

**MENYOAL PENGATURAN FLEKSIBILITAS HUBUNGAN KERJA
DI INDONESIA: PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

*QUESTIONING THE REGULATIONS FOR LABOR RELATIONS FLEXIBILITY
IN INDONESIA: A PERSPECTIVE OF EMPLOYMENT CREATION LAW*

Nyoman Satyayudha Dananjaya*

Fakultas Hukum Universitas Udayana
Jalan Pulau Bali Nomor 1 Denpasar 80113, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 03 Juni 2022

Disetujui : 12 Maret 2023

Keywords:

flexibility arrangements, labor relations, legal protection

Kata Kunci:

pengaturan fleksibilitas, hubungan kerja, perlindungan hukum

***) Korespondensi:**

E-mail: satyayudha@unud.ac.id

Abstract: this study aimed to analyze the arrangement of flexible labor relations before and after the passing of the copyright work law, the influence of the arrangement of flexible labor relations on the legal protection of workers' rights, as well as the ideal arrangement of labor relations in the future in protecting workers' rights. This study used normative juridical, historical, statutory, and conceptual methods. Data collection techniques were obtained from primary, secondary, and tertiary legal materials. The data obtained were analyzed using descriptive analytical techniques. The results of the study showed that the arrangements in the labor law after the enactment of the work copyright law had undergone many changes, namely the validity period of work agreements for a particular time which was extended in Government Regulation Number 35 of 2021, and the expansion of the scope of outsourcing. The regulation of the flexibility of labor relations affected the guarantee of workers' rights to obtain job security and welfare as mandated in the constitution. Strengthening the government's position in industrial relations and repositioning the position of workers juridically and sociologically was needed to regulate flexible labor relations to guarantee workers' rights in the future.

Abstrak: kajian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan fleksibilitas hubungan kerja sebelum dan sesudah disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, pengaruh pengaturan fleksibilitas hubungan kerja terhadap perlindungan hukum atas hak-hak pekerja, serta pengaturan hubungan kerja yang ideal di masa depan dalam melindungi hak-hak pekerja. Kajian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan historis, pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan konseptual. Teknik pengumpulan data diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder, serta tersier. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik deskriptif analitis. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengaturan dalam undang-undang ketenagakerjaan pasca berlakunya undang-undang cipta kerja mengalami banyak perubahan yaitu masa berlakunya perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang diperpanjang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan perluasan jangkauan *outsourcing*. Pengaturan fleksibilitas hubungan kerja berpengaruh terhadap jaminan atas hak pekerja untuk mendapatkan kepastian kerja dan kesejahteraan sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi. Penguatan posisi pemerintah dalam hubungan industrial serta mereposisi kedudukan pekerja baik secara yuridis dan sosiologis sangat diperlukan untuk mengatur hubungan kerja yang fleksibel agar dapat menjamin hak-hak bagi pekerja kedepannya.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Kehadiran pemerintah memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak dan kepentingan individu terutama para pekerja yang diwujudkan melalui aturan-aturan atau kaidah-kaidah hukum dari hasil refleksi atas aspirasi masyarakat untuk mencapai cita-cita negara (Sembiring, 2007). Ketentuan dalam Pasal 27 dan Pasal 28 UUD 1945 memberikan kepastian hukum bagi pekerja di Indonesia untuk memperjuangkan hak-haknya (Utami & Zulkarnaen, 2016). Pasal 27 ayat (2) menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta Pasal 28D ayat (2) mengatur bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Tugas negara tidak hanya menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, tetapi juga menjamin setiap hubungan kerja agar dapat dijalankan dengan baik.

Peran tenaga kerja dalam aktivitas bisnis dan ekonomi dinilai sangat penting di Indonesia. Kualitas tenaga kerja yang baik dapat menciptakan pertumbuhan ekonomi suatu negara dengan pesat. Pemerintah memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja. Kedudukan pengusaha yang lebih tinggi dari pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan pada realitanya dapat menimbulkan terjadinya tindakan sewenang-wenang. Pekerja harus tunduk kepada pengusaha yang memberi perintah karena bekerja dengan orang lain harus bergantung juga kepada orang lain (Asikin, 2012). Perlindungan kepada hak asasi manusia yang telah dirugikan oleh orang lain harus diwujudkan melalui peraturan agar masyarakat dapat menikmati hak-haknya (Rahardjo, 2000). Pengesahan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang bersifat memaksa oleh pemerintah bertujuan agar pengusaha tidak melakukan tindakan sewenang-wenang dan menjamin hak-hak serta perlindungan hukum kepada para pekerja.

Bentuk perlindungan hukum oleh pemerintah terhadap hak-hak pekerja yaitu diterbitkannya berbagai peraturan perundang-undangan yang mempunyai kaitan dengan ketenagakerjaan.

