing* adalah bentuk perbudakan modern yang merugikan pekerja. Di antaranya adalah pandangan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), yang menyatakan bahwa pekerja adalah manusia, bukan robot, dan mereka memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dan kepastian dalam dunia kerja. KSPI menjelaskan bahwa *outsourcing* merugikan pekerja karena mereka bekerja melalui perantara agen yang mempekerjakan mereka untuk perusahaan tertentu.

Salah satu masalah terbesar adalah ketika pekerja yang dipekerjakan secara *outsourcing* di-PHK. Dalam situasi seperti itu, pekerja sering kali ditolak oleh kedua pihak, baik oleh perusahaan maupun oleh perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*, saat

mereka menuntut hak mereka, seperti pesangon. Menurut KSPI, ini menciptakan ketidakpastian dan kerugian bagi pekerja. KSPI juga menolak argumen pemilik modal atau pengusaha yang mengklaim bahwa mereka menggunakan *outsourcing* untuk mendapatkan pekerja yang produktif dan mudah diganti. Mereka menegaskan bahwa pekerja adalah manusia yang ingin memiliki masa depan yang terjamin, dan mereka juga memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan. Menggantikan pekerja dengan mudah, tanpa pertimbangan kondisi pekerja, adalah hal yang tidak manusiawi.

Sedangkan Konfederasi Serikat Buruh Muslimin Indonesia (K-SARBUMUSI) menyoroti bahwa UU Ciptaker tidak mengatur secara tegas batasan jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan. Mereka menganggap bahwa hal ini menciptakan kebingungan dan kerugian bagi pekerja. Dalam hal ini, mereka mengusulkan agar pasal *outsourcing* kembali ke UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena masih terdapat ketidaksesuaian yang dilakukan perusahaan *outsourcing* dengan memotong gaji pekerja dan tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) maupun Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK).

Sedangkan, Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) Sumsel menilai dari sisi regulasi, pekerja *outsourcing* masih dirugikan karena tidak mendapat kepastian dalam pekerjaannya. Selain itu, masih marak ditemukan juga perusahaan *outsourcing* tidak membayar kompensasi bagi pekerja yang mengalami PHK dan pesangon bagi pekerja telah habis kontraknya.

5.2. Perusahaan *Outsourcing*

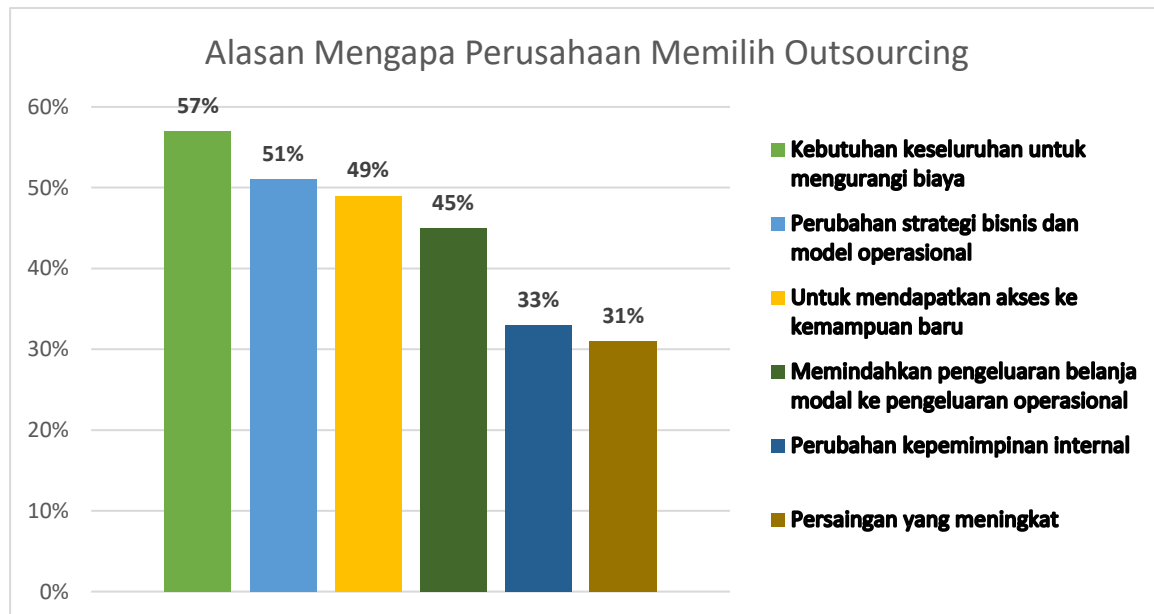
Dalam implementasinya, masih ditemukan banyaknya praktik yang tidak sesuai dengan UU No. 6 Tahun 2023 maupun PP No. 35 Tahun 2021 khususnya dalam perusahaan alih daya dan user. Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) menjelaskan ketidaksesuaian itu dikarenakan perusahaan alih daya hanya dibentuk dengan alakadarnya, tidak memiliki kantor riil atau hanya virtual office, tidak memiliki infrastruktur dan keuangan yang baik, serta hanya berorientasi untuk mendapat keuntungan jangka pendek dari user.

