

POLEMIK HUBUNGAN KERJA SISTEM *OUTSOURCING*¹

Nawawi

Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

ABSTRACT

Outsourcing practice is a contentious issue in Indonesia. Pro and contra against outsourcing practice among employers and workers has been increasing and becoming one of a major stumbling block for the establishment of healthy industrial relations in Indonesia. The legalization of outsourcing in the 2003 Labor Law provides legal basis for employers to minimize the risk of company's production cost by rearranging recruitment system through outsourcing. On the other hand, the implementation of outsourcing has adversely affected workers' status and welfare. The implementation of outsourcing has weakened the bargaining position of low skilled workers in the labor market. Therefore, there is a growing need to conduct a comprehensive evaluation of the 2003 Labor Law regarding outsourcing and other contentious issues pertinent to the Law, to reach consensus between workers and employers. This paper aims to explain the dispute over implementation of outsourcing related to the 2003 Labor Law. It argues of the urgency of revision of 2003 Labor Law to deal with outsourcing practice in the future.

Keywords: *Outsourcing, Labor Law, Worker, Employer, Industrial Relation*

¹ Sebagian data atau informasi dalam tulisan ini merupakan hasil dari penelitian Tim Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan di Kedeputan Bidang IPSK-LIPI dengan judul "Hasil Kajian LIPI terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" yang dilaksanakan pada tahun 2010. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dra. Laila Nagib, MA selaku koordinator penelitian yang telah mengizinkan penggunaan data atau informasi dalam penelitian tersebut untuk tulisan ini.

ABSTRAK

Praktik *outsourcing* merupakan isu yang menjadi perdebatan di Indonesia. Pro dan kontra antara pekerja dan pengusaha terkait praktik *outsourcing* terus meningkat dan menjadi kendala terciptanya hubungan industrial yang sehat. UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 memberikan legalitas bagi pengusaha untuk meminimalisasi risiko biaya produksi dengan menyesuaikan sistem rekrutmen melalui praktik *outsourcing*. Di sisi lain, implementasi praktik *outsourcing* memengaruhi status dan kesejahteraan pekerja secara negatif. Praktik *outsourcing* memperlemah posisi tawar pekerja yang berketerampilan rendah dalam pasar kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi yang komprehensif terkait praktik *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 untuk mencapai konsensus antara pekerja dan pengusaha. Paper ini menjelaskan tentang konflik terkait implementasi praktik *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan Tahun 2003. Paper ini menekankan perlunya revisi terhadap UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 terutama terkait praktik *outsourcing* di masa depan.

Kata kunci: *Outsourcing, UU Ketenagakerjaan, Pekerja, Pengusaha, Hubungan Industrial*

PENDAHULUAN

Sejak ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan hubungan kerja sistem *outsourcing* terus menuai pro (setuju) dan kontra (tidak setuju). Di satu sisi, legalisasi praktik *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan telah memberikan justifikasi dan kesempatan kepada pengusaha untuk melakukan penataan ulang dan efisiensi terhadap manajemen produksi dan rekrutmen tenaga kerja. Sejak UU tersebut disahkan pada Agustus 2003, pihak pengusaha dapat mengangkat pekerja tetap dan pekerja kontrak, memborongkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, dan melakukan *outsourcing* tenaga kerja melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Pada sisi lain, praktik *outsourcing* ternyata berdampak terhadap meningkatnya perubahan status kerja disertai hilangnya sebagian hak yang melekat pada diri para pekerja/buruh di Indonesia. Dalam kondisi pasar kerja Indonesia yang *over supply* dan didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan rendah, praktik *outsourcing* juga berimplikasi terhadap semakin melemahnya daya tawar pekerja/buruh di pasar kerja.

Dalam perkembangannya, sejumlah pasal dan ayat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait praktik *outsourcing* pernah digugat melalui pengajuan uji material (*judicial review*) ke Mahkamah

Konstitusi (MK) dan sebagian di antaranya dikabulkan. Reaksi pro dan kontra terhadap pelaksanaan *outsourcing* juga sampai pada tataran politik sehingga menimbulkan dorongan kuat untuk merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Padahal, UU Ketenagakerjaan tersebut merupakan salah satu produk hukum pascareformasi, yang dalam proses penyusunannya melibatkan berbagai pihak, terutama perwakilan pihak pengusaha dan serikat pekerja/buruh.

Kelompok pengusaha (APINDO) dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disingkat SP/SB) merupakan pihak yang paling berkepentingan terhadap praktik hubungan kerja sistem *outsourcing*. Dalam menyikapi hal tersebut keduanya cenderung bertahan pada sudut pandang masing-masing yang sulit dipertemukan. Bagi pemberi kerja atau pengusaha, praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* merupakan jawaban terhadap tuntutan bisnis sebagai respon atas perkembangan ekonomi global yang menghendaki kecepatan dan fleksibilitas perusahaan dalam pemenuhan target produksi, efisiensi pembiayaan, dan pengorganisasian rekrutmen tenaga kerja. Peningkatan daya saing (*competitiveness*) dan produktivitas perusahaan diyakini hanya dapat dicapai apabila didukung oleh adanya kebijakan penyesuaian pasar kerja yang lebih fleksibel dalam kegiatan produksi, rekrutmen, dan pemberhentian tenaga kerja (*hiring and firing*). Dengan melakukan kegiatan *outsourcing*, perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core bussines*), sedangkan kegiatan-kegiatan di luar kegiatan inti atau yang termasuk sebagai kegiatan penunjang (*non-core bussines*) diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penggunaan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Sementara itu, desakan untuk menghapus praktik *outsourcing* terutama dari kalangan SP/SB tidak pernah berhenti, bahkan eskalasinya semakin meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Catatan penulis menunjukkan bahwa setiap terjadi unjuk rasa yang dilakukan oleh kelompok pekerja/buruh di DKI Jakarta dalam kurun waktu tahun 2012, selalu muncul tuntutan penghapusan praktik *outsourcing*. Hal yang sama juga selalu menjadi agenda dalam perayaan hari buruh sedunia yang diperingati pada tanggal 1 Mei setiap tahunnya.

Bagi SP/SB, praktik *outsourcing* dianggap sebagai bentuk hubungan kerja yang merugikan karena menimbulkan ketidakpastian status kerja (*job insecurity*) dan kurang memberikan perlindungan pada pekerja/buruh (AKATIGA 2010). Praktik *outsourcing* dianggap sebagai upaya perusahaan menciptakan

keuntungan sebesar-besarnya dan menjadi alternatif pilihan termudah untuk menghindari berbagai kewajiban jika terjadi perselisihan hubungan kerja. Selain itu, praktik *outsourcing* dianggap telah menghalangi pengembangan organisasi SP/SB melalui pembatasan hak berserikat (*union-busting tactic*) dan menimbulkan diskriminasi kepada pekerja, terutama pemberian upah dan syarat mendapatkan pekerjaan (usia kerja). Praktik *outsourcing* juga dianggap sebagai produk neoliberal. Bahkan, sebagian SP/SB yang secara tegas dan keras menolak praktik *outsourcing* mendalilkan bentuk hubungan kerja sistem *outsourcing* sebagai bentuk baru eksploitasi (perbudakan) manusia di zaman modern (Tim Kajian UU Ketenagakerjaan-LIPI 2010).

Pro dan kontra terhadap praktik *outsourcing* selama ini mengindikasikan adanya sesuatu yang perlu dievaluasi dari sistem hubungan kerja tersebut. Evaluasi tersebut tidak hanya terkait dengan substansi perangkat hukum yang digunakan, yaitu rumusan pasal, ayat, dan peraturan turunan terkait UU Ketenagakerjaan, tetapi juga implementasi dan penegakan hukumnya serta upaya perbaikan yang perlu dilakukan. Dalam konteks yang lebih luas perlu dipertanyakan, bagaimana menempatkan hubungan kerja sistem *outsourcing* yang sesuai dengan karakteristik ketenagakerjaan Indonesia sehingga tidak ada pihak yang dirugikan?