Ketentuan yang dapat memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja meliputi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pasal 4 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tujuan disahkannya peraturan ketenagakerjaan yaitu untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan di Indonesia menjadi instrumen yuridis negara dalam memenuhi kesejahteraan, keadilan, dan kemakmuran para pekerja (Wijaya, Solechan, & Suhartoyo, 2022). Pengaturan terkait ketenagakerjaan bagi para pekerja sangat penting dalam menjamin hak-hak yang dimilikinya.

Pertumbuhan penduduk di Indonesia yang sangat tinggi menyebabkan timbulnya permasalahan dan hambatan terhadap upaya pembangunan nasional. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang di dunia mempunyai banyak tenaga kerja, tetapi tidak diimbangi dengan kemampuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan (Arsyad, 2004). Tingginya pertumbuhan penduduk yang berakibat meningkatnya jumlah tenaga kerja harus diimbangi dengan kemampuan dalam membentuk kesempatan kerja bagi rakyat (Indriani, 2016). Pengesahan UU Ketenagakerjaan bertujuan untuk mengatasi tingginya angka pengangguran dan mewujudkan pasar kerja melalui pengaturan fleksibilitas yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta *outsourcing* (Sudiarawan, 2017). Ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan pada realitanya dianggap kaku dan tidak sesuai dengan dunia bisnis yang membutuhkan fleksibilitas.

Kekakuan UU Ketenagakerjaan dianggap sebagai salah satu penyumbang terbesar tidak signifikannya pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Hal ini yang melatarbelakangi pemerintah untuk mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Pengesahan UU Cipta Kerja merupakan kristalisasi regulasi dengan menggabungkan

beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda menjadi satu payung hukum (Hernawan, 2020). Pemberlakuan UU Cipta Kerja juga telah mengakomodir beberapa undang-undang menjadi satu paket antara lain undang-undang perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, undang-undang zonasi perairan Indonesia, undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil, serta peraturan perundang-undangan lainnya. Pemerintah mempunyai persepsi tersendiri untuk memberlakukan UU Cipta Kerja dengan alasan memperbaiki perekonomian nasional Indonesia yang semakin terpuruk.

Hubungan kerja pada hakikatnya merupakan akibat hukum dari lahirnya perjanjian kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja adalah suatu ikatan atau kesepakatan yang terjadi antara tenaga kerja dengan para pengusaha. Hubungan kerja merupakan hasil dari persetujuan antara pekerja dan pengusaha untuk saling mengikatkan diri meliputi menerima perintah, mendapatkan upah, syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak baik secara tertulis atau lisan (Husni, 2009). Pemberlakuan UU Ketenagakerjaan pada awalnya menunjukkan tendensi hubungan kerja yang fleksibel dengan pengaturan mengenai PKWT dan *outsourcing*. Pengaturan PKWT dan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai bentuk upaya pemerintah dalam merealisasikan pasar kerja di Indonesia.

Pengaturan hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan yang kaku menjadi alasan sedikitnya investor berani berinvestasi di Indonesia karena tidak praktisnya sistem hukum perburuhan. Ketentuan dalam UU Cipta Kerja dilakukan perubahan pada klaster ketenagakerjaan yaitu salah satunya fleksibilitas hubungan kerja yang sangat erat kaitannya dengan kebutuhan dari semua pihak. Pengaturan hubungan kerja yang fleksibel dalam undang-undang diharapkan dapat mengatasi masalah ketenagakerjaan (Davies, 2004). Pengaturan yang fleksibel dari sudut pandang pengusaha dapat berdampak pada efisiensi dan produktifitas perusahaan. Strategi pengusaha melalui peraturan yang fleksibel memberikan manfaat utama yaitu mengurangi risiko penurunan bisnis dan pekerja akan lebih produktif jika terjamin keamanan serta hak-

haknya dihormati (Atkinson, 1985). Hukum dapat membantu menciptakan fleksibilitas hubungan kerja antara pengusaha dan pekerjanya.

Klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja sejak awal telah memperoleh perhatian publik karena dianggap memiliki substansi yang kontroversial. Isu yang sering dibicarakan seputar perubahan UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja salah satunya yaitu klaster ketenagakerjaan diharapkan dapat memperkuat praktek pasar kerja fleksibel di Indonesia (Milinum, 2022). Sistem perekrutan perusahaan yang semakin mudah melalui PKWT dan *outsourcing* terlihat sangat baik karena dapat membuka lapangan kerja seluas-luasnya. Hal ini perlu dicermati kembali bahwa sistem pasar kerja yang fleksibel akan berdampak secara langsung kepada pemenuhan hak pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan serta kepastian kerja dalam menjalani hidupnya. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, kajian ini akan membahas (1) pengaturan fleksibilitas hubungan kerja sebelum dan sesudah disahkannya UU Cipta Kerja, (2) pengaruh pengaturan fleksibilitas hubungan kerja terhadap perlindungan hukum atas hak-hak pekerja, serta (3) pengaturan hubungan kerja yang ideal di masa depan dalam melindungi hak-hak pekerja.

