

**MENIMBANG PENGATURAN  
PRINSIP *FLEXICURITY*  
PASCA PUTUSAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI  
NOMOR 168/PUU-XXI/2023**

**KAJIAN ASAS DAN  
NORMA HUKUM  
ALIH DAYA  
(OUTSOURCING)**



**KEMNAKER**

**KEMHYKEM**



**Kerja Sama Kemenaker RI & FH Unila  
Februari 2025**

**KAJIAN ASAS DAN NORMA HUKUM ALIH DAYA  
(*OUTSOURCING*):  
MENIMBANG PENGATURAN PRINSIP *FLEXICURITY*  
PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR  
168/PUU-XXI/2023**

## Daftar Isi

Daftar Isi.....	ii
Daftar Tabel.....	iv
Daftar Gambar.....	v
1. Pendahuluan.....	1
2. Konsep dan Asas Hukum dalam Pengaturan Alih Daya di Indonesia.....	4
a. Asas Kepastian Hukum.....	5
b. Asas Perlindungan.....	7
c. Asas Keadilan.....	9
d. Asas Keseimbangan.....	11
e. Asas Fleksibilitas dan Efisiensi.....	13
3. Pemetaan Norma Hukum Alih Daya (Outsourcing) .....	15
3.1 Undang-Undang Dasar 1945.....	16
3.2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	17
3.3 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang.....	23
3.4 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.....	31
3.5 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.....	32
3.6 Permenakertrans No. 11 Tahun 2019.....	33
3.7 Permenakertrans No. 23 Tahun 2021.....	33
4. Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023: Paradigma Baru dalam Pengaturan Alih Daya.....	33
5. Rekomendasi Materi Muatan Peraturan Menteri tentang Alih Daya.....	35
5.1 Atribusi Kewenangan untuk mengatur Lebih Lanjut.....	35

5.2 Rekomendasi Substansi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Alih Daya:	
Mengatur <i>Flexicurity</i> /Fleksikam.....	37
Referensi .....	43

**Daftar Tabel**

Tabel 3.1. Pergeseran Substansi UU Ketenagakerjaan & UU Ciptaker terkait Alih Daya.....	25
--	----

**Daftar Tabel**

Gambar 5.1. Komponen Relasi <i>Flexicurity</i> .....	41
--	----

**KAJIAN ASAS DAN NORMA HUKUM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*):  
MENIMBANG PENGATURAN PRINSIP *FLEXICURITY* PASCA PUTUSAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023**

## 1. PENDAHULUAN

Hubungan antara negara, pengusaha, dan pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada prinsip tripartit, yaitu kerja sama antara pemerintah, serikat pekerja/buruh, dan organisasi pengusaha dalam merumuskan kebijakan dan regulasi ketenagakerjaan. Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) sebagai hukum tertinggi di Indonesia telah mengatur berbagai hak fundamental pekerja, memastikan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, serta menegaskan peran negara dalam menciptakan regulasi yang adil dan berkeadilan.

Bingkai konstitusional dalam UUD 1945 memberi ruang keseimbangan prinsip tripartit. Setidaknya ada tujuh pasal UUD 1945<sup>1</sup> yang menjadi landasan konstitusional bagi pengaturan ketenagakerjaan, perlindungan hak pekerja, serta kebijakan ekonomi yang berdampak pada tenaga kerja di Indonesia. Bingkai konstitusional ini juga menjadi landasan bagi: a) kebijakan dan regulasi ketenagakerjaan yang berkepastian hukum; b) kebijakan dan regulasi ketenagakerjaan adil, tanpa diskriminasi, dan kesenjangan; dan c) kebijakan dan regulasi ketenagakerjaan yang menjembatani kepentingan negara, pengusaha, dan pekerja/buruh.