Sejak diimplementasikan pada tahun 2003, studi terkait polemik pelaksanaan UU Ketenagakerjaan telah dilakukan oleh beberapa pihak, di antaranya oleh Tim Kajian Independen Lima Univeristas (2006), AKATIGA dan FES (2010), dan Tim Kajian UU Ketenagakerjaan-LIPI (2010). Ketiga studi tersebut pada umumnya menyoroti kelemahan substansi dan implementasi UU Ketenagakerjaan dan menganalisis dampak pelaksanaan hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* terhadap kesejahteraan pekerja/buruh. Tulisan ini diharapkan dapat melengkapi penjelasan yang telah diungkap pada ketiga studi tersebut disertai perkembangan berbagai kebijakan dan peraturan terkini terkait pelaksanaan UU Ketenagakerjaan, terutama analisis tentang praktik *outsourcing* pasca-Keputusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011.

Uraian dalam tulisan ini dibagi menjadi tiga bagian besar pembahasan. Bagian *pertama* membahas legalisasi *outsourcing* dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan praktiknya di banyak negara di dunia. Bagian *kedua* berisi ulasan tentang permasalahan seputar aturan dan pelaksanaan *outsourcing*. Bagian *ketiga* membahas dampak keputusan MK terhadap sistem *outsourcing* sebagai rasionalitas pentingnya lembaga eksekutif dan legislatif

untuk segera merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

LEGALISASI *OUTSOURCING* DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Sistem *outsourcing* sebenarnya bukan hal baru dalam hubungan kerja di Indonesia. Praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* sudah dilakukan sejak sebelum aturan tersebut ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan². Bahkan, sistem seperti ini sebenarnya sudah dilaksanakan sejak ratusan tahun lalu, yaitu pada zaman kolonial Belanda melalui penggunaan tenaga kerja kontrak di berbagai perkebunan di Pulau Sumatera dan Jawa (Tim Kajian Akademis Independen 2006:3-40).

Pada masa pemerintahan Orde Baru (1965-1998), bentuk pelaksanaan hubungan kerja sistem *outsourcing* dilakukan melalui pemberian insentif kemudahan izin usaha dan kegiatan bisnis kepada perusahaan-perusahaan yang beroperasi di kawasan berikat (*export processing zones*). Pada saat itu, pemerintah melalui Menteri Perdagangan RI mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat dan kemudian dipertegas dengan Surat Keputusan Menteri Perdagangan RI Nomor 135/KP/VI/1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran Barang ke dan dari Kawasan Berikat. Tujuan kebijakan itu adalah agar dunia usaha bisa memenuhi target pasar ekspor yang saat itu sedang *booming order* dan sebagai implementasi kebijakan pemerintah pada saat itu, yang menitikberatkan pada industri berorientasi ekspor (Saptorini dan Suryomenggolo 2007: 9).

Selama periode 1990-1999, ketika pelaksanaan kegiatan *outsourcing* pemborongan pekerjaan mulai marak dilakukan di kawasan berikat dan menimbulkan sejumlah polemik, pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan beberapa aturan tentang pelaksanaan *outsourcing*, yaitu melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 12/SE/MEN/1990 tentang Tanggung Jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan dan Peraturan

² Dalam Saptorini dan Suryomenggolo (2007), mengutip hasil studi Okamoto (2006) dinyatakan bahwa sudah sejak tahun 1999 perusahaan jasa keamanan milik pemodal asing asal Jepang bekerja sama dengan Yayasan Marinir menjalankan praktik bisnis *outsourcing* jasa keamanan (satpam profesional) di daerah Jakarta.

Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Sejak saat itu, hubungan kerja sistem *outsourcing* secara legal menjadi bagian dari kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, yang pada saat itu diterjemahkan sebagai “memborongkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain”.

Dalam perkembangannya, terutama setelah diakui secara legal formal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan hubungan kerja sistem *outsourcing* semakin meluas tidak hanya diterapkan oleh perusahaan-perusahaan berorientasi ekspor, tetapi juga dilakukan hampir pada sebagian besar jenis perusahaan, baik skala kecil, menengah, maupun besar dengan berbagai alasan pembenaran.³ Pada sisi lain, walaupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan produk hukum pascareformasi, sebagian aturan dalam UU Ketenagakerjaan tersebut masih mengadopsi kebijakan pemerintahan masa Orde Baru dengan mengeliminasi beberapa batasan yang pernah dibuat terkait praktik *outsourcing*. Bahkan, dapat dikatakan aturan yang dibuat dalam UU Ketenagakerjaan tentang *outsourcing* lebih longgar dibanding aturan sebelumnya.⁴ Gambaran perbedaan terkait aturan *outsourcing* pada masa sebelum dan sesudah Orde Baru dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

³ Hasil penelitian Divisi Riset Manajemen-PPM (2008) dari 44 perusahaan di Indonesia, sebanyak 73% menggunakan tenaga *outsourcing* dalam operasional perusahaan. Dari perusahaan tersebut diketahui 5 alasan menggunakan *outsourcing*, yaitu agar perusahaan dapat fokus terhadap *core business* (33.75%), menghemat biaya operasional (28,75%), *turn over* karyawan menjadi rendah (15%), modernisasi dunia usaha dan lainnya yang masing-masing mencakup sebesar 11.25%. Adapun yang menjadi alasan lainnya ialah: efektivitas *manpower*, tidak perlu mengembangkan SDM untuk pekerjaan yang bukan utama, memberdayakan anak perusahaan, dan terkait dengan kondisi bisnis yang tidak dapat diprediksi.

⁴ AKATIGA-FES (2010) dalam laporan ringkasan eksekutif hasil kajian terhadap praktik kerja kontrak dan *outsourcing* buruh di sektor industri metal di Indonesia menyebutkan bahwa kerja kontrak dan *outsourcing* merupakan wujud dari kebijakan pasar kerja fleksibel yang menjadi syarat IMF (*International Monetary Fund*) dan Bank Dunia kepada pemerintah Indonesia dalam pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi tahun 1997. Kebijakan pasar kerja fleksibel merupakan salah satu konsep kunci dari kebijakan perbaikan iklim investasi yang juga disyaratkan oleh IMF dan dicantumkan dalam *Letter of Intent* atau nota kesepakatan ke-21 antara pemerintah Indonesia dan IMF pada butir 37 dan 42.