METODE

Kajian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan sejarah, pendekatan peraturan perundang-undangan, dan pendekatan konseptual. Metode yuridis normatif dibutuhkan dalam menghadapi kekosongan, kekaburan, dan konflik norma yang bertujuan untuk menguraikan argumentasi hukum (Diantha, 2017). Pendekatan sejarah (*historical approach*) berlandaskan pada pemahaman bahwa hukum di zaman dahulu berkaitan dengan hukum yang berlaku saat ini (Taufik, 2021). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) bertujuan untuk melaksanakan pengkajian terkait regulasi sesuai dengan yang dicermati dalam topik permasalahan (Efendi & Ibrahim, 2016). Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan menelaah pandangan, doktrin, dan teori yang terdapat pada ilmu hukum (Marzuki, 2010). Teknik pengumpulan data diperoleh dengan mengkaji bahan hukum primer, sekunder, serta tersier sebagai dasar untuk penajaman analisis yang dilakukan (Soekanto & Mamudji, 2018).

Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif analitis untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Fleksibilitas Hubungan Kerja Sebelum dan Sesudah Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja

Pola hubungan industrial di Indonesia pada awalnya menggunakan mekanisme perdata melalui perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek* yang menetapkan syarat subjektif dan syarat objektif. Persyaratan pembentukan perjanjian kerja menjadi dasar memberikan perlindungan bagi pekerja dalam masing-masing perusahaan. Perbedaan prinsip dalam hubungan kerja dapat bertendensi menimbulkan eksploitasi terhadap pihak yang memiliki posisi subordinat yaitu pekerja. Negara harus mampu menjamin hak-hak pekerja atas tindakan yang sewenang-wenang dari pemberi kerja. Kebijakan hukum melalui peraturan perundang-undangan sebagai bentuk usaha pemerintah untuk melakukan pembinaan nasional (Charda, 2016). Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja selanjutnya tidak hanya berdasarkan pada kesepakatan para pihak, tetapi dibatasi oleh hukum. Pembentukan hukum harus didasarkan bahwa negara berkewajiban melindungi hak-hak seluruh warga negaranya (Wijayanti, 2009). Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dari perlakuan diskriminasi dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha menjadi kewajiban dari negara hukum.

Krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia pasca runtuhnya Orde Baru berdampak pada menurunnya nilai mata uang, pertumbuhan ekonomi, dan tingginya angka pengangguran akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemerintah Indonesia dibantu dengan asistensi dari *International Monetary Fund* (IMF) untuk memulai program hukum ketenagakerjaan dengan peninjauan, revisi, dan perumusan atau reformulasi semua undang-undang ketenagakerjaan (Nathan, 2021). Hal ini bertujuan untuk melakukan pembaharuan agar lebih relevan terhadap perubahan waktu dan persyaratan ekonomi pasar bebas (ILO, 1999). Pasar kerja yang kaku dengan adanya kontrol dan intervensi negara dianggap tidak relevan dengan situasi perekonomian global. Sistem pasar kerja yang fleksibel sangat tepat dalam menanggapi ketat dan kompetitifnya tantangan

perekonomian (Mustasya, 2005). Berjalannya fleksibilitas pasar kerja di suatu negara tidak boleh lepas dari aturan-aturan yang harmonis dan terakomodir dengan baik dalam sistem hubungan industrial serta jaminan sosial.

Pasar kerja yang fleksibel merupakan situasi pekerja dan pemberi kerja dapat leluasa untuk mengambil keputusan bersama tanpa adanya hambatan sosial politik. Kekuasaan pengambilan keputusan bersama antara kedua belah pihak merupakan cerminan dari strategi adaptasi terhadap beberapa perubahan di lingkungan sekitarnya. Prinsip pasar kerja yang fleksibel juga dikenal dalam pola hubungan bersifat kontraktual. Hubungan kontraktual dalam konteks hubungan ketenagakerjaan terjadi atas dasar perjanjian yang mengikat antara pekerja dengan pemberi kerja (Sinaga, 2017). Interaksi antara pekerja dan pemberi kerja yang tidak terbatas dalam sistem pasar kerja merupakan kondisi memperbaiki pertumbuhan ekonomi yaitu pemberi kerja bebas mencari tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya dan sebaliknya tenaga kerja bebas untuk memilih pemberi kerja. Kebutuhan pemberi kerja harus disesuaikan dengan jenis kapasitas produksi sesuai persaingannya dalam pasar komoditas dan seberapa jauh pendapatannya untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Gagasan mengenai pasar kerja yang fleksibel juga diakomodasi oleh pemerintah serta pengusaha. Pasar kerja yang fleksibel dinilai sebagai langkah konkrit untuk menyelesaikan problematika kemiskinan dan pengangguran di Indonesia. Proses pengupayaan penyelesaian tingginya angka pengangguran dalam sistem pasar kerja yang kaku dianggap belum dapat menjadi solusi. Restrukturisasi pasar kerja harus dilakukan oleh pemerintah dengan cara melakukan integrasi dan perubahan terhadap kebijakan ketenagakerjaan meliputi penciptaan lapangan kerja, penyerapan pengangguran, serta bentuk fleksibilitas yang tepat dan harmoni (Meulders & Wilkin, 1991). Pengaturan hubungan kerja yang fleksibel sebelum dan setelah disahkannya UU Cipta Kerja dijelaskan sebagai berikut.

