

Dilema HOSTUM, Hapus Outsourcing dan Tolak Upah Murah

oleh Umar Kasim*

dosen Sekolah Tinggi Hukum Militer “AHM-PTHM”, Jakarta

Pengantar

Lembaga *outsourcing* baru dikenal di Indonesia sejak diundangkannya UU Ketenagakerjaan, yakni (sebut saja) UU R.I. No.13/2003. Yang dimaksud sebagai *outsourcing* dalam undang-undang tersebut, adalah rumusan ketentuan Pasal 64 mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan (dari suatu perusahaan/*User*) kepada perusahaan lainnya (*outsourcing company*).

Walaupun ketentuan penyerahan pelaksanaan pekerjaan semacam itu, secara umum telah diatur dan dapat dilakukan melalui *pemborongan pekerjaan (aanneming van werk)* merujuk pada ketentuan dalam KUH Perdata (*Burgerlijk Wetboek, BW*) sebagai *legi generalis*¹. Namun pengaturan ketentuan *outsourcing* sebagai kaidah *heteronom*, hakekatnya bersifat khusus hanya untuk penyerahan pelaksanaan pekerjaan pada sebagian kegiatan-kegiatan tertentu (*non core-business*) dalam rangkaian proses produksi, yang bersifat *lex specialis*.

Sejak awal adanya ketentuan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan, selalu diwarnai aksi-aksi dan tuntutan penghapusan *outsourcing* tersebut, baik melalui unjuk rasa maupun melalui *judicial review*². Pasca diundangkannya UU Omnibus Law Cipta Kerja (UU R.I. No.11/2020), tuntutan penghapusan (ketentuan) *outsourcing* dimaksud, semakin marak dan keras, bahkan semakin tinggi *tensi*-nya³. Malahan akhir-akhir ini, aksi-aksi tuntutan tersebut, sudah menggunakan *hashtag* dengan slogan “COL dan Hostum”. Maksudnya *Cabut Omnibus Law, Hapus Outsourcing dan Tolak Upah Murah*⁴.

Alasannya, pasca UU Cipta Kerja, ketentuan dan praktek *outsourcing* berubah 180 derajat. Rumusan dan konsep *outsourcing* serta jenis/tipe *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan dihapuskan. Demikian juga skema pelaksanaan *outsourcing* berubah total, tidak ada lagi pemisahan jenis pekerjaan / kegiatan pokok (*main-business*) dan kegiatan-kegiatan penunjang (*non-core business*) serta tidak ada lagi pemisahan *kegiatan penunjang* (KP) dan *kegiatan jasa penunjang* (KJP). Semua pekerjaan dan kegiatan apapun boleh di-*outsourcing*-kan⁵.

Praktek *outsourcing*-pun terkesan lebih lebih bebas dan terbuka, karena ketentuan *outsourcing* dalam UU Cipta Kerja lebih memberi kesempatan kepada para pihak untuk

¹ *Burgerlijk Wetboek*, selanjutnya disingkat “BW (Stbl. 1847- 23)” atau “KUHP Perdata”, Pasal 1601b *juncto* Pasal 1604 – 1609,

² Putusan MK R.I. Nomor: 012/PUU-I/2003, Buruh melakukan *judicial review*, karena UU Ketenagakerjaan dianggap bertentangan dengan Pasal 33 UUD 1945, hal.19 - 20.

³ Nawir Arsyad Akbar, Kompas.com - 24/04/2025, 16:52 WIB, *Hari Buruh 2025, 200.000 Orang akan Tuntut Penghapusan Outsourcing*, <<https://nasional.kompas.com/read/2025/04/24/16524321/hari-buruh-2025-200000-orang-akan-tuntut-penghapusan-outsourcing>>.

⁴ Fiqih Rahmawati, Aksi May Day, *Buruh Tuntut Cabut Omnibus Law, Hapus Outsourcing, Tolak Upah Murah* <<https://www.kompas.tv/nasional/504049/aksi-may-day-buruh-tuntut-cabut-omnibus-law-hapus-outsourcing-tolak-upah-murah>> Kompas.tv - 1 Mei 2024, 09:36 WIB. Lebih baik “Kostum Cabul”, Maksudnya, *Kembalikan Outsourcing, Tolak Upah Murah, dan Cabut Omnibus Law*.

⁵ Ferry Sandi, CNBC Indonesia, *Omnibus Law: Semua Pekerjaan Bisa Outsourcing, Tiada Batas!* <<https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007130006-4-192493/omnibus-law-semua-pekerjaan-bisa-outsourcing-tiada-batas>>, 07 October 2020 13:26.

memperjanjikan dan mengaturnya sebagai kaidah otonom (*pacta sun servanda*) sesuai kesepakatan⁶.

Fenomena seperti ini disambut baik oleh perusahaan/*User*, sehingga pengusaha lebih memilih memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya melalui lembaga *outsourcing* (tenaga kerja *non-organik*) dari pada merekrut langsung (melakukan *direct hiring*) sebagai tenaga kerja organik karena lebih praktis dan lebih efisien (murah).

Permasalahannya, 1) apakah dengan dihapuskannya ketentuan *outsourcing*, maka praktek “*outsourcing*” tidak akan ada lagi ?. dan 2) apakah memang *outsourcing* sebagai penyebab dibayarnya upah murah ?. 3) Apa Solusi terbaik ?.

Analisis

Secara umum, *outsourcing* dirumuskan sebagai “*outsourcing agreement*” yakni⁷, *An agreement between a business and service provider in which the service provider promises to provide necessary services, especially data processing and information management, using its own staff and equipment, and usually at its own facilities*”.