Fakta tersebut diperkuat dengan adanya perusahaan alih daya yang sengaja membidik user yang berdiri di wilayah kekuasaannya. ABADI menyebut perusahaan lokal *outsourcing* ini dikelola oleh oknum-oknum preman. Bahkan, bila ada calon pekerja alih daya yang ingin bekerja dengan perusahaan *outsourcing* yang dikelola oleh oknum tersebut, calon pekerja ini dimintai setoran awal sebelum masuk perusahaan. User tetap memelihara perusahaan alih daya yang dikelola oleh oknum preman ini agar tidak diganggu bisnisnya.

Dalam jangka Panjang, aturan tentang *outsourcing* perlu untuk diperkuat di antaranya: pada saat pendirian diperlukan adanya deposit (setoran) sebagai jaminan

bahwa perusahaan *outsourcing* memiliki kemampuan untuk membayar gaji pekerja alih daya. Selain itu, deposit dapat meminimalisir adanya praktik menyimpang yang dilakukan oleh oknum perusahaan *outsourcing*. Kemudian, perusahaan *outsourcing* perlu bernaung atau mendapatkan rekomendasi dari asosiasi *outsourcing*. Hal itu untuk memperkuat komitmen agar perusahaan dapat dijalankan sesuai dengan aturan, termasuk untuk meningkatkan kepatuhan dalam memberikan jaminan sosial melalui kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan.

6. *Outsourcing* Mempercepat Transformasi Perusahaan



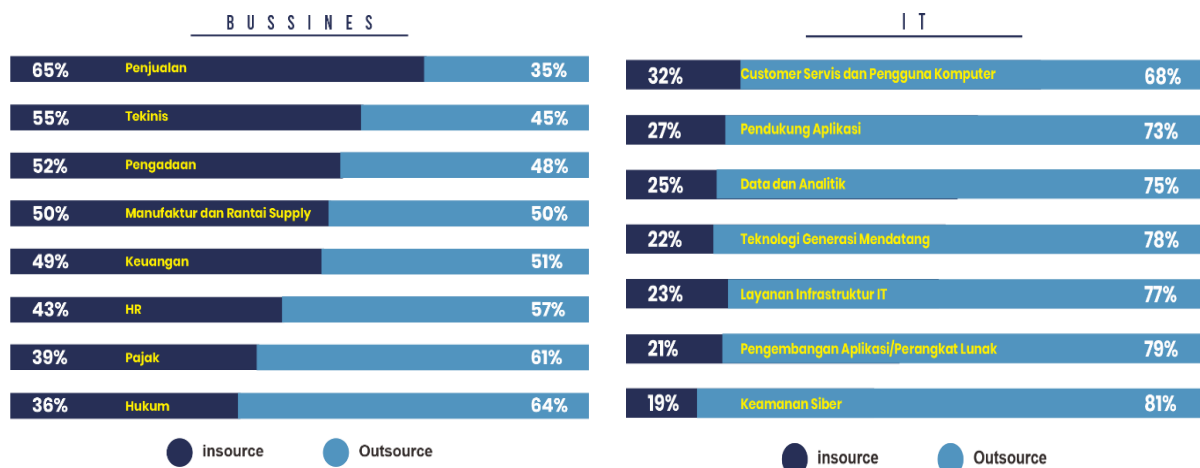
Gambar 1. Mengapa Perusahaan Memilih *Outsourcing*

Sumber: Deloitte Global *Outsourcing* Survey 2022

Berdasarkan studi terbaru yang dilakukan oleh Deloitte pada tahun 2022, ditemukan bahwa alasan utama perusahaan menggunakan *outsourcing* tradisional, terutama untuk tugas-tugas yang sederhana dan dapat diotomatisasi seperti administrasi jaringan, adalah karena adanya kebutuhan keseluruhan untuk mengurangi biaya operasional. Saat ini, banyak perusahaan menghadapi berbagai tantangan, termasuk masalah retensi karyawan, persaingan ketat dalam pasar bakat, dan kebutuhan untuk tetap selaras dengan perkembangan teknologi baru.

Ada beberapa alasan utama yang mendorong bisnis-bisnis untuk mengadopsi model *outsourcing* layanan yang dikelola ini. Pertama, mereka melihatnya sebagai cara untuk mempercepat laju transformasi teknologi dan digital di dalam organisasi. Kedua, *outsourcing* membuka pintu akses ke kemampuan-kemampuan baru yang mungkin sulit atau mahal untuk dikembangkan secara internal. Terakhir, dengan ancaman keamanan siber yang semakin meningkat dan kompleks, banyak perusahaan menemukan bahwa *outsourcing* ke penyedia keamanan siber yang ahli adalah langkah yang bijak untuk menjaga bisnis mereka tetap aman.