Tabel 1. Perbedaan Aturan terkait *Outsourcing* Sebelum dan Pascareformasi

No	Aspek Aturan <i>Outsourcing</i>	Keputusan Menteri Perdagangan RI No.135/KP/VI/1993	Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
1	Definisi	Konsep yang diperkenalkan adalah “pengerjaan sebagian proses pengolahan” atau “mendorong pelaksanaan pekerjaan kepada pemborong”	Konsep yang diperkenalkan adalah “penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain” dan juga “penyediaan jasa pekerja/buruh.”
2	Syarat pelaksanaan	Hanya dapat dilakukan apabila perusahaan pengolah tidak dapat mengerjakan sebagian proses sesuai pesanan atau order yang diterima; atau kapasitas produksi perusahaan pengolahan tidak dapat memenuhi volume dan jadwal penyelesaian pekerjaan	Tidak ada syarat pelaksanaan
3	Jenis perusahaan	Hanya untuk perusahaan garmen atau industri TPT	Tidak ada batasan atau berlaku untuk semua industri
4	Kegiatan produksi	Hanya untuk pekerjaan pemotongan (<i>cutting</i>), penjahitan (<i>sewing</i>), dan pemasangan label (<i>labeling</i>)	Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dan tidak boleh untuk kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi
5	Lokasi perusahaan	Hanya untuk perusahaan di kawasan berikat	Tidak ada batasan
6	Jangka waktu	Dibatasi untuk pengerjaan maksimal 60 hari	Tidak ada batasan
7	Tujuan pasar	Barang hasil produksi adalah untuk tujuan ekspor	Tidak ada batasan

Sumber: Saptorini dan Suryomenggolo, 2007.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* tidak disebutkan secara eksplisit, namun dinyatakan sebagai “*penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain*” dan termuat dalam pembahasan Bab IX tentang Hubungan Kerja.⁵ Dilihat

⁵ Dalam J. Suryomenggolo (2004: 31), “Dinamika Perumusan UU Ketenagakerjaan dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Apa, Siapa, dan Bagaimana”, dinyatakan

berdasarkan pasal-pasal nya, hubungan kerja sistem *outsourcing* diatur dalam 3 (tiga) pasal, yaitu pasal 64, pasal 65, dan pasal 66. Walaupun demikian, ketentuan tentang hubungan kerja sistem *outsourcing* juga berhubungan dengan pasal-pasal lainnya, terutama yang mengatur tentang hubungan kerja atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian hubungan kerja sistem *outsourcing* dinyatakan hanya dapat dilakukan melalui dua bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, yaitu (1) pemborongan pekerjaan atau (2) penyedia jasa pekerja/buruh. Dalam hal ini praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* menimbulkan pihak ketiga dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yakni perusahaan pemborongan (subkontraktor) atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh (*worker provider company*).

Pada jenis kegiatan pemborongan pekerjaan, perusahaan induk melimpahkan pekerjaan kepada perusahaan lain (subkontrak) melalui perjanjian bisnis berupa kegiatan pemborongan pekerjaan yang disepakati oleh kedua belah pihak. Di Indonesia kegiatan *outsourcing* pemborongan pekerjaan biasanya dilakukan melalui sebuah tender penawaran yang dilakukan untuk jangka waktu tertentu (biasanya maksimal satu tahun). Jenis kegiatan *outsourcing* pemborongan juga sudah lama dipraktikkan dalam dunia usaha di Indonesia, termasuk juga biasa dilakukan di banyak negara di dunia.

Selain dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sistem *outsourcing* pemborongan pekerjaan juga telah diatur secara khusus dalam KUH Perdata Buku III Bab 7A Bagian VI, BW S-1848. Dalam aturan tersebut istilah lain *outsourcing* pemborongan pekerjaan disebut *Aanneming van Werk*. Berkaitan dengan adanya dua aturan yang sama terhadap pemborongan kerja tersebut, banyak pihak, terutama para pakar hukum, mengusulkan untuk menghapus aturan tentang pemborongan pekerjaan dalam UU Ketenagakerjaan. Terkait dengan hubungan kerja sistem *outsourcing*, dalam UU Ketenagakerjaan diusulkan hanya diatur jenis *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh. Hal ini karena *outsourcing* pemborongan pekerjaan kepada perusahaan lain

bahwa berdasarkan hasil kesepakatan tim perumus Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disepakati untuk mencantumkan kata *outsourcing* secara eksplisit sebagai bentuk dari pemborongan pekerjaan. Namun dalam hasil rumusan akhir istilah tersebut sudah tidak tercantum lagi.

(subkontraktor) tercakup pada aturan hukum hubungan bisnis yang telah dimuat dalam KUH Perdata (Tim Kajian Akademis Independen 2006 dan Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI 2010). Namun, usulan tersebut banyak ditentang oleh aktivis SP/SB karena hal itu berarti pemerintah melegalisasi penggunaan tenaga kerja sama halnya sebagai komoditas yang diperdagangkan (Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI 2010).

Jenis kegiatan kedua dari sistem *outsourcing* yang diakui dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah penggunaan tenaga kerja melalui perusahaan jasa penyediaan tenaga kerja atau sering disebut *outsourcing* pekerja/buruh. Jenis *outsourcing* ini merupakan bentuk baru karena sebelumnya belum pernah diatur dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sistem *outsourcing* melalui penyediaan jasa tenaga kerja dalam dunia bisnis alihdaya di Indonesia juga sering disebut dengan istilah *insourcing*, yaitu membawa masuk pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ke dalam perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut hanya menyediakan jasa tenaga kerja dan mengurus SDM serta administrasinya saja, sedangkan fasilitas, seperti tempat, pengawas, dan semua alat produksi berada di perusahaan pengguna (Yasar 2009). Jenis kegiatan *insourcing* ini tidak begitu lazim dilakukan di banyak negara lain, namun paling marak dilakukan di Indonesia dan saat ini diakui sering menimbulkan banyak persoalan (Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI 2010).

Selain peraturan yang telah disebutkan di atas, praktik *outsourcing* juga memiliki keterkaitan dengan peraturan pelaksanaan atau kebijakan lainnya, terutama yang terkait dengan kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan pasar kerja. Di antara berbagai peraturan turunan tersebut ialah Kepmenakertrans Republik Indonesia Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Kepmenakertrans Republik Indonesia Nomor 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Inpres Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi paket ke-4 mengenai Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Menciptakan Iklim Hubungan Industrial yang mendukung perluasan lapangan kerja, Permen Nomor 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Permagangan di Dalam Negeri, Inpres Nomor 1 Tahun 2010 tentang Percepatan Pelaksanaan Prioritas Pembangunan Nasional Prioritas ke-7 Program Sinkronisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dan Iklim

Usaha, serta tercantum dalam RPJMN 2010-2014 tentang Perbaikan Iklim Ketenagakerjaan yang ditujukan untuk menciptakan lapangan kerja formal dan meningkatkan produktivitas pekerja dengan cara memperbaiki aturan main ketenagakerjaan berkaitan dengan rekrutmen, *outsourcing*, pengupahan, PHK, dan perlindungan terhadap buruh yang berlebihan.

PRAKTIK *OUTSOURCING* DI BANYAK NEGARA DI DUNIA

Hubungan kerja sistem *outsourcing* sebenarnya telah lama dipraktikkan dengan berbagai model atau pola di banyak negara, baik di negara maju maupun negara berkembang. Penggunaan istilahnya juga beragam, seperti *subcontracting*, *external manpower*, *externalization*, *business process outsourcing* (BPO), dan *transfer of undertaking*. Namun, dalam praktiknya tidak jauh berbeda seperti apa yang dikenal dengan praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* pemborongan pekerjaan di Indonesia. Praktik sistem hubungan kerja *outsourcing* telah menjadi kebutuhan yang tidak terelakkan dan meluas mengikuti perkembangan perekonomian global.

Sejak dekade pertengahan tahun 1990-an, perkembangan praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* telah menyebar sangat cepat di banyak negara, terutama negara maju seperti Jepang, Inggris, Jerman, Amerika Serikat, dan Perancis (ILO 2009). Praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* telah menjadi bagian dari perkembangan sektor-sektor perekonomian di negara-negara tersebut, terutama di sektor industri pengolahan (*manufacturing*) dan jasa (seperti jasa perbankan, asuransi, pelayanan kesehatan, transportasi, dan perdagangan)⁶.