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengaturan terkait dengan perjanjian kerja pada awalnya dijelaskan dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP). Perubahan terhadap pengaturan

perjanjian kerja terjadi pasca diundangkannya UU Ketenagakerjaan sebagai *lex specialis* atau harus tunduk pada undang-undang tersebut. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan secara definitif menjelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja berdampak adanya hubungan kerja yang menjadi dasar atas timbulnya pekerjaan, upah, dan perintah. Jenis perjanjian kerja dengan waktu tertentu merupakan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja bersifat sementara. Tujuan dilakukannya PKWT yaitu untuk melakukan pekerjaan yang diprediksi akan berakhir dengan waktu relatif pendek maksimal dua tahun serta dapat diperpanjang hanya sekali dan tidak diperkenankan melebihi waktu tiga tahun (Sutedi, 2009). Pembuatan PKWT berdasarkan UU Ketenagakerjaan mengacu adanya jangka waktu atau berakhirnya pekerjaan tertentu.

PKWT secara normatif diatur dalam Pasal 56 sampai Pasal 63 UU Ketenagakerjaan. Pasal 56 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu diadopsi ke dalam UU Cipta Kerja dan salah satu turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (Wijaya, Solechan, & Suhartoyo, 2022). Pengaturan PKWT dalam UU Ketenagakerjaan dapat dijalankan selama satu tahun dengan perpanjangan satu kali dalam jangka waktu paling lama satu tahun. PKWT jika dilaksanakan selama satu setengah tahun, maka selanjutnya dapat diadakan perpanjangan selama setengah tahun. PKWT yang berlaku selama dua tahun hanya dapat diperpanjang selama satu tahun, sehingga seluruhnya paling lama tiga tahun. Ketentuan mengenai jangka waktu menunjukkan bahwa PKWT tidak dapat dilaksanakan secara bebas oleh para pihak, tetapi wajib memenuhi ketentuan sebagaimana tertuang pada UU Ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai durasi waktu PKWT pasca diundangkannya UU Cipta Kerja diatur kembali pada Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang dapat dilakukan selama lima tahun. Penambahan jangka waktu juga berlaku sama terkait dengan PKWT

yang didasarkan selesainya pekerjaan. PKWT yang belum terselesaikan dapat diperpanjang hingga selesainya pekerjaan, sehingga buruh dan pengusaha diberikan kebebasan untuk bertanggung jawab atas keputusan dalam hubungan kerja antara kedua belah pihak tanpa adanya pengawasan oleh negara (Hernawan, 2020). Ketentuan terkait keabsahan perjanjian kerja yang awalnya terdapat implikasi terhadap kesepakatan secara lisan juga diubah dalam UU Cipta Kerja. UU Ketenagakerjaan menentukan jika perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis maka berubah menjadi PKWT, sedangkan dalam UU Cipta Kerja berimplikasi batal demi hukum (Wijaya, Solechan, & Suhartoyo, 2022). Pengaturan PKWT dalam UU Cipta Kerja akan meninggalkan peran negara dalam mengintervensi hubungan kerja, sehingga pengusaha dan pekerja memiliki hubungan yang bersifat kontraktual.

Pengaturan Pekerja Alih Daya (Outsourcing)

Upaya dari UU Ketenagakerjaan dalam mewujudkan pasar kerja yang fleksibel selain PKWT adalah penggunaan tenaga alih daya atau *outsourcing*. UU Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit mengatur tentang pengertian *outsourcing*. Istilah *outsourcing* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebut sebagai “alih daya”. *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusan kepada pihak lain atau *outside provider* yang terikat dalam suatu kontrak kerjasama (Greaver, 1999). Perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* akan memberikan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan pemberi kerja dengan memberikan gaji tertentu sesuai kesepakatan (Purwanidjati, 2011). Pengaturan *outsourcing* yang diatur dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha yang membuat perjanjian kerja dengan pekerja dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui kesepakatan secara tertulis.