Menjabarkan ketentuan UUD 1945 tersebut, DPR dan Pemerintah telah membentuk UU Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>2</sup> (selanjutnya disingkat UU 13/2003) hadir dengan 20 Bab yang memuat 193 pasal. Khusus yang mengatur alih daya (*outsourcing*)<sup>3</sup> diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. Meski telah mengatur dengan cukup komprehensif, UU ini banyak diuji materiil. Berdasarkan basis data Mahkamah Konstitusi<sup>4</sup>, UU 13/2003 telah 39 kali diuji materiil ke Mahkamah Konstitusi. Hal ini menunjukkan dinamisnya interaksi hak warga negara berhadapan dengan regulasi dan kebijakan negara di bidang ketenagakerjaan.

---

<sup>1</sup> UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) & ayat (2), Pasal 28E ayat (1), Pasal 28I ayat(2), Pasal 28J ayat (2), Pasal 33 ayat (1), dan Pasal 33 ayat (4).

<sup>2</sup> Menggantikan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>3</sup> *Outsourcing* diartikan memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan. Lihat: Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 219.

<sup>4</sup> Lihat: <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Putusan&id=4&kat=2&cari=ketenagakerjaan&menu=5>

Diantara uji materiil UU 13/2003 itu, terkait dengan alih daya (*outsourcing*), terdapat Putusan No. 27/PUU-IX/2011. Kutipan frasa “Pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi”, menjadi ruh penting dari Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.<sup>5</sup> Putusan atas uji materi terhadap Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU 13/2003 ini memberi kepastian dan keadilan yang lebih terang terkait dengan pengaturan alih daya (*outsourcing*) di Indonesia. Pada perkara ini, pemohon menyoroti bahwa tidak adanya jaminan kepastian kerja bagi pekerja *outsourcing* menyebabkan ketidakpastian dalam hubungan kerja, sehingga mereka berada dalam kondisi kerja yang rentan dan sulit mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap.

Sebelum Putusan No. 27/PUU-IX/2011, terdapat beberapa putusan Mahkamah Konstitusi yang berkaitan dengan alih daya di Indonesia, yang mencerminkan berlanjutnya perdebatan konstitusional terkait sistem ketenagakerjaan. Salah satu putusan penting adalah Putusan No. 12/PUU-I/2003 yang diputuskan pada 28 Oktober 2004. Dalam perkara ini, Mahkamah menguji Pasal 64–66 UU Ketenagakerjaan terhadap Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Pemohon berargumen bahwa sistem kerja *outsourcing* merupakan bentuk perbudakan modern<sup>6</sup> dalam proses produksi, yang bertentangan dengan prinsip ekonomi berkeadilan yang diamanatkan oleh konstitusi.

Meski pada akhirnya Pasal 64-66 tidak dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945, namun, terdapat *dissenting opinion*<sup>7</sup> dengan argumentasi “Kebijakan “*outsourcing*” yang tercantum dalam Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-downgrading-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945”.

Selain itu, ada Putusan MK No. 96/PUU-XI/2013, yang juga menjadi bagian dari rangkaian pengujian terhadap ketentuan alih daya dalam UU Ketenagakerjaan. Perkara ini menguji Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) terhadap Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Dalam permohonannya, pemohon menegaskan bahwa tidak adanya panduan hukum yang jelas dalam pembentukan peraturan teknis telah mengakibatkan ketidakpastian hukum yang merugikan tenaga

---

<sup>5</sup> Pertimbangan hukum 3.18, Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, yang ditetapkan pada tanggal 17 Januari 2012.

<sup>6</sup> Tidak ada hak konstitusional yang terlanggar secara timpang, sehingga Mahkamah Konstitusi sendiri tidak menyetujui anggapan bahwa sistem *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam proses produksi. Lihat: Ahmad Fadlil Sumadi, “Mahkamah Konstitusi dan Kontrak *Outsourcing*”, *Jurnal Konstitusi*, Volume 9, Nomor 1, Maret 2012, hlm. 22.

