

NASKAH URGENSI
RANCANGAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
TENTANG JENIS DAN BIDANG PEKERJAAN ALIH DAYA

A. LATAR BELAKANG

Praktik alih daya (*outsourcing*) telah menjadi bagian tak terpisahkan dari dinamika dunia usaha modern, yang memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan fokus pada kegiatan inti bisnis. Namun, implementasinya menimbulkan berbagai persoalan ketenagakerjaan, seperti ketidakpastian kerja, kesenjangan kesejahteraan, dan pelemahan perlindungan hak-hak pekerja/buruh. Ketiadaan batasan yang jelas mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, telah membuka ruang bagi praktik alih daya yang tidak terbatas pada semua jenis pekerjaan, termasuk kegiatan pokok produksi. Menindaklanjuti amanat Pasal 64 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menyatakan “*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*”.

Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Jenis dan Bidang Pekerjaan Alih Daya (RPermenaker Alih Daya) menjadi krusial untuk menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas usaha dengan kepastian perlindungan dan kepastian kerja bagi pekerja/buruh alih daya. Oleh karena itu, penyusunan RPermenaker ini menjadi sebuah keniscayaan untuk memberikan kepastian hukum, mencegah praktik eksploitatif, dan memastikan bahwa alih daya dijalankan secara adil dan bertanggung jawab.

B. URGENSI DAN TUJUAN PENYUSUNAN

Penyusunan Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Jenis dan Bidang Pekerjaan Alih Daya dapat dilihat dari aspek filosofis, sosiologis, dan yuridis sebagai berikut:

a. Aspek Filosofis

Pengaturan alih daya mencerminkan nilai keadilan sosial dan prinsip kerja layak yang diamanatkan UUD NRI 1945. Pembatasan alih daya pada kegiatan penunjang merupakan upaya negara melindungi martabat manusia dalam bekerja dan memastikan fleksibilitas usaha dengan tetap memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh.

b. Aspek Sosiologis

Praktik alih daya yang tidak terkendali menciptakan segmentasi pasar kerja dan kesenjangan sosial bagi pekerja/buruh. Dengan membatasi ruang lingkup pekerjaan yang dapat dialihdayakan, RPermenaker ini diharapkan mengurangi dampak negatif bagi pekerja/buruh dan meningkatkan keamanan serta kepastian dalam bekerja.

c. Aspek Yuridis

RPermenaker ini merupakan peraturan pelaksana dari Pasal 64 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. RPermenaker ini bertujuan mengisi kekosongan hukum akibat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan memberikan landasan hukum (*legal basis*) yang kuat bagi penegakan norma ketenagakerjaan.

Urgensi dari Penyusunan RPermenaker Alih Daya sebagai berikut:

- a. Memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja/buruh mengenai jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan.
- b. Melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh alih daya, termasuk jaminan kelangsungan bekerja, upah yang layak, dan jaminan sosial.
- c. Membatasi praktik alih daya hanya pada kegiatan penunjang untuk mencegah eksploitasi.
- d. Mendorong peningkatan profesionalisme dan kualitas perusahaan alih daya melalui penetapan standar usaha.

- e. Mempertegas landasan hukum bagi pengawasan dan pengenaan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan alih daya.

Adapun tujuan dari RPermenaker Alih Daya sebagai berikut:

- a. Menetapkan batasan yang jelas mengenai jenis dan bidang pekerjaan yang dapat dialihdayakan, yaitu hanya pada kegiatan yang bersifat penunjang.
- b. Menjamin perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan alih daya, termasuk kepastian upah, jaminan sosial, serta perlindungan kerja dan hak pekerja/buruh alih daya lainnya yang tidak boleh lebih rendah dari perjanjian alih daya.
- c. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan dengan mencegah potensi perselisihan yang timbul akibat praktik alih daya yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Jika RPermenaker Alih Daya ini tidak segera ditetapkan dan diundangkan, maka dampaknya adalah:

- a. Ketidakpastian Hukum bagi Pekerja dan Pengusaha
Tanpa Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini, batasan mengenai "sebagian pelaksanaan pekerjaan" menjadi berketidakpastian hukum. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengamanatkan bahwa menteri harus menetapkan jenis dan bidang pekerjaan alih daya. Apabila belum terdapat peraturan pelaksanaannya, akan timbul ketidakpastian apakah perusahaan boleh mengalihdayakan semua jenis pekerjaan atau harus kembali ke konsep pekerjaan penunjang (*core vs non-core*).
- b. Hambatan dalam Pengawasan Ketenagakerjaan
Pengawas Ketenagakerjaan akan kesulitan melakukan pengawasan terhadap perusahaan alih daya. Tanpa RPermenaker ini akan sulit untuk menyatakan sebuah perusahaan melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan, karena jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan belum diatur Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.
- c. Konflik Hubungan Industrial
Ketidakpastian aturan yang mengatur jenis pekerjaan alih daya dapat menjadi pemicu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan manajemen perusahaan.

d. Kekosongan Aturan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

Secara hukum, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mewajibkan adanya pemaknaan baru terhadap Pasal 64 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Jika RPermenaker ini tidak segera diundangkan untuk menjalankan amanat Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maka pelaksanaan alih daya di Indonesia saat ini berada dibatasannya yang tidak tegas dan rawan perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.

C. SASARAN YANG INGIN DIWUJUDKAN

Diundangkannya Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Jenis dan Bidang Pekerjaan Alih Daya sehingga memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum bagi pekerja/buruh dan kelangsungan usaha bagi perusahaan alih daya.

D. POKOK PIKIRAN, LINGKUP, DAN OBJEK YANG AKAN DIATUR

Lingkup materi dan substansi RPermenaker Alih Daya meliputi pengaturan yang meliputi:

a. Ketentuan umum

Ketentuan Umum RPermenaker ini berfungsi sebagai batasan pengertian terkait istilah Perusahaan, Perusahaan Pemberi Pekerjaan, Perusahaan Alih Daya, Perjanjian Alih Daya, Pengawas Ketenagakerjaan, dan lain sebagainya.

b. Jenis dan Bidang Pekerjaan Alih Daya

- Penegasan pembatasan alih daya bahwa pekerjaan yang dapat dialihdayakan hanya terbatas pada kegiatan penunjang perusahaan.
- Penetapan jenis pekerjaan yang dikategorikan sebagai kegiatan penunjang, seperti kebersihan kantor (*cleaning service*), penyediaan makanan dan minuman (*catering*), pengamanan (*security*), penyediaan angkutan pekerja/buruh, dan penyediaan pengemudi.

- c. Perjanjian Alih Daya
- Pengaturan ini memuat klausul perlindungan hak dan kewajiban pekerja/buruh, hak dan kewajiban perusahaan alih daya, serta hak dan kewajiban perusahaan pemberi pekerjaan yang harus tercantum dalam perjanjian alih daya.
 - kewajiban pencatatan perjanjian alih daya kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- d. Kewajiban Perusahaan Alih Daya
- Kewajiban perusahaan alih daya dalam memenuhi standar keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan, mencatatkan perjanjian alih daya kepada instansi yang berwenang, dan menjalankan kegiatan usaha paling lambat 1 (satu) tahun sejak perizinan berusaha diterbitkan.
- e. Pengawasan
- Kewenangan pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan praktik alih daya.
- f. Sanksi Administratif
- Pengaturan mengenai pengenaan sanksi administratif bagi perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan alih daya.

E. JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN

RPermenaker Alih Daya menjangkau seluruh Perusahaan Pemberi Pekerjaan yang menggunakan tenaga kerja alih daya dan seluruh Perusahaan Alih Daya yang menyediakan jasa pekerja/buruh.

Arah pengaturan ditujukan untuk mentransformasi praktik alih daya di Indonesia agar lebih adil dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan adanya batasan yang jelas, jaminan perlindungan yang kuat, serta pengawasan yang efektif, diharapkan kesejahteraan pekerja/buruh alih daya dapat terjamin dan mendukung stabilitas hubungan industrial serta pertumbuhan ekonomi nasional.