Sejarah sistem perjanjian kerja pemborongan atau *outsourcing* dimulai sejak zaman kolonial Belanda. Pasal 1601 *Burgerlijk Wetboek* menjelaskan bahwa *outsourcing* merupakan suatu perjanjian untuk membuat pekerjaan bagi pihak lain yang membelinya kepada pemborong dengan upah tertentu. *Outsourcing* pada awalnya merupakan kebijakan perdagangan

dan industri yang selanjutnya diubah menjadi kebijakan perburuhan melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-08/MEN/1990 tentang Tanggung Jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborongan. Praktek *outsourcing* di Indonesia berkembang seiring dengan tuntutan zaman yang membuat pengusaha harus menghemat biaya karena adanya strategi perusahaan dalam melaksanakan efisiensi biaya produksi. Perusahaan menggunakan sistem *outsourcing* sebagai upaya menghemat pengeluaran biaya Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja (Sutedi, 2009). Sistem *outsourcing* merupakan bentuk hubungan kerja yang tidak mempunyai hubungan antara organisasi dengan pekerja (Sudiarawan, 2017). Pertanggungjawaban serta jaminan terhadap pekerja ada ditangan perusahaan pemberi kerja karena secara formal merupakan pegawai tetap dari perusahaan *outsourcing*.

Pemenuhan kebutuhan pasar yang masih dianggap kurang fleksibel dalam UU Ketenagakerjaan selanjutnya diubah dalam UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Pasal 65 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dan buruh *outsourcing* dapat dilandasi atas PKWT dan PKWTT. Hubungan kerja PKWT dalam konteks *outsourcing* mewajibkan adanya pengalihan perlindungan hak bagi pekerja terkait adanya perubahan perusahaan serta selama objek pekerjaan tetap tersedia. Persyaratan pengalihan perlindungan merupakan jaminan terhadap pekerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak diperuntukkan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Hernawan, 2020). Ketentuan *outsourcing* yang diatur secara eksplisit tetap berpotensi tidak diimplementasikan karena bekerjanya hukum dalam praktiknya dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengawasan, penegakan, dan sanksinya.

Ketentuan terkait pembatasan pelaksanaan *outsourcing* yang sebelumnya diatur dalam Pasal 65 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bahwa syarat-syarat dilaksanakannya perjanjian pemborongan yaitu terpisah dari kegiatan utama, perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja, kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, serta tidak menghambat proses produksi secara langsung telah dihapus dalam UU Cipta Kerja. Penghapusan tidak hanya dilakukan pada Pasal 65 ayat (4), tetapi

keseluruhan ketentuan yang termuat dalam Pasal 64 dan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan. Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pekerja *outsourcing* tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau berhubungan langsung dengan proses produksi juga dilakukan perubahan. Substansi dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan diubah dalam UU Cipta Kerja dengan menghilangkan batasan-batasan pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga perusahaan tidak kesulitan dalam mencari, mengadakan seleksi, serta pelatihan bagi tenaga kerja dalam proses produksinya. Perubahan dalam UU Cipta Kerja membuat praktik *outsourcing* yang dilakukan oleh pengusaha akan semakin marak terjadi.

Pengaruh Hubungan Kerja yang Fleksibel terhadap Perlindungan Hukum Atas Hak-Hak Pekerja

Hubungan kontraktual dengan minimnya keterlibatan pemerintah pasca berlakunya UU Cipta Kerja merupakan paradigma yang digunakan oleh pemerintah untuk memperbaiki perkembangan ekonomi. Substansi dalam pasal-pasal UU Cipta Kerja lebih menekankan kepada pembukaan sebanyak-banyaknya lapangan pekerjaan, tetapi tidak dibarengi dengan perlindungan terhadap pekerja secara baik dan inklusif. Paradigma pemerintah yang bertumpu pada perekonomian liberalistik secara filosofis konseptual mendapatkan kritik dari berbagai kalangan dengan mempertanyakan *ratio legis* disahkannya UU Cipta Kerja (Milinum, 2022). Pemberlakuan UU Cipta Kerja berimplikasi terjadi permasalahan terkait jaminan hak-hak para pekerja. Sejumlah problematika normatif merajalela setelah berlakunya UU Cipta Kerja, sehingga hak-hak dasar pekerja terpangkas dalam menjalankan hidupnya sebagaimana hak-haknya telah dijamin oleh konstitusi.