<sup>7</sup> Pendapat Berbeda (*Dissenting Opinion*) dari dua hakim konstitusi : Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S. dan Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H., dalam Putusan MK No. 12/PUU-I/2003, hlm. 116.

kerja, serta menghambat perlindungan hak-hak pekerja yang bekerja dalam sistem *outsourcing*.

Juga terdapat Putusan MK No. 7/PUU-XII/2014 yang menafsirkan ulang frasa "demi hukum" dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 agar tidak diartikan sebagai kewajiban bagi pekerja/buruh untuk meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri. Jika diartikan demikian, ketentuan tersebut dianggap bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Putusan ini memperkuat prinsip perlindungan tenaga kerja dengan menghilangkan hambatan administratif yang dapat merugikan pekerja dalam memperoleh kepastian hukum terhadap status hubungan kerja, terutama dalam sistem *outsourcing*. MK menegaskan bahwa penyelesaian status hubungan kerja tidak boleh dibebani prosedur birokratis yang menghambat pekerja, melainkan cukup berdasarkan hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini menegaskan kembali hak-hak pekerja/buruh dalam sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan transparan.

Keempat putusan ini menunjukkan bahwa praktik *outsourcing* di Indonesia masih menjadi perdebatan konstitusional yang berkelanjutan. Isu utama yang terus diperdebatkan mencakup kepastian hukum bagi pekerja *outsourcing*, perlindungan terhadap hak-hak mereka, serta jaminan kepastian kerja (job security) dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Hal ini menandakan perlunya reformasi regulasi yang lebih jelas dan berpihak pada keseimbangan antara kebutuhan dunia usaha dan perlindungan tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dalam hubungan kerja berbasis *outsourcing*.

Hampir satu dasawarsa berjalan, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker) diundangkan dengan tema Ketenagakerjaan menjadi salah satu klaster pengaturannya yang ikut mengubah ketentuan UU 13/2003. Meski dinyatakan inkonstitusional bersyarat dengan Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020, UU Ciptaker lahir kembali dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Menguji norma alih daya yang berganti-ganti tersebut, melalui Putusannya bernomor No. 168/PUU-XXI/2023 Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa regulasi ketenagakerjaan di Indonesia harus tetap berpihak pada perlindungan pekerja, meskipun fleksibilitas tenaga kerja tetap diperlukan bagi dunia usaha. Dengan adanya putusan ini, pemerintah memiliki tanggung jawab besar untuk menyusun regulasi yang lebih adil dan seimbang, di mana sistem alih daya tetap dapat berfungsi tanpa mengorbankan hak-hak dasar pekerja. Ke depan, implementasi kebijakan ini akan menentukan apakah sistem

*outsourcing* di Indonesia benar-benar dapat berjalan sesuai dengan prinsip keadilan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi tenaga kerja.

Putusan ini mengarah pada pergeseran paradigma dalam politik hukum ketenagakerjaan, dari yang sebelumnya lebih berpihak pada fleksibilitas perusahaan menjadi lebih menekankan perlindungan tenaga kerja. Pasca putusan ini, regulasi terkait alih daya mengalami revisi yang cukup signifikan, termasuk dalam peraturan turunan seperti Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker). Pemerintah diwajibkan menyesuaikan aturan ketenagakerjaan agar selaras dengan prinsip yang ditegaskan MK dalam putusan tersebut.

Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menjadi tonggak penting dalam politik hukum pengaturan alih daya di Indonesia. Dengan menegaskan hak-hak pekerja alih daya, memperkuat kepastian hukum dalam kontrak kerja, serta membatasi penggunaan sistem alih daya secara sewenang-wenang, putusan ini memberikan arah baru dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Pada jangkauan materi itu, dengan menggunakan pendekatan historis (*historical approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statutory approach*) kajian hukum ini bertujuan untuk: 1) Menelaah konsep, prinsip, dan asas hukum alih daya (*outsourcing*); 2) Mengelaborasi pemetaan norma hukum alih daya (*outsourcing*) hingga Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023; dan 3) Menganalisis politik hukum penormaan alih daya (*outsourcing*) pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023.