Aturan terkait hubungan kerja sistem *outsourcing* juga sangat beragam, yang tergantung pada kebijakan di setiap negara. Hampir semua negara di Kawasan Eropa membolehkan praktik *outsourcing*, kecuali di Yunani dan Turki yang secara tegas melarang praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* di negaranya (Tim Kajian Akademis Independen 2006). Pada sebagian besar negara Uni Eropa aturan tentang hubungan kerja sistem *outsourcing* diatur dalam perundang-undangan yang mengatur tentang *temporary agency work*

⁶ Contoh kasus di Jepang, perkembangan praktik *outsourcing* (termasuk juga sistem kerja kontrak) di negara ini meningkat pesat, terutama sejak pencabutan aturan pembatasan atas *temporary worker* di sektor industri pengolahan di negara tersebut pada tahun 2004 (ILO 2009).

yang di dalamnya terdapat ketentuan tentang sektor-sektor yang dilarang untuk dikontrakkan atau dilimpahkan kepada perusahaan lain (*restriction sectors*). Selain itu, di Uni Eropa perusahaan pihak ketiga (penyedia jasa) yang timbul dari praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* diatur melalui persyaratan pemberian lisensi dan skema otoritas yang diawasi secara ketat oleh sebuah lembaga tertentu. Sebagai contoh di Jerman setiap perusahaan penyedia jasa tenaga kerja diwajibkan melakukan pendaftaran lisensi setiap tahun selama tiga tahun dengan mengikuti berbagai sistem pengujian dan pemeriksaan. Sementara itu, di negara Cyprus dan Republik Czech, izin lisensi diperiksa ulang masing masing setiap dua dan tiga tahun. Selain itu, di negara-negara yang posisi serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah sangat seimbang, seperti di Jerman, Belgia, Swedia dan Spanyol, terdapat salah satu aturan bahwa perusahaan pengguna diwajibkan berkonsultasi dengan serikat pekerja/buruh jika ingin melakukan *outsourcing* (*hiring agency workers*). Sementara itu, di negara seperti Italia dan Austria memiliki aturan tentang batasan jumlah perusahaan penyedia jasa yang diperbolehkan dalam suatu perusahaan (Eurociett 2007).

Berdasarkan hasil studi BAPPENAS (2004), di Asia hanya Filipina dan Indonesia yang memiliki pembatasan secara ketat terhadap praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* dan juga hubungan kerja sistem kontrak.⁷ Sejak Maret 2002, Filipina memiliki aturan tentang *contracting* dan *subcontracting* yang di dalamnya mengatur larangan sistem kontrak pada *contracting labor-only*.⁸ Di Filipina *subcontracting* pekerjaan ke perusahaan lain dapat dilakukan dengan beberapa persyaratan, seperti adanya penyertaan jaminan kontrak tenaga kerja yang meliputi standar kesehatan dan keselamatan kerja, kebebasan berorganisasi, jaminan masa kerja, dan kesejahteraan (ADB 2005, dikutip dari Tim Kajian Akademis Independen 2006). Sementara itu, untuk negara-negara maju, baik di kawasan Asia, Eropa, Amerika Utara, New Zealand, maupun Australia pada umumnya membolehkan praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* dengan berbagai pengaturan sesuai kondisi di masing-masing negara tersebut. Contohnya ialah di Jepang dan Korea Selatan. Praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* di Jepang dibolehkan untuk 23

⁷ Lihat *Booklet* yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kerja dan Pengembangan Kesempatan Kerja Bappenas: Kebijakan Pasar Kerja untuk Memperluas Kesempatan Kerja (2007).

⁸ Lihat: *Department Order No.18-02, Series -02, Rules Implementing Articles 106 to 109 of the Labor Code, Article 5, Departement of Labor and Employment, Republic of the Philippines.*

jenis pekerjaan, sedangkan di Korea Selatan hanya untuk 26 jenis pekerjaan (Widianto 2004 dikutip dari Tim Akademis Independen 2006).

Dalam memahami praktik *outsourcing* di banyak negara di dunia, dapat diambil benang merah bahwa terdapat beberapa prasyarat agar pelaksanaannya tidak menimbulkan polemik, terutama merugikan pekerja/buruh. Praktik *outsourcing* harus diikuti dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran, kepastian mendapatkan kemudahan akses pasar kerja (pasar kerja fleksibel), dan mekanisme perlindungan sosial bagi pekerja/buruh yang tidak terserap dalam pasar kerja (jaminan sosial). Selain itu, keseimbangan posisi (*bargaining position*) antara kelompok pengusaha dan serikat pekerja/buruh juga menjadi sangat penting, terutama ketika terjadi negosiasi di tingkat perusahaan.

Oleh karena itu, persyaratan yang cukup ketat terhadap praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* di Indonesia dapat dimaklumi mengingat Indonesia masih dihadapkan pada masalah tingginya tingkat pengangguran dan kemiskinan. Dalam hal ini, peran institusi negara dalam menjamin hak dan perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan. Pembebasan praktik *outsourcing* secara terbuka diyakini akan membawa dampak lebih buruk terhadap kondisi pasar kerja Indonesia yang *over supply*, didominasi pekerja dengan tingkat pendidikan rendah, dan mayoritas terserap di ekonomi informal. Apalagi, mayoritas pekerja di Indonesia belum terlindungi melalui jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun demikian, pembatasan yang terlalu kaku atau rigid juga perlu dihindari karena akan menghambat kegiatan ekonomi, terutama arus investasi masuk, yang pada gilirannya akan mengurangi penciptaan kesempatan kerja.

PERMASALAHAN SUBSTANSI DAN PEMBIARAN PELANGGARAN

Pada tahun 2010, atas rekomendasi dari lembaga Tripartit Nasional (perwakilan Kelompok Pengusaha, SP/SB, dan Pemerintah), LIPI diminta melakukan kajian terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada tanggal 15 Desember 2011 di depan Sidang Pleno LKS Tripartitnas, LIPI telah memaparkan hasil kajiannya, termasuk penjelasan *standing point* LIPI terhadap berbagai tanggapan selama sosialisasi hasil kajian di Kota Jakarta, Batam, Balikpapan, dan Surabaya. Dalam pemaparannya LIPI

menyatakan bahwa sejak proses penyusunan hingga setelah kelahirannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terus menimbulkan kontroversi dan diprotes secara bersama oleh kelompok SP/SB dan Pengusaha. Pro dan Kontra terhadap pelaksanaan sistem kerja *outsourcing* tidak terlepas dari kelemahan substansi dan lemahnya pengawasan implementasinya di lapangan.

Hasil Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI (2010), pada bagian kesimpulan dinyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengandung paradigma konflik akibat ketidakjelasan beberapa pasal, adanya pasal-pasal yang bermakna ganda (multitafsir), ataupun tidak konsisten dengan regulasi lainnya sehingga menjadi sumber perselisihan dalam pelaksanaan hubungan kerja dan industrial. Pada sisi lain, pelaksanaan peran pengawasan dan penindakan hukum oleh pemerintah dan aparat hukum yang berwenang terhadap pelanggaran aturan UU Ketenagakerjaan (*law enforcement*) relatif lemah. Hal itu terbukti dari banyaknya pelanggaran yang terjadi dan penyelesaian perselisihan hukum yang berlarut. Bahkan, banyak pihak berpendapat bahwa maraknya hubungan kerja sistem *outsourcing* sebagai akibat dari pembiaran oleh pemerintah dan penegak hukum terhadap adanya pelanggaran (Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI 2010: 113-114).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan tentang syarat-syarat pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan telah diatur dalam Pasal 65 Ayat (2). Selanjutnya, ketentuan tentang kegiatan penunjang yang menjadi syarat utama dalam pelaksanaan *outsourcing* diatur pada Pasal 66 ayat (1). Kedua isi pasal tersebut intinya mengatur kegiatan *outsourcing*, yaitu pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja/buruh hanya bisa dilakukan oleh perusahaan pengguna (*user*) untuk jenis pekerjaan yang sifatnya penunjang (*non-core bussiness*). Selanjutnya, pada bagian penjelasan Pasal 66 Ayat (1) disebutkan bahwa “yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core bussiness*) suatu perusahaan”. Selain itu, dalam Surat Keputusan Kepmenakertrans RI Nomor 220/MEN/X/2004, Pasal 6 Ayat (1) butir (d) disebutkan bahwa salah satu ketentuan tentang syarat-syarat pemberian pekerjaan kepada perusahaan lain adalah *tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan*

*tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya*⁹.