Studi Deloitte juga menemukan bahwa Sebanyak 76% dari semua pimpinan perusahaan yang disurvei mengindikasikan bahwa layanan IT mereka saat ini menggunakan pihak ketiga atau *outsourcing* dan paling banyak menggunakan pihak ketiga atau *Outsourcing* adalah pekerjaan keamanan siber. Pergeseran untuk lebih memprioritaskan nilai daripada efisiensi biaya dari layanan pihak ketiga telah mempercepat evolusi menuju lingkungan IT yang sangat di *outsourcing* kan. Sedangkan pada Sektor bisnis sebanyak 49% dari pimpinan yang disurvei mengindikasikan bahwa mereka menangani fungsi-fungsi bisnis secara internal. Operasi bisnis inti (misalnya, penjualan dan pengembangan produk/rekayasa) cenderung menggunakan pekerja internal. Kesempatan yang signifikan masih ada bagi *outsourcing* sektor bisnis untuk berkembang dalam menyediakan layanan *outsourcing* dan merasakan manfaatnya, selain hanya mengurangi biaya.



Gambar 2. Sektor Pekerjaan yang Menggunakan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Sumber: Deloitte Global *Outsourcing* Survey 2022

Simpulan

Dalam penelitian ini, hasil analisis implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menyoroti beberapa tantangan yang perlu segera diatasi. Rekomendasi konkrit diberikan sebagai respons, antara lain dengan memperkuat pengawasan dan penegakkan hukum terhadap aktivitas *outsourcing*, serta menerapkan penindakan tegas terhadap perusahaan yang melanggar aturan. Selain itu, peningkatan transparansi melalui perjanjian antara perusahaan pihak pertama dan *outsourcing*, bersama dengan pendataan yang rinci terkait jumlah pekerja dan perusahaan *outsourcing*, juga diusulkan sebagai langkah-langkah penting. Keseluruhan rekomendasi tersebut diarahkan untuk meningkatkan kondisi kerja dan melindungi hak pekerja *outsourcing*.

Di samping memberikan rekomendasi implementasi, penelitian ini berupaya memberikan sumbangan konstruktif terhadap perbaikan regulasi. Setelah disahkan UU 6 Tahun 2023, penelitian ini menyarankan perubahan pada persyaratan izin operasional, melibatkan asosiasi perusahaan *outsourcing* dalam proses izin untuk kontrol yang lebih baik, pembatasan sektor *outsourcing* yang lebih spesifik, dan peningkatan skill pekerja *outsourcing*. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan bahwa kebijakan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dapat lebih efektif, memberikan perlindungan yang lebih kuat, dan secara keseluruhan meningkatkan kesejahteraan pekerja *outsourcing*.

Daftar Pustaka

- Davis-Blake, A., & Broschak, J. P., 2009. *Outsourcing and the Changing Nature of Work*. Annual Review of Sociology, Volume 35, 321-340.
- Deloitte, 2022. Deloitte Global *Outsourcing Survey* 2022. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/operations/articles/global-outsourcing-survey.html>. Diakses Tanggal 30 Oktober 2023
- Meliza, M., & Sumiarsa, R. (2023). Implementasi Jaminan Sosial Kesehatan Karyawan *Outsourcing* di Kota Cirebon. *Warta Dharmawangsa*, 17(2), 911-921.
- Milinum, Sela Nopela. (2022). Problematika Fleksibilitas *Outsourcing* (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol.3. No.5.
- Nursalim, P, R, Chairunnisa, & Suryono, L, Joko. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*, *Media of Law and Sharia* Volume 2, Nomor 1, 2020, 47-62 P-ISSN: 2721-1967, E-ISSN: 2716-2192
- Rumimpunu, Fritje. (2014). Sistem hubungan industrial pancasila di Indonesia dengan tenaga kerja, perusahaan dilihat dari aspek (Undang Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003). *Jurnal Hukum Unsrat* Vol. II/ No. 02/Januari Maret/2014 Edisi Khusus repo.unsrat.ac.id
- Subito, D., Pratiwi dkk 2022. Penyerapan Tenaga Kerja Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PT. Vale Indonesia, *Center of Economic Student Journal* Vol. 5 No. 4, October 2022 e-issn : 2621 – 8186 DOI : <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.554>
- Wongkaren, S. T., Samudra R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin. 2023. Menelaah Undang-Undang Cipta Kerja Terkait PKWT dan Tenaga Alih Daya. Juni 2023. Jakarta: Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan – Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.