## **2. KONSEP DAN ASAS HUKUM DALAM PENGATURAN ALIH DAYA DI INDONESIA**

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia, istilah alih daya diterjemahkan dalam tiga makna:<sup>8</sup> 1) upaya pengubahan ke hal yang lebih baik; 2) berpindah kekuatan; 3) pengalihan pengerjaan urusan perusahaan oleh orang dari penyedia tenaga kerja; mancadaya. Makna ke-3 “pengalihan pengerjaan urusan perusahaan oleh orang dari penyedia tenaga kerja” lebih dekat dengan makna yang dimaksud dalam kajian ini.

Pada buku *The Black Book of Outsourcing: How to Manage the Changes, Challenges, and Opportunities* (2005) karya Douglas Brown dan Scott Wilson, *outsourcing* didefinisikan sebagai proses strategis di mana suatu organisasi menyerahkan sebagian atau seluruh fungsi bisnisnya kepada pihak ketiga yang memiliki spesialisasi di bidang tersebut.<sup>9</sup> Definisi ini menekankan bahwa *outsourcing* bukan sekadar pemindahan

<sup>8</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/alih%20daya>

<sup>9</sup> Brown, Douglas, and Scott Wilson. 2005. *The Black Book of Outsourcing: How to Manage the Changes, Challenges, and Opportunities*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.; Lihat juga: Power, Mark J., Kevin C.

pekerjaan, tetapi merupakan langkah manajerial untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan memperbaiki fokus organisasi terhadap kompetensi inti mereka.

Dalam menghadapi dinamika perekonomian global yang terus berubah dengan cepat, perusahaan tidak dapat sepenuhnya bergantung pada sumber daya internal untuk mempertahankan daya saingnya. Oleh karena itu, *outsourcing* menjadi solusi strategis yang memungkinkan perusahaan beradaptasi dengan persaingan pasar secara lebih efektif.<sup>10</sup>

Secara umum, konsep alih daya merujuk pada pemindahan sebagian atau seluruh tugas serta wewenang kepada pihak lain untuk mendukung strategi operasional pengguna jasa, baik itu individu, perusahaan, divisi, maupun unit dalam suatu organisasi.<sup>11</sup> Dalam praktik global, terdapat dua jenis utama alih daya, yaitu *Business Process Outsourcing* yang berfokus pada pengelolaan proses bisnis tertentu, serta *Labour Supply* yang berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan industri atau perusahaan.<sup>12</sup> Dua makna ini juga yang diatur dalam UU 13/2003.

Guna menemukan konsep pengaturan alih daya yang lebih ideal, penting untuk memahami asas-asas hukum yang dapat dijadikan landasan. Asas hukum merupakan sesuatu yang melahirkan peraturan-peraturan hukum, merupakan ratio logis dari aturan ataupun peraturan hukum.<sup>13</sup> Mengutip Satjipto Rahardjo, Isharyanto menjelaskan asas hukum berperan sebagai pemberi etis bagi aturan-aturan hukum, sistem hukum, dan tata hukum.<sup>14</sup>

Asas merupakan prinsip dasar yang melandasi setiap norma hukum dalam suatu regulasi, termasuk regulasi bidang alih daya. Dalam pengaturan alih daya di Indonesia, terdapat beberapa asas yang mendasari, diantaranya:

#### **a. Asas Kepastian Hukum**

Asas kepastian hukum dalam alih daya di Indonesia menjadi isu yang krusial dalam dinamika ketenagakerjaan, terutama dalam lima tahun terakhir. Perubahan regulasi yang signifikan melalui UU Ciptaker dan aturan turunannya telah mengubah lanskap hukum terkait alih daya, baik dari segi fleksibilitas bagi pengusaha maupun perlindungan bagi pekerja. Meskipun secara normatif alih daya telah diatur dalam UU 13/2003, berbagai

---

Desouza, and Carlo Bonifazi. *The Outsourcing Handbook: How to Implement a Successful Outsourcing Process*. London: Kogan Page, 2006.