Maksudnya, perjanjian *outsourcing*, merupakan perjanjian (*business agreement*) antara suatu *perusahaan* (entitas bisnis sebagai *user*) dengan *perusahaan penyedia layanan* (sebagai *service provider*) dimana *perusahaan penyedia layanan* tersebut, berjanji untuk memberikan layanan tertentu, terutama yang bersifat dukungan (*supporting*) dalam proses produksi, diantaranya (seperti:) pemrosesan data, atau pengelolaan informasi, baik - sekaligus- dengan layanan sumberdaya-manusianya *plus* segala fasilitasnya, atau dengan/tanpa peralatannya.

Di Indonesia, baru dikenal adanya istilah *outsourcing* sejak adanya ketentuan *outsourcing* dalam UU R.I. No.13/2003 atau “*UU Ketenagakerjaan*”. Akan tetapi jauh sebelum adanya ketentuan *outsourcing* dalam undang-undang tersebut, praktek “*outsourcing*” sudah dilakukan merujuk pada ketentuan *pemborongan pekerjaan* (*anneming van werk*) dalam KUH Perdata (lazim disebut “*BW, Burgerlijk Wetboek*”)⁸.

Praktek *outsourcing* dimaksud, tentu dilakukan berdasar asas *kebebasan berkontrak* (*beginsel der contract vrijheid* dan *pacta sun servanda*)⁹, oleh sebab itu, ada akademisi yang menyamakan *outsourcing* sama dengan *pemborongan pekerjaan*¹⁰, walau hakekatnya jauh berbeda. Namun pada saat itu, dalam perjanjian *outsourcing* yang dilakukan, pasti lebih banyak mengabaikan bentuk-bentuk perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja yang terlibat di dalamnya, karena sifat hukum perjanjian dalam BW terbuka (*openbaarheids*) dan hanya sebagai hukum pelengkap (*aanvullenrechts*), sehingga skema tersebut merupakan *pure domein Hukum Perdata* (*privaatrecht*).

Oleh karena itu, kemudian diaturlah suatu mekanisme penyelenggaraan (penyerahan) suatu pekerjaan oleh satu pihak bagi pihak lainnya (yang bersifat khusus, *lex specialis*) yang sekaligus mengatur bentuk-bentuk perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerjanya sebagai kaidah heteronom, dimana unsur Pemerintah juga berada di dalam suatu wilayah mekanisme

⁶ UU R.I. No.11/2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut “UU Cipta Kerja” atau “UU R.I. No.11/2020”), Pasal 81 butir 20 mengenai perubahan Pasal 66 ayat (6) dan ayat (2) *juncto* PP R.I. No. 35/2021, Pasal 18 ayat (4).

⁷ Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*, (Eighth Edition Bryan A.Garner Editor in Chief), 2004 West a Thomson Business, p.1136.

⁸ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 9.

⁹ Op.Cit. BW (Stbl-1847-23), Pasal 1338 supra 1 *junctis* Pasal 1320 dan Pasal 1233.

¹⁰ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan*, Tinjauan Politik Hukum, PT. SOFMEDIA, Jakarta, 2011, hlm.31.

hubungan industrial dimaksud, disamping ada unsur pengusaha dan unsur pekerja / buruh atau serikatnya.

Dengan adanya keterlibatan dan peran Pemerintah, maka domein hukumnya-pun berubah dari domeni *privaatrecht* (Hukum Perdata) menjadi domein *publiekrechtelijk* (Hukum Tata Negara / Hukum Tata Pemerintahan) yang lebih bersifat memaksa (*dwingenrechts*). Itulah yang saat ini dikenal sebagai lembaga *outsourcing* atau Alih Daya.

Perbedaan pokoknya, *pemborongan pekejaan* merupakan mekanisme penyelenggaraan (:penyerahan) *pekerjaan* yang mengatur secara umum (*legi generali*) dan bersifat sporadik serta selalu berpindah-pindah¹¹. Sedangkan *outsourcing* adalah penyelenggaraan (:penyerahan) sebagian pekerjaan yang bersifat khusus dalam proses produksi di suatu perusahaan tertentu, dan terus-menerus selalu ada (kontinyu) selama masih ada proses produksi dimaksud¹².

Apakah Mungkin Menghapus *Outsourcing* Dalam UU Ketenagakerjaan

Ketentuan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan, pada dasarnya untuk mengatur jaminan perlindungan hak-hak tenaga kerja yang terlibat dalam pekerjaan/kegiatan-kegiatan *outsourcing*, oleh karenanya negara hadir (melalui institusi Pemerintah) dalam sistem hubungan industrial (*industrial relation syatem*), terutama sebagai regulator dan fasilitator serta mediator¹³.

Dengan adanya ketentuan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan, tentu berlaku asas *lex specialis derogate legi generali*. Artinya, para pihak tidak boleh memperjanjikan *outsourcing* (*outsourcing agreement*) tanpa merujuk pada ketentuan UU Ketenagakerjaan yang telah mengaturnya sebagai aturan khusus (*lex specialis*), sehingga harus mengesampingkan ketentuan *pemborongan pekerjaan* dalam BW yang bersifat umum (*legi generali*)¹⁴.

Dalam kaitan itu, seandainya ketentuan *outsourcing* dihapuskan (dalam arti dicabut dari UU Ketenagakerjaan), tentu tidak serta-merta *outsourcing* akan hilang, lenyap dan tidak akan ada lagi, serta tidak boleh lagi memperjanjikan *outsourcing*.

Secara *argumentum a-contrario*, berdasarkan asas khirarki, bahwa jika tidak ada aturan khusus, sebagai *species*, maka demi hukum akan berlaku (dan kembali kepada) aturan umum, sebagai *genus*-nya.

Dengan demikian, dengan menghapus ketentuan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan tidak serta-merta “praktek *outsourcing*” hilang, lenyap dan tidak akan ada lagi. Justru pengusaha tetap saja dapat melakukan praktek *outsourcing* atau memperjanjikan *outsourcing agreement* merujuk dan kembali pada skema *pemborongan pekerjaan* dalam BW.