Peran negara dalam mengatur pelaksanaan iklim industri dan menjamin kesejahteraan rakyatnya dianggap mengalami perubahan pasca berlakunya UU Cipta Kerja. Hal ini didasari atas berkurangnya regulasi negara dalam mengatur skema pasar kerja yang diserahkan kepada hubungan antara pengusaha dan pekerja (Khair, 2021). Praktek hubungan kerja privat dan fleksibilitas pasar kerja diperkirakan akan memperoleh dampak positif terhadap perkembangan ekonomi serta keadilan sosial. Fleksibilitas pasar kerja berdampak sangat baik

bagi pengembangan industri terutama dari sisi pengusaha mengingat akan menambah efisiensi, produktivitas, dan keuntungan. Keberadaan hubungan kerja yang semakin fleksibel dengan pengaturan PKWT dan *outsourcing* dalam UU Cipta Kerja serta peraturan turunannya juga menyebabkan pekerja mengalami banyak kerugian. Dampak positif untuk meningkatkan efisiensi perusahaan baru dapat dicapai melalui skema penurunan upah di pasar kerja yang fleksibel, sehingga menyebabkan ketiadaan keamanan dan kepastian hukum bagi pekerja.

Hubungan industrial di Indonesia pada awalnya menggunakan sistem korporatisme. Hubungan yang bersifat korporatisme pasca diundangkannya UU Ketenagakerjaan mulai memudar setelah adanya pengaturan terkait hubungan kerja yang fleksibel dengan menekankan kekuatan tawar menawar tenaga kerja bagi pengusaha dan bukan pemerintah (Augusmidah, 2011). Posisi tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan dianggap kurang seimbang dengan pengusaha, tetapi secara hukum para pekerja masih dilindungi dan memiliki peran lebih kuat dibandingkan dengan pengaturan hubungan kerja yang lebih fleksibel dalam UU Cipta Kerja (Hernawan, 2020). Pergeseran paradigma korporatisme yang menekankan penguasaan pasar oleh pemerintah melalui kebijakan serta perlindungan hak-hak tenaga kerja ke arah kontraktual dengan menekankan fleksibilitas hubungan kerja terlihat jelas dari kaidah-kaidah hukum baru yaitu UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Hubungan kerja PKWT dikembalikan pada sistem persetujuan antara pekerja dengan pengusaha melalui perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja tentunya akan merugikan pekerja karena kedudukannya berada dalam posisi lemah (Hernawan, 2020). Pembuatan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan dalam konteks negara hukum seharusnya menempatkan pekerja dan pemberi kerja memiliki kedudukan yang setara. Pekerja secara sosiologis akan selalu didominasi oleh pemberi kerja dalam menentukan hak dan kewajiban untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerja secara alamiah juga akan mendapat kerugian yang sangat besar karena selalu bergantung dan mematuhi semua perintah dari pemberi kerja. Perusahaan juga tidak memiliki kewajiban dalam merubah status

pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, sehingga dapat menurunkan kesempatan seseorang untuk mendapat kepastian kerja jangka panjang dan memperoleh penghidupan yang layak.

Fleksibilitas *outsourcing* dapat mengakibatkan turunnya kepastian kerja dalam jangka waktu yang panjang dan jumlah pekerja tetap di sebuah perusahaan. Meningkatnya sektor pekerjaan *outsourcing* dapat menghilangkan kesempatan seseorang untuk diangkat sebagai pekerja tetap di suatu perusahaan (Purwanidjati, 2011). Masa kontrak *outsourcing* jika telah selesai, maka masa kerja pekerja *outsourcing* juga dianggap berakhir. Hal ini mengakibatkan pekerja *outsourcing* harus dihadapkan pada resiko tidak memperoleh pekerjaan lainnya sebab perusahaan *outsourcing* tidak memberikan perpanjangan kontrak. Dampak hubungan kerja yang fleksibel dapat menimbulkan suatu ketidakpastian masa kerja karena tidak adanya perhitungan secara jelas akibat sering berubahnya perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Sjaiful, 2021). Pekerja *outsourcing* akan kehilangan kesempatannya dalam mendapatkan penghasilan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja atau dedikasinya.

Pekerja saat ini dituntut untuk lebih fleksibel dalam bekerja, tidak dibatasi oleh rincian kerja yang kaku, serta dapat beradaptasi lebih cepat dengan perubahan. Persaingan antar perusahaan menjadi motif utama adanya bentuk sistem kerja yang berubah. Persaingan dalam pasar dunia menuntut perusahaan untuk lebih produktif dan efisien sehingga melaksanakan berbagai strategi manajemen dalam model hubungan kerjanya. Perubahan hubungan kerja dalam konteks Indonesia tidak hanya diakibatkan dari persaingan antar pengusaha, tetapi juga dilegitimasi oleh pemerintah melalui kebijakan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Hubungan kerja yang fleksibel jika dipandang secara lebih luas sejatinya akan sangat menyulitkan pekerja dalam menjamin haknya (Fitriana, 2015). Hak konstitusional pekerja sebagai warga negara dijelaskan dalam Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum secara adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Setiap pekerja secara konstitusi berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pemerintah telah mengabaikan esensi utama UU Ketenagakerjaan karena belum memberikan kepastian hukum terhadap pekerja PKWT dan *outsourcing* untuk memperoleh kompensasi. Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lebih lemah dari pemberi kerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja jika dilihat dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) membawa konsekuensi pada kondisi menghadapi tantangan baru. Persoalan konseptual dalam rumusan pasal UU PPHI yang sesungguhnya merugikan dengan adanya kedudukan yang tidak seimbang, sehingga berpotensi mengakibatkan pekerja kehilangan akses mendapatkan keadilan (Sudiarawan & Dananjaya, 2017). Kesalahan pengaturan mengenai alasan PHK pasca UU Cipta Kerja kembali muncul pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena pekerja melanggar aturan yang memiliki sifat mendesak dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama. Pekerja yang terkena PHK tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi hanya memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah sesuai perjanjian kerja.