<sup>10</sup> I Nyoman Putu Budiarta, *HUKUM OUTSOURCING Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Malang: Setara Press, 2016, hlm. 1.

<sup>11</sup> Lihat: Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing versus Serikat Pekerja (An Introduction to Outsourcing)*, Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008, hlm.12.

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 78.

<sup>13</sup> Rusli Effendi dkk., *Teori Hukum*, Ujungpandang: Hasanuddin University Press, 1991, hlm. 28.

<sup>14</sup> Isharyanto, *Teori Hukum: Suatu Pengantar dengan Pendekatan Tematik*, Yogyakarta: Penerbit WR, 2016, hlm. 80.

memberikan kesempatan bagi pekerja untuk meningkatkan keterampilan mereka sekaligus memberi pengusaha opsi untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas dalam jangka panjang.

Keseluruhan kebijakan fleksibilitas ini harus tetap berada dalam batas etis dan hukum agar tidak merugikan pekerja. Negara dapat memberikan ruang bagi pengusaha dalam aspek pengelolaan tenaga kerja, skema pengupahan, restrukturisasi usaha, dan pengembangan sumber daya manusia, tetapi tetap dengan regulasi yang menjamin hak-hak pekerja *outsourcing*. Dengan pendekatan ini, keseimbangan antara kepentingan bisnis pengusaha dan kesejahteraan pekerja *outsourcing* dapat tercapai, menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang lebih berkelanjutan dan berkeadilan.

### **5.2.2 Keamanan Bagi Pekerja**

Negara memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan yang komprehensif bagi pekerja *outsourcing* agar hak-hak mereka tetap terpenuhi meskipun bekerja di bawah skema alih daya. Keamanan kerja harus dijamin dengan memastikan bahwa pekerja *outsourcing* tidak dapat diberhentikan secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan adil. Regulasi yang mewajibkan mekanisme peringatan serta negosiasi sebelum pemutusan hubungan kerja (PHK) diterapkan untuk menghindari ketidakpastian kerja. Selain itu, batas minimal durasi kontrak harus ditetapkan agar pekerja memiliki kepastian terkait masa kerja mereka. Negara juga dapat mengatur mekanisme perekrutan langsung bagi pekerja *outsourcing* yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu di satu perusahaan, sehingga mereka memiliki kesempatan untuk beralih menjadi pekerja tetap.

Dari segi keamanan upah, negara harus menjamin bahwa pekerja *outsourcing* menerima gaji yang setara dengan pekerja tetap yang memiliki tanggung jawab serupa. Tidak boleh ada diskriminasi dalam hal upah dan tunjangan, terutama di sektor industri yang bergantung pada tenaga *outsourcing*. Untuk memastikan pembayaran upah yang tepat waktu, pemerintah perlu memperketat pengawasan terhadap perusahaan *outsourcing* dan memberikan tanggung jawab kepada perusahaan pengguna jasa jika penyedia tenaga kerja gagal memenuhi kewajibannya. Selain itu, tunjangan seperti jaminan kesehatan, transportasi, dan makanan juga harus diberikan agar kesejahteraan pekerja *outsourcing* tetap terjaga.

Keamanan sosial merupakan aspek lain yang perlu diperhatikan. Negara harus memastikan bahwa semua pekerja *outsourcing* terdaftar dalam program jaminan sosial, seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, dengan tanggung jawab pembayaran iuran yang dibagi antara penyedia tenaga kerja dan perusahaan pengguna jasa. Pekerja *outsourcing* juga harus diberikan hak cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti melahirkan seperti pekerja tetap, serta mendapat santunan jika mengalami kecelakaan kerja. Dengan

perlindungan sosial yang memadai, pekerja *outsourcing* dapat menjalani pekerjaan mereka dengan lebih aman dan stabil.