Namun, berdasarkan hasil FGD Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI (2010) terungkap bahwa syarat dan penentuan kategori kegiatan pokok dan penunjang oleh perusahaan dalam implementasinya sulit diterapkan secara umum pada setiap perusahaan. Penentuan kegiatan pokok atau pendukung dalam hubungan kerja sistem *outsourcing* sering bermasalah, terutama untuk perusahaan-perusahaan besar lintas sektoral dan perusahaan yang menghasilkan produk beragam dengan model produk yang berkembang cepat. Selain itu, seringkali ketika memproduksi suatu produk, perusahaan juga melakukan prinsip *trial and error* dalam hal diterima tidaknya sebuah produk, misalnya pada pasar produk elektronik seperti telepon seluler yang tingkat perkembangan modelnya relatif cepat. Dalam hal ini alternatif menggunakan kegiatan *outsourcing* dianggap dapat meminimalisasi kerugian oleh perusahaan. Contoh lain ialah perdebatan penentuan pekerjaan inti dan pendukung pada pekerjaan di perkebunan teh. Apakah cakupan proses produksi inti berawal dari saat pucuk daun teh dipetik dan dikirim ke pabrik untuk diolah menjadi barang siap konsumsi atau termasuk proses pembukaan lahan dan pemeliharaan kebun? Maka, tidak mengherankan jika sistem *outsourcing* marak dilakukan pada berbagai jenis kegiatan atau pekerjaan tanpa membedakan kegiatan pokok atau penunjang. Bahkan, pekerja/buruh *outsourcing* sering bekerja pada pada jenis pekerjaan yang sama yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan status lainnya (pekerja organik) pada suatu perusahaan (Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI 2010).

Menurut Iftida Yasar (2009), konsep dan pengertian usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang adalah konsep yang fleksibel dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kebutuhan pasar. Karena itu, dalam praktiknya tidak mungkin diatur secara ketat dan mengikat semua perusahaan. Sebagai contoh, kegiatan pengangkutan bagi perusahaan garmen atau elektronik bukanlah kegiatan pokok karena tanpa kegiatan pengangkutan tersebut perusahaan tetap dapat berjalan. Dalam hal ini, kegiatan pengangkutan pada contoh kedua jenis perusahaan tersebut dapat dikategorikan sebagai kegiatan penunjang. Ketentuan ini tentunya berbeda jika diterapkan pada perusahaan ekspedisi atau pengiriman barang karena tanpa kegiatan pengangkutan, perusahaan ekspedisi

⁹ Untuk lebih lengkapnya lihat Surat Keputusan Kepmenakertrans Republik Indonesia Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan, Pasal 2 Ayat (1) dan Pasal 6 Ayat (1).

tersebut tidak akan berjalan. Contoh lain adalah pekerjaan satuan pengamanan (satpam/*security*) pada suatu perusahaan dikategorikan sebagai kegiatan pokok karena pertimbangan risiko (kerahasiaan) jika di-*outsourcing*-kan kepada perusahaan lain, sedangkan pada perusahaan lain dianggap sebagai kategori kegiatan penunjang sehingga bisa dilimpahkan kepada perusahaan lain.

Perdebatan terkait dengan jenis kegiatan atau pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan juga sering timbul akibat adanya perbedaan interpretasi dari penjelasan pada Pasal 66 Ayat (1) yang menyebutkan bahwa jenis kegiatan tersebut antara lain: *usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering), usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh*. Dalam hal ini kata “antara lain” sering ditafsirkan berbeda, terutama antara pihak perusahaan pengguna dan serikat pekerja/buruh. Bagi perusahaan pengguna/pemberi pekerjaan, penjelasan tersebut artinya memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk melakukan kegiatan *outsourcing* selain yang telah disebutkan karena mengacu kepada kata *antara lain* yang diartikan sebagai pemisalan atau contoh. Penilaian ini juga diperkuat melalui Kepmenakertrans Republik Indonesia Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain di mana pada Pasal 6 Ayat (3) disebutkan bahwa “*perusahaan pengguna/pemberi kerja dapat menentukan jenis kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud sebagai inti dan penunjang.*” Sementara itu, menurut sebagian serikat pekerja/buruh penjelasan tersebut diartikan sebagai jenis kegiatan atau pekerjaan yang “hanya” diperbolehkan untuk diserahkan kepada perusahaan lain. Artinya, hubungan kerja sistem *outsourcing* hanya dibatasi pada kelima bentuk jenis pekerjaan yang disebutkan pada penjelasan Pasal 66 Ayat (1) tersebut.

Permasalahan selanjutnya terkait dengan aturan dan praktik *outsourcing* adalah implementasi ketentuan tanggung jawab hubungan kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh *outsourcing*. Seringkali terjadi perdebatan siapa yang bertanggung jawab terhadap nasib pekerja/buruh *outsourcing* jika terjadi perselisihan hubungan kerja ataupun pemenuhan hak yang melekat pada pekerja/buruh *outsourcing*. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pengertian hubungan kerja dijelaskan pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat (12) yaitu “*hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah,*

dan perintah.” Sementara itu, pada Pasal 66 Ayat (2) dan (4) disebutkan bahwa hubungan kerja yang terjadi dari kegiatan *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Namun, pada tataran implementasi, ketentuan tentang tanggung jawab hubungan kerja tersebut hampir sebagian besar dilanggar oleh perusahaan pengguna (*user*) ataupun penyedia jasa pekerja/buruh. Penentuan upah, jenis pekerjaan, dan perintah pekerjaan pada pekerja/buruh *outsourcing* sering kali dilakukan oleh perusahaan pengguna, sedangkan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja biasanya hanya sebagai perantara penempatan. Akibatnya, posisi pekerja/buruh *outsourcing* sering menjadi tidak jelas dan tidak terlindungi karena akan menghadapi kesulitan ketika melakukan tuntutan pertanggungjawaban jika terjadi perselisihan perburuhan. Bahkan, berdasarkan FGD yang dilakukan oleh Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI (2010) terungkap bahwa sering terjadi kasus sudah tidak diketahuinya keberadaan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, tetapi pekerja/buruh *outsourcing* tetap bekerja di perusahaan pengguna.

Jika dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengatur adanya pengalihan tanggung jawab, sebagaimana disebutkan pada Pasal 66 Ayat (4), maka permasalahan terkait dengan siapa yang harus bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh *outsourcing* bisa dihindari. Adanya aturan pengalihan tanggung jawab tersebut telah memberikan ruang terjadinya pelanggaran aturan UU itu sendiri. Dalam hal ini, UU Ketenagakerjaan telah memberikan kesempatan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melakukan pelimpahan hubungan kerja yang seharusnya menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut. Artinya, jika tanggung jawab hubungan kerja dapat dilimpahkan kepada perusahaan pengguna, maka tidak ada lagi fungsi dan tanggung jawab yang diemban oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* selain hanya sebagai jasa perantara (Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI 2010:77).