Dengan berpedoman pada BW, justru pengusaha (*User*) lebih bebas dan fleksibel tanpa pembatasan jenis pekerjaan / kegiatan dan tanpa menghiraukan syarat-syarat ketenagakerjaan, termasuk tanpa menghitung besaran / nilai upah. Bahkan (berdasar pengamatan) dalam praktek, ada yang membayar *reward* (*contra-prestasi*) berdasarkan

¹¹ Op. Cit. BW (Stbl-1847-23), Pasal 1601b *junctis* Pasal 1601 dan Pasal 1604.

¹² UU R.I. No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya “UU Ketenagakerjaan” atau UU R.I. No.13/2003”, Pasal 65 ayat (2) *juncto* Pasal 66 ayat (1) dan (2)

¹³ Ministry of Manpower and Transmigration Jakarta, Jacob Nuwa Wea and International Labour Organization Jakarta, Alan Boulton, “*Major Labour Laws of Indonesia*”: Act.No.21 of 2000 on Trade Unions Article 18; Act.No.13 of 2003 on Manpower Article 103; and Act.No.2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement Article 8; ILO Jakarta and ILO Declaration Project, April 2004.

¹⁴ Martin Basiang, *The Contemporary Law Dictionary*, Second Edition, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2016, hal. 312.

satuan hasil atau berdasarkan hubungan hukum PKH, *perjanjian kerja harian*, ataupun menerapkan praktek pemagangan dengan *reward* uang saku.

Di samping itu, tidak logis juga bilamana *outsourcing* dihapuskan, karena sudah tidak zamannya melakukan proses produksi (dari hulu ke hilir) yang semuanya dikerjakan sendiri oleh sebuah perusahaan (produsen) tanpa kolaborasi perusahaan-perusahaan lain. Oleh sebab itu, tidak mungkin menghapus ketentuan *outsourcing* dalam konteks hubungan industrial.

Perbandingan Ketentuan *Outsourcing* Dalam UUK dengan UUCK

Sebagaimana telah dikemukakan, bahwa praktek *outsourcing* bisa dilakukan sesuai ketentuan *outsourcing* dalam undang-undang khusus terkait dengan UU Ketenagakerjaan, namun bisa juga dilakukan berlandaskan ketentuan dalam BW (perdata umum).

Bilamana praktek *outsourcing* diterapkan dan berpedoman pada pemborongan pekerjaan dalam BW, maka hubungan hukum melakukan pekerjaan terbuka -bebas- dan bisa memilih, tentu tidak harus *comply* pada ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Persoalannya adalah, apakah dengan adanya ketentuan *outsourcing* dalam konteks hubungan industrial (di UU Ketenagakerjaan), lantas pekerja atau buruh benar-benar akan mendapatkan jaminan perlindungan hak-haknya melalui *outsourcing* dimaksud ?.

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, tentu perlu dilihat dan dianalisis semua ketentuan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur jaminan perlindungan tenaga kerja, khususnya bagi buruh *outsourcing*, sekaligus membandingkan ketentuan *outsourcing* dimaksud, dengan ketentuan *outsourcing* dalam UU R.I. No.11/2020 (selanjutnya sebut saja “UU Cipta Kerja”) dan UU R.I. No.6/2023 (sebut saja “UU Cipta Kerja versi baru”)

1. Ketentuan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan

Beberapa ketentuan pasal / klausula yang mengatur jaminan perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan, antara lain, sebagai berikut:

- a. *Pertama*, dalam UU Ketenagakerjaan ada rumusan konsep *outsourcing* versi Indonesia yang (konsep dimaksud) sekaligus dapat membedakan *outsourcing* dengan skema *pemborongan pekerjaan (aanneming van werk)* dalam BW.

Dalam konsep tersebut menegaskan, bahwa perusahaan pemberi pekerjaan atau perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh (sebut saja “Perusahaan User” atau *User*) hanya boleh melakukan “*penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan*” melalui *outsourcing* untuk kegiatan-kegiatan tertentu saja¹⁵. Artinya, Perusahaan *User* tidak boleh menyerahkan semua pekerjaan/kegiatannya, khususnya *kegiatan-kegiatan pokok* atau *sub-kegiatan pokok (main-business)* kepada pihak lain melalui lembaga *outsourcing*. Akan tetapi *User* bisa menyerahkan hanya *sebagian* dari kegiatan-kegiatan dimaksud yang menunjang kegiatan pokok (*supporting for non-core business*) yang sudah ditentukan sebagai objek *outsourcing*¹⁶.

¹⁵ Op.Cit. UU Ketenagakerjaan (UU R.I. No.13/2003), Pasal 64 *juncto* Pasal 65 ayat (2) dan Pasal 66 ayat (2)

¹⁶ Ibid. UU Ketenagakerjaan, Pasal 65 ayat (2) huruf c dan Pasal 66 ayat (1) *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I. Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (selanjutnya “Permenakertrans R.I. No. 19/2012”), Pasal 4 ayat (3)

b. *Kedua*, ada penegasan mengenai 2 (dua) jenis / tipe *outsourcing*¹⁷, yakni *outsourcing* perjanjian pemborongan pekerjaan (selanjutnya disebut “*outsourcing* PPP”)¹⁸ dan *outsourcing* perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh (“*outsourcing* PPJP”)¹⁹ yang masing-masing melaksanakan kegiatan yang berbeda, yakni:

- *outsourcing* PPP, merupakan jenis *outsourcing* yang objek pekerjaannya adalah berupa *kegiatan penunjang* (KP)²⁰, yakni kegiatan-kegiatan untuk menunjang kegiatan pokok *dalam proses produksi*. Dalam kaitan itu, Prof. Uwiyono, menyebutnya dengan istilah “*outsourcing* pekerjaan”²¹. Namun Komang Priambada menyebut jenis / tipe *outsourcing* PPJP tersebut, dengan istilah *Business Process Outsourcing* (BPO), yaitu *outsourcing* yang mengacu hanya pada hasil akhir produksi (“produk”)²².
- *outsourcing* PPJP, merupakan jenis *outsourcing* yang objeknya (khusus) untuk melaksanakan *kegiatan penunjang perusahaan* secara keseluruhan, atau disebut *kegiatan jasa penunjang* (KJP)²³, yakni kegiatan yang menunjang perusahaan secara umum -selain kegiatan-kegiatan dalam proses produksi- namun bukan merupakan bagian esensial yang melekat pada administrasi / manajemen inti perusahaan. Oleh karena itu Prof. Uwiyono menyebutnya dengan istilah “*outsourcing* pekerja”²⁴. Akan tetapi, menurut Komang Priambada, istilah lain untuk jenis / tipe *outsourcing* PPJP yang sering dipergunakan, adalah *Outsourcing SDM* atau mungkin hemat penulis lebih tepat disebut *Manpower Outsourcing* (MPO), yakni *outsourcing* yang bertujuan hanya menyediakan tenaga kerja (tanpa *peralatan kerja* dan *raw-material*-nya)²⁵.

Kedua jenis / tipe *outsourcing* itu, lebih menegaskan batasan objek pekerjaan / kegiatan yang dapat di-*outsourcing*-kan menurut bidangnya masing-masing.

c. *Ketiga*, ada penentuan jenis pekerjaan, berupa kegiatan-kegiatan yang dapat di-*outsourcing*-kan, masing-masing:

- 1) untuk *kegiatan penunjang* - KJ (*entirely auxiliary activity*) penentuannya ditetapkan melalui pembuatan *alur kegiatan-kegiatan* dalam *proses pelaksanaan pekerjaan* sesuai sektor / sub-sektor usaha *aquo*²⁶; dan
- 2) untuk *kegiatan jasa penunjang* - KJP (*auxiliary service activity*), penentuan jenisnya sebagaimana dicontohkan secara *unlimited* pada 5 (lima) jenis kegiatan yang tersebut dalam penjelasan pasal undang-undang²⁷. Akan tetapi dalam

¹⁷ Sanusi Gazali Pane dan Mohd. Suberi bin Ab. Halim, *The International Journal of Business & Management*, menyebutkan jenis / tipe *outsourcing* di Indonesia dalam *Journal* dimaksud, Vol. 5 Issue 3, University Malaysia Perlis, March, 2017, hal.132.

¹⁸ Op. Cit. UU Ketenagakerjaan (UU R.I. No.13/2003), Pasal 64 dan Pasal 65 ayat (2) huruf c.

¹⁹ Ibid. UU Ketenagakerjaan, Pasal 64 dan Pasal 66 ayat (1) dan (2).

²⁰ Ibid. UU Ketenagakerjaan, Pasal 65 ayat (2) huruf c *juncto* Permenakertrans R.I. No. 19/2012 Pasal 3 ayat (2) huruf c.

²¹ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan*, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan *Outsourcing*, Badan Penerbit FHUI, Depok, 2014, hal.92.

²² Komang Priambada – Agus Eka Maharta, *Outsourcing versus Serikat Pekerja (An Intruction to Outsourcing)*, Penerbit Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008, hal.78.

²³ Op. Cit. UU Ketenagakerjaan, Pasal 66 ayat (1) *juncto* Permenakertrans R.I. No. 19/2012 Pasal 17 ayat (3).

²⁴ Op.Cit. Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan*, hal.92.

²⁵ Op.Cit. Komang Priambada – Agus Eka Maharta, hal.88.

²⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I. Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (selanjutnya “Permenakertrans R.I. No. 19/2012”), Pasal 4 ayat (2).

²⁷ Op. Cit. UU Ketenagakerjaan, Penjelasan Pasal 66 ayat (1) kalimat ke-2.

peraturan menteri, ada *limitasi* hanya membatasi pada 5 (lima) jenis kegiatan²⁸. Walaupun pada salah satu contoh tersebut, terdapat masalah multi tafsir (*gray-area*) yang memerlukan *elaborasi* dan perbaikan (*rewrite*) pada ketentuan pasalnya²⁹.

Penentuan jenis pekerjaan/kegiatan tersebut, semakin menegaskan *objek* pekerjaan/kegiatan yang boleh di-*outsourcing*-kan, sehingga tidak ada alasan untuk meng-*outsourcing*-kan semua pekerjaan/kegiatan tanpa batasan.

- d. *Keempat*, ada beberapa klausul yang mengatur perlindungan non-diskriminasi di tempat kerja, misalnya:
 - 1) perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi *buruh* (perusahaan *outsourcing* PPP) yang menegaskan hak pekerja: sekurang-kurangnya **sama** dengan (apa yang diberikan kepada) *pekerja* pada perusahaan *user*. Hal ini sejalan dengan *statement* Konvensi ILO No.100 dan Konvensi ILO No. 111 mengenai pengupahan yang sama dan setara bagi *laki-laki* dan *perempuan* untuk pekerjaan yang sama nilainya tanpa diskriminasi di semua unit kerja dan setiap pekerjaan serta pada semua jenjang jabatan³⁰.
 - 2) penegasan perlindungan kesetaraan (dalam konteks *outsourcing* PPJP), bahwa pekerja/buruh yang bekerja pada *perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh* (PPJP, *outsourcing company*) juga -harus- memperoleh hak dan perlakuan yang sama sesuai dengan ketentuan dalam *perjanjian kerja*, *peraturan perusahaan* / *perjanjina kerja bersama* (PK, PP/PKB) di perusahaan *User*, khususnya terkait dengan perlindungan upah dan kesejahteraan, dan syarat-syarat kerja serta (mekanisme penyelesaian) perselisihan yang timbul, harus diperlakukan sama dengan pekerja/buruh lainnya di *perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh* (*user company*)³¹. Maksudnya, dalam soal hak-hak dan mekanisme penyelesaian perselisihan, tidak boleh dibedakan antara *buruh* perusahaan *outsourcing* dengan *pekerja* perusahaan *User*, walaupun PP/PKB-nya masing-masing diatur terpisah.
- e. *Kelima*, Untuk meneguhkan perlindungan non-diskriminasi tersebut di atas, dicanangkan adanya perlindungan kesetaraan bagi semua pekerja di suatu tempat kerja sesuai dengan pedoman ILO mengenai EEO *equal employment opportunity*, yang pencanaannya terkait dengan keberadaan *outsourcing* pasca diundangkan UU Ketenagakerjaan³².
- f. *Keenam*, ada perlindungan peralihan status hubungan kerja, bagi *buruh* perusahaan *outsourcing* (yang otomatis berubah) menjadi pekerja pada perusahaan *user*, bilamana para pihak melakukan penyimpangan mengenai objek pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan dan/atau status badan usaha yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*, bukan badan hukum³³.