Dari sisi keamanan hukum, negara harus memiliki sistem pengawasan yang efektif untuk menindak tegas perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja. Kontrak kerja yang transparan dan tidak merugikan harus menjadi standar, dengan ketentuan yang jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja, durasi kontrak, serta jaminan sosial yang diberikan. Selain itu, akses terhadap bantuan hukum harus dipermudah, baik melalui serikat pekerja maupun lembaga advokasi ketenagakerjaan, agar pekerja *outsourcing* dapat menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan secara adil dan cepat.

Dalam aspek keamanan karier, negara dapat mendorong peningkatan keterampilan pekerja *outsourcing* melalui program pelatihan dan sertifikasi profesi yang difasilitasi oleh perusahaan maupun pemerintah. Dengan meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan berkala, pekerja *outsourcing* memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan yang lebih stabil dan meningkatkan jenjang karier mereka. Program sertifikasi profesi juga dapat menjadi nilai tambah bagi pekerja *outsourcing* agar lebih mudah berpindah ke posisi yang lebih tinggi atau mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang lebih baik. Secara keseluruhan, perlindungan yang diberikan negara kepada pekerja *outsourcing* harus mencakup keamanan kerja, upah, sosial, hukum, dan karier.

Gambar 5.1. Komponen Relasi *Flexicurity*



Gambar 5.1. secara visual mengilustrasikan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja dengan panah dua arah, yang menunjukkan bahwa fleksibilitas bisnis tidak boleh mengorbankan keamanan tenaga kerja, begitu pula sebaliknya. Dengan regulasi yang seimbang, negara dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, di mana fleksibilitas bisnis tetap diberikan kepada pengusaha, tetapi tanpa mengorbankan hak-hak pekerja. Hal ini penting untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja dan memastikan bahwa

*outsourcing* tidak digunakan sebagai alat untuk menghindari kewajiban perusahaan dalam memberikan perlindungan ketenagakerjaan yang layak.

Selanjutnya kajian ini perlu merinci *best practices* pelaksanaan prinsip *flexicurity* dari beberapa negara di Eropa. Hasilnya dapat menjadi alternatif sumber pengambilan norma yang nantinya dapat dituangkan dalam Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri sebagaimana direkomendasikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 168/PUU-XXI/2023<sup>32</sup>, bahkan Perubahan UU Ketenagakerjaan.

---

<sup>32</sup> MK menyatakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan, “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, “**Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya**”. Lihat: Amar Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, hlm. 680.

## REFERENSI

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3702).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

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).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1138).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 869).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaannya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1257).

### **Putusan Mahkamah Konstitusi**

Putusan MK No. 12/PUU-I/2003

Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011

Putusan MK No. 96/PUU-XI/2013

Putusan MK No. 7/PUU-XII/2014

Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020

Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023

### **Buku dan Artikel Jurnal**

Agus Suprajogi dan Herfinita Nurmala Lubis, “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak di Masa Pandemi Covid-19 Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja”, *Lex Journalica*, Volume 19 Nomor 3, Desember 2022.