Permasalahan lain yang juga cukup serius adalah pelanggaran pada pemenuhan hak-hak dan perlindungan bagi pekerja/buruh *outsourcing* yang dalam realitasnya tidak diimbangi dengan tindakan pemberian sanksi tegas sebagai

efek jera. Berdasarkan hasil kajian AKATIGA dan FES (2010), pemenuhan hak pekerja/buruh *outsourcing* secara umum selalu lebih rendah dari pekerja kontrak, apalagi jika dibanding pekerja tetap pada suatu perusahaan. Pekerja/buruh *outsourcing* selalu cenderung mendapatkan upah dan tunjangan lebih rendah dari yang diterima pekerja kontrak dan pekerja tetap pada suatu perusahaan.¹⁰

Dalam FGD antara Pengurus Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) dan Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI (2010), terungkap bahwa pelanggaran pemenuhan hak, terutama upah pekerja/buruh *outsourcing*, pada umumnya sering terjadi pada kegiatan *outsourcing* untuk jenis pekerjaan yang pekerja/buruhnya dikategorikan berketerampilan rendah. Sementara itu, untuk jenis pekerjaan *outsourcing* yang mensyaratkan adanya persyaratan pendidikan tinggi dan keterampilan tertentu (*skilled worker*), pemenuhan hak pekerjajanya cenderung tidak terlalu bermasalah. Alasannya, pekerja *outsourcing* yang berpendidikan dan berketerampilan tinggi, biasanya direkrut melalui tahapan rekrutmen yang lebih selektif oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing*. Bahkan, setelah direkrut, perusahaan penyedia jasa pekerja juga memberikan pelatihan persiapan (*upgrading skill*) untuk memenuhi standar dan kepuasan permintaan perusahaan pengguna. Dalam hal ini perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* memiliki kepentingan yang harus dipertahankan, yaitu menjaga kelangsungan kerjasama dengan mitra usaha perusahaan pengguna dan menjaga hubungan kerja yang lebih baik terhadap pekerja yang telah direkrut sebagai aset utama perusahaan.

Selain permasalahan rendahnya upah yang diterima sebagian besar pekerja/buruh *outsourcing*, pekerja/buruh *outsourcing* juga sering mendapatkan potongan upah dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Pekerja/buruh *outsourcing* pada umumnya juga tidak bisa bergabung dalam serikat pekerja/buruh karena alasan seperti takut dipecat atau dilarang oleh pihak perusahaan sehingga posisi tawar pekerja/buruh *outsourcing* sangat lemah (AKATIGA dan FES 2010). Hal tersebut merupakan pelanggaran Konvensi ILO Nomor 87 dan 98 tentang Kebebasan Berserikat. Di samping itu, karena alasan produktivitas, perekrutan pekerja *outsourcing* sering diutamakan untuk tenaga kerja usia muda (18-24 tahun) dan berstatus lajang sehingga pada kasus ini

¹⁰ Hasil studi AKATIGA dan FES (2010) menunjukkan bahwa pekerja/buruh *outsourcing* menerima rata-rata upah pokok dan rata-rata upah total masing-masing 17,45% dan 26% lebih rendah dari pekerja/buruh tetap.

terjadi diskriminasi hak kesamaan mendapatkan pekerjaan khususnya pada pekerja/buruh yang sudah menikah/berkeluarga. Hal ini berarti telah terjadi pelanggaran Konvensi ILO Nomor 100 dan No.111¹¹.

Implementasi praktik *outsourcing* juga semakin sulit dikontrol karena terjadinya persaingan yang tidak sehat di antara para pemain bisnis *outsourcing*. Menurut Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia, hampir sekitar 70-80 persen para pemain bisnis *outsourcing* di Indonesia, yang jumlahnya diperkirakan mencapai 12.000 perusahaan, merupakan perusahaan “abal-abal” yang dalam melakukan kegiatan bisnisnya seringkali tidak mematuhi aturan UU dan standar perjanjian kerja sistem *outsourcing* (Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI 2010).

OUTSOURCING PASCAKEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI

Sejak disahkan pada tahun 2003, terdapat dua kasus *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi (MK) terkait aturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Pertama*, gugatan hak uji materiil ke MK dari 33 Federasi SP/SB di tingkat nasional terhadap Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang dinyatakan sebagai bentuk pelanggaran atas hak konstitusional pekerja/buruh sebagai warga negara Indonesia atas kepastian kerja yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945. Pada tanggal 28 Oktober 2004, MK melalui keputusannya Nomor 12/PUU-I/2003 menolak gugatan tersebut dan menyatakan bahwa sistem kerja *outsourcing* tidak melanggar hak konstitusi warga negara (Saptorini dan Suryomenggolo 2007: 8-9).

Kasus *judicial review* kedua diajukan oleh Sdr. Didik Supriadi, seorang pekerja *outsourcing* pencatat meteran listrik di Kota Surabaya, yang menggugat aturan Pasal 59 (kerja kontrak) dan Pasal 64, 65, 66 (*outsourcing*) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinilai bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Gugatan tersebut kemudian dikabulkan sebagian oleh MK berdasarkan Amar Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 tertanggal 17 Januari 2012¹². Inti isi putusan MK

¹¹ Di kawasan Asia Tenggara, Indonesia merupakan satu-satunya negara yang telah meratifikasi delapan Konvensi dasar ILO

¹² Selain putusan MK terhadap sebagian pasal terkait *outsourcing*, hingga saat ini ada 3 (tiga) keputusan lainnya terkait uji materiil UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikabulkan oleh MK. Ketiga keputusan tersebut adalah (1) Putusan MK No.012/PUU-I/2003

tersebut menyatakan bahwa sebagian aturan dalam UU Ketenagakerjaan terkait hubungan kerja telah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 karena tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh jika terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dalam pertimbangan hukumnya, MK mengajukan dua model untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*. *Pertama*, mensyaratkan agar dalam perjanjian kerja sistem *outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT/pekerja kontrak), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/pekerja tetap). *Kedua*, untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* yang telah yang dijamin dalam UU Ketenagakerjaan, harus dilakukan *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) atau prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* dikaitkan dengan pengalaman kerjanya.

Dikabulkannya sebagian gugatan Sdr. Didik Supriadi serta keluarnya pertimbangan hukum MK tersebut tidak terlepas dari adanya dua fakta pelaksanaan *outsourcing* selama ini yang merugikan pihak pekerja/buruh. *Pertama*, tidak adanya aturan yang menjelaskan jaminan hubungan kerja bagi pekerja/buruh sehingga ketika perusahaan pemberi kerja atau *user* tidak lagi memberikan pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, pekerja/buruh otomatis kehilangan pekerjaan. *Kedua*, jika pekerjaan masih ada dan hubungan kerja berlanjut, pekerja/buruh diminta untuk melanjutkan kontrak kerja dengan perusahaan baru, tetapi masa kerja sebelumnya tidak diakui dan begitu pula dengan penerapan upah yang kembali dari besaran terendah (vide 3.18 Putusan MK Nomor 27/PUU-IX).