²⁸ detikFinance, Pernyataan Muhaimin Iskandar, Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi: *Ini 5 Jenis Pekerjaan yang Boleh Pakai Outsourcing*, <<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-2052741/ini-5-jenis-pekerjaan-yang-boleh-pakai-outsourcing>> Berita Ekonomi Bisnis, Selasa, 02 Okt 2012 15:53 WIB.

²⁹ Op.Cit. Permenakertrans R.I. No. 19/2012, Pasal 17 ayat (3).

³⁰ UU R.I. No.80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 mengenai Upah yang Setara bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Man and Woman Workers for Work of Equal Value*) dan UU R.I. No.21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (*Discrimination in Respect of Employment and Occupation*).

³¹ Op. Cit. UU Ketenagakerjaan, Pasal 66 ayat (2) huruf c dan penjelasan Pasal 66 ayat (2) huruf c, kalimat kedua.

³² *Guidelines Equal Employment Opportunity in Indonesia*, by *Task Force Equal Employment Opportunity* (EEO) - *Ministry of Manpower and Transmigration* R.I., Jakarta 2005.

³³ Op. Cit. UU Ketenagakerjaan, Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (2) huruf a *juncto* Pasal 65 ayat (2) dan (3).

Dengan demikian, berdasarkan uraian dan analisis tersebut di atas, ketentuan *outsourcing* yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, pada prinsipnya sudah relatif sangat baik. Namun dengan maraknya aksi-aksi tuntutan penolakan dan penghapusan *outsourcing* yang terus disuarakan oleh buruh, bukannya Pemerintah menghapus, malah justru sebaliknya mengubah beberapa ketentuan *outsourcing* dalam UU Cipta Kerja yang berbeda. Perubahan dimaksud, apakah lebih baik, atau mungkin lebih buruk. Berikut pembahasannya, “markibas”.

2. Ketentuan *outsourcing* dalam UU Cipta Kerja

Pasca diundangkannya UU Cipta Kerja, yakni UU R.I. No.11/2020), beberapa ketentuan *outsourcing* yang mengatur bentuk-bentuk perlindungan tenaga kerja *outsourcing* yang diatur UU Ketenagakerjaan, telah diubah dan/atau dihapuskan, melalui UU Cipta Kerja, (antara lain) adalah sebagai berikut:

a. *Pertama*, ketentuan yang mengatur mengenai *outsourcing*, tinggal tersisa hanya 1 (satu) pasal saja, yakni Pasal 81 butir 20 mengenai perubahan Pasal 66 UU R.I. No.13/2003. Dalam arti, ketentuan *outsourcing* dalam UU Cipta Kerja, hanya eks Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dengan rumusan baru (*rewrite*) yang hanya mengatur pada pokok-pokoknya saja dan dijabarkan dalam 6 (enam) ayat.

b. *Kedua*, ketentuan *outsourcing* dalam Pasal 64 dan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan dihapus. Ini dapat dimaknai, bahwa tidak ada lagi rumusan dan konsep *outsourcing* yang menegaskan “penyerahan *sebagian* pekerjaan /kegiatan” dalam sistem *outsourcing*. Demikian juga, tidak dikenal lagi jenis/tipe *outsourcing*, yakni *outsourcing* PPP dan *outsourcing* PPJP.

Selain itu, dengan menghapus kedua pasal tersebut, berarti sejak UU Cipta Kerja tidak diatur lagi pemisahan *objek* pekerjaan/kegiatan yang tidak dapat di-*outsourcing*-kan, berupa kegiatan pokok (*main business*) dan yang dapat di-*outsourcing*-kan, berupa kegiatan-kegiatan penunjang/jasa penunjang (*non-core business*), baik *kegiatan penunjang* dalam proses produksi (KP) maupun *kegiatan jasa penunjang* perusahaan secara umum (KJP)³⁴.

Demikian juga, dengan tidak mengatur lagi pemisahan kegiatan-kegiatan pokok (*main business*) dan kegiatan-kegiatan penunjang dalam proses produksi, serta kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan (*general supporting activities* yang *non-core business*), maka benar-benar dapat dimaknai bahwa seluruh pekerjaan (dan kegiatan apa saja) bisa di-*outsourcing*-kan³⁵.

c. *Ketiga*, mengubah substansi ketentuan UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c serta penjelasannya (khususnya) mengenai perlindungan no-diskriminasi dan kesetaraan upah serta kesejahteraan buruh *outsourcing* (*non-organik*) yang hak-hak dasarnya seharusnya disamakan dengan pekerja pada perusahaan *user* (*organik*). Perubahan dimaksud, diatur kembali dalam UU Cipta Kerja dalam Pasal 66 ayat (2), akan tetapi dengan hak -hak yang hanya bersifat normatif semata³⁶.

³⁴ Ibid. UU Ketenagakerjaan, Pasal 65 ayat (2) huruf c dan Pasal 66 ayat (1).

³⁵ Op.Cit. Ferry Sandi, CNBC Indonesia, *Omnibus Law: Semua Pekerjaan Bisa Outsourcing, Tiada Batas!*.