- Ahmad Fadlil Sumadi, “Mahkamah Konstitusi dan Kontrak *Outsourcing*”, *Jurnal Konstitusi*, Volume 9, Nomor 1, Maret 2012.
- Angga Christian, dkk., “Teori Keadilan menurut John Rawls”, *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern*, Volume 07, No. 1, Januari 2025.
- Anna Ilsoe and Trine P. Larsen., 'Flexicurity and the future of work - Lessons from Denmark' in *The Economy 2030 Inquiry*, The Resolution Foundation. London, UK, 2023. Dalam: <https://economy2030.resolutionfoundation.org/reports/flexicurity-and-the-future-of-work/>
- Charles Mou, dan Sei Benson Ochieng. "Strategic *Outsourcing* and Firm Performance: A Review of Literature." *International Journal of Social Science and Humanities Research*, Vol. 1, no. 1 (June-December 2023): 20-29. ISSN 2959-7056 (online).
- Claus Thustrup Kreiner and Michael Svarer, “Danish *Flexicurity*: Rights and Duties”, *Journal of Economic Perspectives*, Volume 36, Number 4, Fall 2022.
- Douglas Brown, and Scott Wilson. 2005. *The Black Book of Outsourcing: How to Manage the Changes, Challenges, and Opportunities*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Fithriatus Shalihah, “Legal Protection Against Workers in Work Agreement on *Outsourcing* System in Indonesia”, *Yustisia*, Vol. 6, No. 3.
- I Nyoman Putu Budiarta, *HUKUM OUTSOURCING Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Malang: Setara Press, 2016.
- Isharyanto, *Teori Hukum: Suatu Pengantar dengan Pendekatan Tematik*, Yogyakarta: Penerbit WR, 2016.
- John Rawls, *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press, 1971.
- Khairani, “Kedudukan *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011”, *Jurnal Konstitusi*, Volume 11, Nomor 4, Desember 2014.
- Kihanya, T. W., Wafula, M. K., Onditi, E. O. & Munene, A. M. (2015). “The Role of Strategic Sourcing on Organization’s Performance: A Case Study of Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology”. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(5), 1-11.
- Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing versus Serikat Pekerja (An Introduction to Outsourcing)*, Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008.
- Kristianus Jimmy Pratama, “Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi”, *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, Vol. 10, No. 1.
- Latif, K., Ismaill, M .N., Nazri, M. & Nor, M. R. M. (2018). “Conceptual propensity of *outsourcing* success through robust model development”. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 7 (4),1-18.
- Luigi Burroni and Maarten Keune, “*Flexicurity*: A conceptual critique”. *European Journal of Industrial Relations* 17(1) 75–91.
- Marina Ferent-Pipas, “*Flexicurity* in the EU28 Countries: A Multiyear Composite Indicator Proposal”, *Scientific Annals of Economics and Business* 71 (1), 2024, 43-74.
- Mark J. Power, dkk. *The Outsourcing Handbook: How to Implement a Successful Outsourcing Process*. London: Kogan Page, 2006.

- Matteo Marengo, "Platform work meets *flexicurity*: A comparison between Danish and Dutch social partners' responses to the question of platform workers' contract classification", *European Journal of Industrial Relations*, 2024, Vol. 30(2).
- Niru Anita Sinaga, dkk., "Alignment of *Outsourcing* Agreement on Protection Law and Justice", *The Southeast Asia Law Journal*, Vol. 1, No. 1 (2015).
- Pan Mohamad Faiz, "Teori Keadilan John Rawls," *Jurnal Konstitusi* 6, No. 1 (April 2009).
- Ramos, P. C. (2020). "Theoretical Model to Analyze the Influence of *Outsourcing* on Industrial Business Value Creation". *Universal Journal of Management* 8(1): 1-11, 2020.
- Rusli Effendi dkk., *Teori Hukum.*, Ujungpandang: Hasanuddin University Press, 1991.
- S. Solechan, "Pengawasan Pelaksanaan Sistem *Outsourcing* yang Berbasis Pada Hak Asasi Manusia," *Administrative Law and Governance Journal*, vol. 2, no. 2, pp. 337-348, Jun. 2019.
- Ton Wilthagen & Frank Tros, "The concept of '*flexicurity*': a new approach to regulating employment and labour markets", *European Review of Labour and Research* 10(2), May 2008.
- Tri Budiyo (2021). "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dan *Outsourcing*, serta Problematika Implementasinya". *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(2).

### Website

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/alih%20daya>

<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Putusan&id=4&kat=2&cari=ketenagakerjaan&menu=5>