Fleksibilitas hubungan kerja adalah suatu upaya untuk meniadakan *social evil of unemployment* atau mengurangi pengangguran dengan menciptakan kesempatan kerja yang tidak tetap. Hubungan kerja yang fleksibel membutuhkan biaya rendah sehingga mempermudah pengusaha untuk merekrut tenaga kerja baru (Dore, 2003). Kemudahan akibat hubungan kerja yang fleksibel menciptakan banyak kesempatan kerja tetapi tidak memperhatikan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pekerjaan yang memiliki upah rendah dan tidak dapat memberikan jaminan pekerjaan dianggap lebih baik daripada menjadi pengangguran. Persaingan di pasar kerja yang fleksibel mengakibatkan ketidakpastian kerja sehingga berdampak secara langsung terhadap menurunnya kesejahteraan pekerja. Pengusaha juga cenderung memilih menggunakan hubungan kerja yang fleksibel melalui PKWT dan *outsourcing*

karena lebih murah secara finansial serta jika terjadi PHK tidak banyak dibandingkan dengan mekanisme PKWTT (Suyoko & Gufron, 2021). Hak atas pekerjaan yang melekat pada upah seharusnya diartikan sebagai pekerjaan tetap untuk waktu lama. Sistem ketenagakerjaan yang fleksibel akan berpotensi memperburuk ketidakpastian kerja dan menambah jumlah pekerja dengan kondisi rentan dalam pasar kerja di Indonesia.

Pengaturan Hubungan Kerja yang Ideal di Masa Depan dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja

Hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan dan fungsi yang tidak dapat dipisahkan dari formula hukum pada umumnya. Proses pembentukan maupun pelaksanaan hukum harus sesuai dengan tujuannya yaitu mencapai keadilan, kemanfaatan, serta kepastian (Radbruch, 1950). Formula dan konsepsi tentang hukum didasarkan pada gagasan sistem yang berkepastian dan tidak mengharapkan adil secara seragam, tetapi ada harapan akan keadilan minimal dengan gagasan legalitas (Bix, 2011). Pengaturan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak dapat terlepas dari upaya untuk membuat kedudukan yang sejajar antara kedua belah pihak serta melindungi hak-hak pekerja.

Pergeseran paradigma hubungan industrial Indonesia ke arah kontraktual didasarkan atas persetujuan dari pekerja dengan pemberi kerja secara tidak langsung mereduksi peran dari negara dalam menjaga hak-hak pekerja. Tujuan dari hadirnya hukum ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraannya telah diabaikan (Sinaga & Zaluchu, 2017). Posisi pekerja dalam UU Ketenagakerjaan yang dilemahkan oleh korporatisme negara masih dilindungi dan memiliki peran lebih kuat dibandingkan dengan pengaturan fleksibilitas hubungan kerja dalam UU Cipta Kerja (Charda, 2016). Hubungan antara pengusaha dan pekerja sesungguhnya menunjukkan suasana subordinatif yang tidak sehat (Hernawan, 2020). Perbedaan orientasi dapat dilihat bahwa di satu sisi pengusaha mengandalkan perolehan keuntungan, tetapi disisi lain pekerja tidak memperoleh akses haknya atas kesejahteraan secara adil.

Kondisi ekonomi global atau nasional secara objektif memaksakan fleksibilitas pasar kerja sebagai strategi yang tidak dapat dihindari. Tingkat tingginya fleksibilitas di pasar kerja di Indonesia hanya akan mengakibatkan meningkatnya jumlah pekerja yang mengalami kemiskinan (Lindenthal, 2005). Sistem hubungan Industrial di Indonesia yang lebih mengedepankan pada nilai kelompok menimbulkan resiko jika menerapkan pasar kerja fleksibel. Dampak yang ditimbulkan akibat penerapan pasar kerja fleksibel yaitu rendahnya *Individualism Distance Index* (IDV) dan tingginya tingkat pengangguran, posisi tawar pekerja tidak seimbang dibandingkan dengan posisi tawar perusahaan, sistem hubungan industrial yang unik, serta budaya pengusaha yang memperoleh keuntungan ditengah meningkatnya angka pengangguran (Rajagukguk, 2010). Penerapan pasar kerja yang fleksibel masih sangat sulit untuk dilakukan di Indonesia.