³⁶ UU R.I. No.6/2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut “UU Cipta Kerja versi baru” atau “UU R.I. No.6/2023”), Pasal 81 butir 20 mengenai perubahan Pasal 66 ayat (2) yang menyatakan, bahwa *perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung-jawab perusahaan alih daya*.

Dengan perubahan ketentuan tersebut, maka pembayaran upah dan/atau pemberian insentif / tunjangan antara pekerja *organik* di *Perusahaan User* dengan buruh *non-organik* di *Perusahaan Outsourcing*, bisa dibuat berbeda, bahkan dengan nilai / jenis yang satu sama lainnya tidak sama, walau ditempatkan pada jabatan / jenis pekerjaan yang sama nilainya, dan dengan beban kerja yang relatif sama pula (dengan asumsi *cateris paribus*).

- d. *Keempat*, ketentuan mengenai perlindungan non-diskriminasi dan kesetaraan upah serta kesejahteraan buruh dalam UU Cipta Kerja sebagaimana tersebut di atas, yang hanya dinyatakan secara normatif saja, yaitu “...sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”³⁷. Padahal undang-undang, tegas mengamanatkan agar Pemerintah mengatur adanya perlindungan pekerja/buruh (*outsourcing*) dalam PP R.I. sebagai kaidah *heteronom*. Akan tetapi, norma pengaturan dalam PP dimaksud justru *anomali* dan mengamanatkan kembali kepada para pihak untuk mengatur (memperjanjikan) lebih lanjut dalam PK, PP/PKB³⁸. Dengan kata lain, amanat dimaksud dikembalikan lagi kepada para pihak untuk memperjanjikannya sebagai kaidah *otonom* dan murni bersifat keperdataan (*pacta sun servanda*)³⁹.

Walaupun demikian, UU Cipta Kerja meng-adopt semangat isi Konvensi ILO No.100 dan Konvensi ILO No. 111⁴⁰, bahwa *setiap pekerja* berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Dalam arti, bukan hanya perlakuan non-diskriminasi antara *laki-laki* dan *perempuan* saja, akan tetapi setiap pekerja harus mendapat hak sesuai dengan kompetensi kerja dan masa kerjanya serta pada jabatan dan pekerjaan yang sama nilainya secara proporsional⁴¹. Namun *statement* tersebut hanya berlaku dalam satu perusahaan, dan bukan pada beberapa perusahaan di tempat kerja yang tidak terafiliasi. Oleh karena itu, konvensi ILO tersebut akan bersifat anomali jika diterapkan dalam *outsourcing system* pada beberapa perusahaan yang terafiliasi bilamana berada di satu tempat kerja yang sama.

- e. *Kelima*, pada perubahan Pasal 66 (ayat terakhir), mengamanatkan untuk mengatur lebih lanjut (rincian detail) mengenai perlindungan pekerja/buruh *outsourcing* dalam PP R.I. No.35/2021 sebagai peraturan pelaksanaannya⁴². Namun PP dimaksud ternyata tidak mengatur apa-apa, karena semua substansinya hanya mengulang kembali (*copy-paste*) materi-muatan undang-undang ke dalam pasal-pasal/klausula PP, di-*split* menjadi 3 (tiga) pasal dengan redaksi yang seluruhnya hampir sama⁴³.
- f. *Keenam*, UU Cipta Kerja menghapus ketentuan perlindungan peralihan status hubungan kerja bagi *buruh* perusahaan *outsourcing* (yang otomatis dapat beralih) menjadi pekerja pada perusahaan *user*, bilamana para pihak melakukan penyimpangan mengenai jenis pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan dan status badan usaha yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*, bukan badan hukum⁴⁴.

³⁷ Ibid. UU Cipta Kerja versi baru, Pasal 81 butir 20 mengenai perubahan Pasal 66 ayat (2).

³⁸ Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, WKWI Dan PHK (disebut “PP R.I. No.35/2021”, Pasal 18 ayat (4).

³⁹ Op.Cit. BW – Stbl-1847-23, Pasal 1338 supra 1.

⁴⁰ Op.Cit. Konvensi ILO No. 100 concerning *Equal Remuneration for Man and Woman Workers for Work of Equal Value*) dan Konvensi ILO No. 111 concerning *Discrimination in Respect of Employment and Occupation*).

⁴¹ Op.Cit. UU Cipta Kerja versi baru, Pasal 81 butir 25 mengenai penyisipan Pasal 88A ayat (2) yang menyatakan, bahwa *setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya*.

⁴² Op.Cit UU Cipta Kerja (UU R.I. No.11/2020), Pasal 81 butir 20 mengenai perubahan Pasal 66 ayat (6).

⁴³ Op.Cit PP R.I. No.35/2021, Pasal 18 dan Pasal 19 serta Pasal 20.

⁴⁴ Op. Cit. UU Ketenagakerjaan, Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (2) huruf a *juncto* Pasal 65 ayat (2) dan (3).

Penghapusan ketentuan peralihan status tersebut, hanya digantikan dengan memasukkan konsep TUPE (*transfer of undertaking protection of employment*) sebagaimana yang diamanatkan dalam Putusan MK No.27/PUU-IX/2011. Namun konsep tersebut tidak sesuai dengan kaedah hukum perjanjian (*asas kebebasan berkontrak*) dan tidak sejalan dengan prinsip-prinsip hak dan kewajiban subjek hukum dalam suatu perjanjian (sebagai *legal standing in judicio*), serta tidak ada sanksi apapun yang memberikan penguatan bilamana ada pekerja/buruh yang tidak di-hire lagi untuk kontrak *outsourcing* berikutnya⁴⁵.

Berdasarkan uraian dan analisis tersebut di atas, dengan demikian dapat dipastikan, bahwa ketentuan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan berubah hampir 180 derajat dalam UU Cipta Kerja, yang mengakibatkan buruh *outsourcing* justru menjadi sangat lemah posisinya.