Selang 3 hari pascakeputusan MK No 27/PUU-IX/2011, pemerintah melalui Kemenakertrans mengeluarkan Surat Edaran Dirjen PHI dan Jamsos Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang pelaksanaan putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2012. Surat Edaran Dirjen PHI dan Jamsos tersebut pada intinya menjelaskan empat hal. *Pertama*, hubungan kerja PKWT (seperti

tehadap Pasal 158 tentang PHK karena alasan berat; (2) Putusan MK No. 115/PUU-VII/2009 terhadap Pasal 119, 120 dan 121 tentang Perundingan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan (3) Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 terhadap Pasal 155 Ayat (2) huruf (a) tentang upah proses.

tercantum dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) tetap berlaku. *Kedua*, bagi perusahaan yang mempraktikkan hubungan kerja sistem *outsourcing*, apabila dalam perjanjian kerja tidak memuat klausul TUPE, maka hubungan kerja harus melalui PKWTT. Kemudian, apabila dalam perjanjian kerja memuat klausul TUPE, maka hubungan kerja dapat didasarkan PKWT. Selanjutnya, perjanjian kerja yang telah berlangsung (diperjanjikan sebelum putusan MK) tetap berlaku sampai berakhirnya perjanjian tersebut. *Ketiga*, pihak yang terlibat dalam pelaksanaan *outsourcing* wajib membuat perjanjian tertulis (*outsourcing agreement*) yang memuat (a) jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh, (b) penegasan hubungan kerja, (c) penegasan perusahaan baru bersedia menerima pekerja/buruh perusahaan sebelumnya dalam hal terjadi pergantian perusahaan pemborongan atau penyedia jasa tenaga kerja. *Keempat*, dengan adanya putusan MK tersebut masa kerja para pekerja/buruh pada objek pekerjaan yang masih ada dan berlanjut harus diakui dan menjadi patokan dalam menentukan upah sesuai dengan kompetensi dan pengalaman masing-masing pekerja/buruh.

Walaupun Amar Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 dinilai telah lebih jelas dalam mengatur dan melindungi kepentingan pihak-pihak yang berpolemik terkait pelaksanaan *outsourcing*, tetap saja timbul dua pemahaman yang berbeda terkait keputusan tersebut. Sebagian pihak menyatakan bahwa pascaputusan MK, pelaksanaan *outsourcing* sudah tidak diakui lagi dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sementara itu, pihak lain berpandangan bahwa hubungan kerja sistem *outsourcing* hanya bisa dilaksanakan melalui PKWTT/kerja tetap dan tidak boleh lagi melalui PKWT/kerja kontrak. Akibatnya, polemik *outsourcing* pascakeputusan MK tersebut semakin kompleks.

Pada sisi lain, keluarnya Surat Edaran Dirjen PHI dan Jamsos terkait putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 ternyata menambah polemik *outsourcing* menjadi semakin meluas, terutama dari kalangan organisasi pengusaha (APINDO) dan SP/SB.¹³ Setidaknya terdapat lima permasalahan. *Pertama*, surat tersebut hanya berbentuk “edaran” sehingga diyakini tidak akan menjadi perhatian serius pihak pelaksana di tingkat Kabupaten/Kota (otonomi

¹³ Pada pertengahan Agustus 2012, beberapa harian surat kabar nasional memberitakan adanya rencana demonstrasi besar-besaran pada September 2012 dari kalangan SP/SB di sebagian kota besar di Indonesia dengan agenda utama mendesak pemerintah menghapus praktik *outsourcing*. KSPI dan KSBI menyatakan sekitar 2 juta anggotanya telah siap dengan rencana tersebut (*The Jakarta Post*, 15 Agustus 2012).

daerah). *Kedua*, penerbitan Surat Edaran Dirjen PHI dan Jamsos Nomor B.31/PHJSK/I/2012 untuk menindaklanjuti Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 adalah tidak selaras dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan¹⁴. *Ketiga*, pada butir ketiga surat edaran tersebut terdapat ketentuan yang bersifat mengatur (*regeling*), padahal surat edaran tidak termasuk bagian dari hierarki perundang-undangan. *Keempat*, mekanisme TUPE yang kemudian menjadi beban tanggung jawab perusahaan berikutnya, diyakini tidak semudah itu dilaksanakan, termasuk perubahan status pekerja/buruh dari PKWT menjadi PKWTT. *Kelima*, mengingat posisi tawar pekerja/buruh yang lemah, mekanisme TUPE dipastikan tidak akan berjalan semestinya.

Akibat derasnya kritik dan meningkatnya polemik praktik *outsourcing* pascakeputusan MK dan keluarnya Surat Edaran Dirjen PHI dan Jamsos, pada 19 November 2012, pemerintah melalui Kemenakertrans mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 19 tahun 2012 untuk mengatur syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*). Aturan tersebut menggantikan Kepmenaker Nomor 220 Tahun 2004 yang dinilai banyak pihak mengandung banyak kelemahan.

Berbeda dengan Kepmenaker Nomor 220 Tahun 2004, substansi aturan yang terkandung dalam Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 terlihat semakin jelas membatasi pelaksanaan hubungan kerja sistem *outsourcing*. Artinya, dari sudut pandang kepentingan pekerja/buruh *outsourcing*, kepastian untuk mendapatkan perlindungan dan pemenuhan hak-haknya sebagai pekerja/buruh semakin lebih baik dibanding aturan sebelumnya.

Ada lima aturan dalam Permen Nomor 19 Tahun 2012 yang dinilai membatasi praktik *outsourcing* dan menjamin perlindungan pekerja/buruh *outsourcing*. *Pertama*, pelaksanaan kegiatan *outsourcing* hanya meliputi lima kegiatan usaha, seperti yang tertuang dalam penjelasan Pasal 66 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, kata “antara lain” dalam penjelasan Pasal 66 (1) UU Ketenagakerjaan diganti menjadi

¹⁴ Pasal 10 ayat (1) huruf (d) UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mengamanatkan bahwa salah satu materi muatan UU adalah tindak lanjut dari Putusan MK. Artinya, implementasi Putusan MK hanya dapat dimuat dalam UU, bukan dalam Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Menteri (Permen) maupun Surat Edaran (SE).

“meliputi” sehingga menutup ruang untuk jenis kegiatan usaha lainnya di luar lima kegiatan usaha yang telah ditetapkan. *Kedua*, perusahaan pemberi pekerjaan (*user*) dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja apabila belum memiliki bukti pelaporan kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota tempat penggunaan tenaga kerja *outsourcing* dilakukan. Jika belum ada bukti pelaporan, tetapi perusahaan pemberi pekerjaan sudah menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia tenaga kerja beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Artinya, perizinan untuk melakukan kegiatan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja semakin diperketat. *Ketiga*, perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dan wajib melakukan perpanjangan izin operasional setiap tiga tahun sekali untuk dievaluasi kinerjanya oleh institusi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota tempat beroperasinya kantor perusahaan tersebut. Pelaksanaan peraturan ini tentunya akan menghilangkan praktik perusahaan penyediaan jasa tenaga kerja *outsourcing* yang selama ini banyak dilakukan oleh perusahaan pengerah jasa tenaga kerja yang berbentuk CV, yayasan, dan koperasi. *Keempat*, jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* secara eksplisit telah dinyatakan dalam aturan tersebut dan menjadi kewajiban setiap perusahaan penyedia tenaga kerja untuk mematuhi dan mencantulkannya dalam perjanjian kerja.

Pada kenyataannya, pelaksanaan Permen Nomor 19 Tahun 2012 tersebut, yang akan berlaku secara penuh setelah masa ketentuan peralihan dalam satu tahun, tidak serta merta diterima oleh pihak pengusaha dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Alasannya, pembatasan secara ketat pelaksanaan *outsourcing* melalui Permen Nomor 12 Tahun 2011 dinilai merugikan pengusaha karena tanpa memperhatikan dampak yang akan dialami pihak pengusaha jika peraturan tersebut benar-benar diterapkan. Selain itu, aturan dalam Permen Nomor 12 Tahun 2012 dinilai bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi atau melanggar asas hukum, yaitu *lex superiori derogat lex inferiori*, yang berarti peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah.