Ada satu hal yang secara prinsip tidak berubah sejak awal diundangkan UU Ketenagakerjaan sampai UU Cipta Kerja versi baru, bahwa penempatan tenaga kerja melalui lembaga *outsourcing*, hampir dapat dipastikan semua pekerja/buruhnya di-hire melalui PKWT. Alasannya, karena perjanjian *outsourcing* dikategorikan sebagai salah satu jenis *pekerjaan tertentu* yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, sehingga objek pekerjaan *outsourcing* dikategorikan sebagai pekerjaan yang sementara sifatnya. Oleh karenanya para pihak boleh dan selalu dapat memperjanjikan *outsourcing* secara periodik, karena dianggap bukan pekerjaan tetap⁴⁶, maka hubungan kerja buruhnya-pun diperjanjikan melalui PKWT, sementara hakekat pekerjaan/kegiatan *outsourcing* dimaksud adalah bersifat tetap. Berbanding terbalik dengan jenis hubungan kerja melalui PKWT tersebut yang dianggap tidak menjamin adanya *job security* bagi buruh *outsourcing*⁴⁷.

Berkaitan dengan hubungan kerja PKWT tersebut di atas, dalam UU Cipta Kerja, terdapat aturan baru yang (relatif) memberikan *angin segar* bagi tenaga kerja PKWT, termasuk (pada umumnya) buruh *outsourcing*, yakni adanya hak *uang kompensasi* (UK) pasca berakhirnya hubungan kerja PKWT tersebut. Artinya, UK dimaksud harus diberikan oleh perusahaan *outsourcing* terhadap setiap tenaga kerjanya pada setiap berakhirnya hubungan kerja yang bersangkutan dan di setiap satu periode (tahunan) tertentu, baik secara penuh, maupun secara proporsional dalam hal hubungan kerja PKWT-nya, kurang dari satu tahun⁴⁸.

3. Ketentuan *outsourcing* pasca UU Pengesahan Perppu Cipta Kerja

Dalam UU R.I. No.6/2023 atau UU Cipta Kerja versi baru, terjadi perubahan yang memperbaiki ketentuan *outsourcing* dalam UU Cipta Kerja dan -relatif- cukup akomodatif dan sekaligus protektif bagi perlindungan buruh. Perubahan tersebut memberi harapan yang -mungkin- bisa mewujudkan kembali hak-hak dasar buruh *outsourcing* ke arah yang lebih baik. Perubahan dimaksud, diantaranya:

- a. *Pertama*, telah diatur dan dirumuskan kembali konsep *outsourcing*⁴⁹. Sehingga para pihak yang terkait (*stakeholder*) dapat menyamakan persepsi mengenai konsep

⁴⁵ Op.Cit. BW (Stbl-1847-23) Pasal 1340.

⁴⁶ Op.Cit. UU Cipta Kerja versi baru, Lampiran Pasal 81 butir 15 mengenai perubahan Pasal 59 ayat (1) huruf a (kalimat kedua).

⁴⁷ Op. Cit. Putusan MK R.I. No. 012/PUU-I/2003, penjelasan / keterangan Ahli, Prof. Uwiyono, hal. 63.

⁴⁸ Op.Cit UU Cipta Kerja (UU R.I. No.11/2020), Pasal 81 butir 17 mengenai penyisipan Pasal 61A.

⁴⁹ Op.Cit. UU Cipta Kerja versi baru, Lampiran Pasal 81 butir 18 mengenai perubahan Pasal 64 ayat (1).

outsourcing versi Indonesia yang -memang- selalu berbeda⁵⁰. Walaupun dalam konsep dimaksud, tidak menyebutkan lagi jenis dan tipe *outsourcing*, sehingga dapat diasumsikan, tidak ada lagi pemisahan *kegiatan penunjang* (KP) dan *kegiatan jasa penunjang* (KJP).

- b. *Kedua*, ada amanat kepada Pemerintah untuk menetapkan objek sebagian pelaksanaan pekerjaan / kegiatan yang dapat di-*outsourcing*-kan, yang mana amanat dimaksud akan ditetapkan Pemerintah dalam PP R.I.⁵¹. Walaupun amanat tersebut, kemudian berubah dengan adanya Putusan MK No.168/PUU-XXI/2023 yang penetapannya dialihkan dari Pemerintah (PP R.I.) kepada Menteri Tenaga Kerja (Permenaker)⁵².

Dengan adanya amanat untuk penetapan “sebagian pelaksanaan pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan”, maka dapat dipastikan akan ada lagi penentuan *core business* dan *non-corebusiness* yang sekaligus menentukan jenis-jenis kegiatan yang tidak boleh dan yang dapat di-*outsourcing*-kan. Sehingga dapat dimaknai, bahwa seharusnya tidak semua pekerjaan/kegiatan dalam proses produksi dapat di-*outsourcing*-kan.

- c. *Ketiga*, Sesuai dengan amanat UU Cipta Kerja versi baru⁵³, bahwa dalam (rancangan) revisi PP R.I. (sebagai peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja versi baru), dapat diatur beberapa hal, antara lain dan terutama 1), perlindungan kesetaraan upah dan kesejahteraan; dan 2) pernyataan non-diskriminasi diantara buruh *outsourcing* (yang *non-organik*) dengan pekerja Perusahaan *User* (*organik*) yang dapat di-*state*, bahwa perusahaan *outsourcing* tidak dapat dikategorikan sebagai *Usaha Mikro* atau *Usaha Kecil* (UMK) yang dapat menjadi alasan justifikasi pembayaran upah buruh kategori sebagai buruh UMK tersebut⁵⁴. Walaupun sebenarnya usaha dimaksud, harus memenuhi kriteria tertentu, khususnya usaha yang tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal⁵⁵; serta 3) merealisasikan ketentuan hak-hak dasar *buruh outsourcing* lainnya, yang selama ini sulit direalisasikan, seperti hak berserikat, hak cuti tahunan, hak mengatur syarat-syarat kerja dalam PP atau bahkan hak berunding PKB serta hak-hak lainnya yang secara normatif seharusnya dapat diperoleh.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, ketentuan *outsourcing* yang *quo vadis* akan diatur dalam peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja versi baru, cukup akomodatif dan memberi harapan untuk memperbaiki ketentuan *outsourcing* yang -terlanjur- terpuruk pasca UU Cipta Kerja.

Sayangnya, hingga saat ini, UU Cipta Kerja versi baru tersebut belum bisa diterapkan, karena sudah 3 (tiga) tahun berjalan, peraturan pelaksanaannya (revisi PP R.I. No.35/2021) sebagaimana amanat undang-undang, hingga kini belum juga terbit. Bagaimana mungkin akan mengimplementasikan suatu ketentuan yang belum ada aturan

⁵⁰ Muhammad Choirul Anwar, Pahami Peraturan Alih Daya, Aturan Hukum *Outsourcing* di Indonesia, <<https://money.kompas.com/read/2022/01/09/115938626/pahami-peraturan-alih-daya-aturan-hukum-outsourcing-di-indonesia?page=all>> Kompas.com - 09/01/2022, 11:59 WIB.

⁵¹ Op.Cit. UU Cipta Kerja versi baru, Lampiran Pasal 81 butir 18 mengenai perubahan Pasal 64 ayat (2) dan (3).

⁵² Putusan MK No.168/PUU-XXI/2023, Amat Putusan (Mengadili) Nomor 6.

⁵³ Op.Cit. UU Cipta Kerja versi baru, Lampiran Pasal 81 butir 20 perubahan Pasal 66 ayat (6).

⁵⁴ Ibid. UU Cipta Kerja versi baru, Lampiran Pasal 81 butir 31 mengenai penyisipan Pasal 90B ayat (1).

⁵⁵ Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 38 huruf b.

legal formal-nya. Artinya, UU Cipta Kerja versi baru dimaksud, hanya “*omon-omon*” dan “*PHP*”.

Dengan demikian, nasib buruh dengan kondisi dan eksistensi ketentuan *outsourcing* sejak UU Cipta Kerja dan UU Cipta Kerja versi baru, secara umum benar-benar semakin *lemah*, terpuruk dan bahkan terabaikan. Karena revisi PP R.I. No.35/2021 yang merujuk pada UU Cipta Kerja baru (khususnya ketentuan mengenai *outsourcing*), tidak kunjung diundangkan sampai saat ini. Sementara PP R.I. No.35/2021 sudah tidak sejalan (dan tidak koheren) dengan UU Cipta Kerja versi baru.

Penutup

Berdasarkan uraian dan analisis ketentuan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan, dan UU Cipta Kerja serta UU Cipta Kerja versi baru, dapat ***disimpulkan*** bahwa perlindungan hak-hak pekerja atau buruh yang (pernah) diatur dalam UU Ketenagakerjaan jauh lebih baik dan lebih protektif dari pada ketentuan *outsourcing* dalam UU Cipta Kerja (termasuk UU Cipta Kerja versi baru). Walaupun ada harapan-harapan baik dalam UU Cipta Kerja versi baru, akan tetapi faktanya tidak bisa diterapkan karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Sementara PP R.I. No.35/2021 sudah tidak bisa dijadikan rujukan UU Cipta Kerja versi baru, karena sudah berbeda konsep dan skema pengaturannya.

Oleh karena itu, sejak diundangkan UU Cipta Kerja versi baru, hampir tidak ada lagi aturan main (*rule of the game*) mengenai *outsourcing*, sehingga benar-benar tidak ada kepastian hukum. Dengan perkataan lain, kondisi *outsourcing* saat ini *vacuum of power*, *legal vacuum*, atau *gap in the law*. Sehingga apapun bisa di-*outsourcing*-kan, dan perlindungan serta hak-hak pekerja-pun dapat diabaikan, bahkan ada praktek *outsourcing* yang buruhnya di-*hire* melalui pemagangan, dan ada juga buruh yang *reward*-nya dibayar berdasarkan kehadiran dan target pelaksanaan pekerjaan (a’la PKH, *perjanjian kerja harian*, BH Lepas). Jadi dapat dikatakan, *outsourcing* saat ini benar-benar menjadi justifikasi upah murah.

Dalam kondisi seperti itu, wajar adanya tuntutan mencabut ketentuan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan. Namun penghapusan *outsourcing* juga bukan alternatif dan solusi yang terbaik, karena dengan menghapus *outsourcing* dari UU Ketenagakerjaan, tetap saja pengusaha (Perusahaan *User*) bisa melakukan “praktek *outsourcing*” dengan merujuk pada ketentuan pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*) dalam BW. Di sisi inilah menjadi dilematis, karena pengusaha bisa mengabaikan ketentuan perlindungan hak-hak buruh *outsourcing* dalam praktek dimaksud, namun Pemerintah tidak bisa mencampurinya. Sebaliknya jika diatur dalam ketentuan *outsourcing*, semua bisa diakomodir. D

Dengan demikian, sangat dilematis, *Hapuskan Outsourcing* tetapi *Tolak Upah Murah*. Justru dengan ada *outsourcing*-lah, hak-hak dan kesejahteraan buruh (termasuk upahnya) bisa bisa dikondisikan semuanya.

Berdasar pertimbangan tersebut di atas, penulis mengusulkan solusi sebagai **saran**, agar seyogyanya tidak perlu menghapus *outsourcing*, akan tetapi upayakan *outsourcing* kembali diatur seperti dalam UU Ketenagakerjaan (ketika itu) dengan penyempurnaan redaksi seperlunya. Dalam kaitan itu, sekaligus memasukkan hak-hak dasar *buruh* yang normatif, seperti hak berserikat, hak cuti tahunan, dan hak untuk berunding / mengusulkan syarat-syarat kerja melalui peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB).

Semoga menginspirasi.