KESIMPULAN

Undang-Undang Ketenagakerjaan mempunyai posisi strategis bagi suatu negara. Sebagai hukum publik, UU Ketenagakerjaan harus dapat mengakomodasi berbagai kepentingan agar tidak selalu dipermasalahkan oleh pihak-pihak yang merasa dirugikan. Kuatnya pertentangan akibat legalitas praktik *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan dan aturan turunan lainnya, serta saling ketidakpercayaan di antara pihak yang berkepentingan, yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh, telah menciptakan ketidakharmonisan dalam peta politik ketenagakerjaan Indonesia. Kondisi tersebut menjadi *vicious circle* yang membuat kompleksnya solusi masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Padahal, interaksi ketiga aktor tersebut memiliki peran yang integral layaknya sisi segitiga yang tidak dapat berdiri sendiri.

Dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi seperti di atas, pihak eksekutif dan legislatif perlu melakukan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, upaya merevisi UU Ketenagakerjaan dan peraturan turunan lainnya perlu ditempatkan sebagai bagian dari upaya perbaikan pembangunan ketenagakerjaan secara holistik karena pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Dalam hal ini, pemerintah yang memiliki tanggung jawab tersebut harus dapat menjamin adanya perbaikan dalam pembangunan ketenagakerjaan, terutama yang selama ini menjadi sumber masalah, yaitu lemahnya sistem pengawasan dan penindakan hukum (*law enforcement*), lemahnya koordinasi antarinstansi ketenagakerjaan, dan belum terlaksananya Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan, praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* tetap diperlukan, terutama untuk memenuhi kebutuhan usaha dan tuntutan perkembangan dinamika sosial ekonomi. Namun, pelaksanaannya harus dapat menjamin adanya perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* sesuai peraturan perundangan yang berlaku. Ada enam hal yang perlu diperhatikan dalam perbaikan aturan terkait praktik *outsourcing*. *Pertama*, sistem hubungan kerja sistem *outsourcing* tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang sedang dilakukan oleh pekerja tetap/kontrak di perusahaan yang sama. Hal tersebut untuk menghindari adanya diskriminasi pemberian upah kepada pekerja dalam satu pekerjaan dan perusahaan yang sama. *Kedua*, jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan sebaiknya dilakukan melalui daftar pekerjaan yang ditetapkan, bukan melalui definisi

terbuka yang selama ini sering menimbulkan perbedaan interpretasi, terutama bagi pihak pengusaha dan serikat pekerja/buruh. *Ketiga* perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* harus menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sehingga dapat menjamin kepastian tanggung jawab hubungan kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing*. *Keempat*, pemerintah perlu meningkatkan pengawasan dan memperketat izin pendirian perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*, melalui pemberian lisensi bersertifikat yang pemberiannya diawasi secara berkala dan dievaluasi dalam jangka waktu tertentu. *Kelima*, perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* perlu didorong untuk dapat bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang telah berlisensi. *Keenam*, diperlukan peninjauan ulang terhadap pengertian *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan. Aturan terkait pemborongan pekerjaan sebaiknya dihapus dalam UU Ketenagakerjaan karena sudah diatur dalam UU KUH Perdata Buku III Bab 7A Bagian VI.

Pada sisi lain, upaya untuk melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan *outsourcing* dan desakan terhadap pentingnya revisi UU Ketenagakerjaan harus dimulai dari adanya itikad baik (*good will*) dan mengedepankan proses dialog sosial untuk mencapai konsensus semua pihak yang berkepentingan demi kepentingan yang lebih besar (*national interest*). Selain itu, dinamika ekonomi regional yang terus berkembang membutuhkan adaptasi kebijakan yang cepat dan akurat. Dalam hal ini tingkat sensitivitas dan kapabilitas para aktor pengambil keputusan menjadi faktor penting, terutama dalam memahami permasalahan ketenagakerjaan, baik di tingkat global maupun realitas di lapangan (*grass root*).

PUSTAKA ACUAN

Buku/Jurnal

- AKATIGA-FES. 2010. *Praktik Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*. Bandung: AKATIGA.
- Bappenas. 2007. *Kebijakan Pasar Kerja untuk Memperluas Kesempatan Kerja*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kerja dan Pengembangan Kesempatan Kerja Bappenas.

- Department of Labor and Employment Republic of the Phillipines. 2002. *Rules Implementing Articles No.106 to 109 of the Labor Code As Amended*, Departmen Order No. 18-02 Series 2002: Manila, The Phillipines.
- Eurociett. 2007. *Overview on National Restrictions Faced by Temporary Work Agencies in the EU Member States*. European Confederation of Private Employment Agencies
- European Labour Court. 2007. *National Reports Outsourcing.*” XVth Meeting of European Labour Court Judges 3-4 September 2007 Bundesarbeitsgericht Erfurt, Germany.
- ILO. 2007. *Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement*. Geneva: ILO.
- ILO. 2009. *Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to the Labour Market*. Geneva: ILO.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2004. *Rencana Tenaga Kerja Nasional 2004-2009*. Jakarta: Kemenakertrans RI.
- Official Journal of the European Union. 2008. *Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council*. Pp. 9-14.
- PPM Research Manajemen. 2008. *Outsourcing*. Jakarta: Divisi Riset PPM Manajemen.
- Saptorini, Indah dan Jafar Suryomenggolo. 2007. *Kekuatan Sosial Serikat Buruh: Putaran dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*. Trade Union Rights Center (TURC): Discussion Paper No.4.
- Squire, Lyn. 1982. *Kebijaksanaan Kesempatan Kerja di Negara-negara Berkembang: Sebuah Survei Masalah-masalah dan Bukti-bukti*. Jakarta: UI Press dan Pustaka Bradjaguna.
- Suryomenggolo, Jafar. 2004. *Dinamika Perumusan UU Ketenagakerjaan dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Apa, Siapa dan Bagaimana*. Trade Union Rights Center (TURC), Jakarta: Discussion Paper No.1: Jakarta.
- Tim Kajian UU Ketenagakerjaan LIPI. 2010. Hasil Kajian LIPI Terhadap Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Laporan Penelitian LIPI (tidak diterbitkan).
- Tim Kajian Akademis Independen. 2006. Naskah Akademis Kajian Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Laporan Penelitian (tidak diterbitkan).
- TURC dan FSP KEP. 2009. *Menjinakkan Sang Kuda Troya: Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing*. TURC: Jakarta, Terjemahan dari penulis asli Celia Mather, 2004. Brussel Germany: Contract/Agency Labour: A Threat to Ours Social Standars.
- Yasar, Iftida. 2009. *Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing*. Jakarta: PPM Manajemen

Yasar, Iftida. 2012. *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus: Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku ini*. Jakarta: Pelita Fikir Indonesia.

Yayasan Tenaga Kerja Indonesia. 2011. *Tinjauan Atas Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari Sudut Pandang Politik Ketenagakerjaan*. Jakarta: YTKI.

Dokumen Hukum/Peraturan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Inpres Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi Paket ke-4 mengenai Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Menciptakan Iklim Hubungan Industrial yang Mendukung Perluasan Lapangan Kerja.

Inpres Nomor 1 Tahun 2010 tentang Percepatan Pelaksanaan Prioritas Pembangunan Nasional prioritas ke -7 Program Sinkronisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dan Iklim Usaha.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 22/2009 tentang Penyelenggaraan Permagangan di Dalam Negeri.

Keputusan Menteri Perdagangan RI Nomor 264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat.

Keputusan Menteri Perdagangan RI No.135/KP/VI/1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran Barang ke dan dari Kawasan Berikat.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang *Outsourcing*.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 12/SE/MEN/1990 tentang Tanggung Jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan terhadap Tanggung Jawab Perusahaan Pemberi Pekerjaan Perusahaan Pembedor.

Surat Edaran Dirjen PHI dan Jamsos Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2012