Peran intervensi pasar dan negara serta antara pembangunan ekonomi dengan pendekatan pasar secara normatif wajib untuk saling melengkapi, karena tanpa dibarengi politik hukum yang jelas maka akan sulit dilakukan. Peran pasar sangat penting dalam rangka perusahaan mengoptimalkan keuntungan individu maupun kesejahteraan masyarakat, peran pemerintah juga dirasa penting dalam melaksanakan koreksi bagi kegagalan pasar, peran konstitusi dalam pembuatan kebijakan ekonomi dinilai penting untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam kurun waktu yang panjang, serta kebijakan ekonomi dalam menyusul pertumbuhan dan pemerataan hasil erat kaitannya dengan proses politik yang sedang berlangsung (Latupono, 2011). Kebijakan ekonomi tidak berjalan dalam kevakuman politik karena pendekatan normatif atau konstitusional secara praktis dapat memberikan arahan yang jelas terhadap pembangunan ekonomi melalui cara saling melengkapi.

Pengaturan terkait perlindungan tenaga kerja yang tegas dalam bingkai pemajuan ekonomi sangat diperlukan. Pemerintah diharapkan dapat membuat aturan yang dapat bermanfaat bagi negara, perusahaan, dan pekerja. Pembentukan UU Cipta Kerja yang mengatasmakan investasi dan kepentingan umum harus dimaknai dengan pengaturan *rigid* untuk melindungi tenaga kerja dalam bingkai pemajuan ekonomi. Perlindungan hukum bagi pekerja adalah pemenuhan hak

dasar yang telah melekat serta terlindungi oleh konstitusi (Suntoro, 2021). Disparitas kedudukan yang terjadi antara pemberi kerja dengan pekerja dalam budaya ketenagakerjaan di Indonesia menjadi landasan normatif dalam teori konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) menggeser ranah hukum privat menjadi hukum publik. Peran dan intervensi negara sangat dibutuhkan untuk melindungi pekerja sebagai kelompok yang memiliki posisi lebih lemah. Penguatan peran negara sebagai unsur dalam hubungan industrial dan regulator serta reposisi pekerja sangat sentral dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Pekerja dan pengusaha berdasarkan hukum ketenagakerjaan memiliki tingkatan yang setara dalam membuat perjanjian kerja. Pekerja pada faktanya dari sisi sosiologis tetap berada di posisi yang sangat lemah di hadapan pengusaha. Hal ini menyebabkan pengusaha akan menentukan kondisi kerja dengan sewenang-wenang, sedangkan pekerja hanya dapat menyepakati untuk menerima perintahnya. Pola hubungan kerja yang lebih fleksibel membuat kedudukan dari pengusaha lebih mendominasi dibandingkan dengan peran pekerja (Khair, 2021). Kedudukan seimbang bagi pekerja dan pengusaha dalam tataran yuridis dan sosiologis sangat penting untuk menjaga kepastian kerja dan kesejahteraan pekerja. Peran dari pemerintah juga penting untuk memberikan perlindungan hukum dalam bentuk kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang diikuti dengan pengembangan produktivitas dan keterampilan pekerja. Program strategis diperlukan karena dalam prakteknya Indonesia masih menganut dualisme pasar kerja yaitu terdapat pekerja modern dan tradisional serta pekerja terlatih dan pekerja tidak terlatih. Kondisi hubungan kerja di Indonesia dapat menjadi permasalahan kedepannya jika pemerintah melepaskan tanggung jawabnya dalam menjaga kesejahteraan pekerja.

SIMPULAN

Pola hubungan industrial di Indonesia yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan pasca pemberlakuan UU Cipta Kerja yaitu perpanjangan jangka waktu PKWT dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta hilangnya implikasi akibat tidak dibuatnya perjanjian kerja secara tertulis. Pengaturan terkait perluasan jangkauan *outsourcing* pada awalnya hanya dikhususkan

untuk pekerjaan yang tidak berkaitan dengan proses produksi selanjutnya dihapus pasca berlakunya UU Cipta Kerja. Pengaturan hubungan kerja yang fleksibel berpengaruh terhadap hilangnya peran negara dalam melindungi jaminan atas hak pekerja untuk mendapatkan kepastian kerja dan kesejahteraan sebagaimana diatur dalam konstitusi. Pendukung pasar kerja yang fleksibel beranggapan bahwa pekerjaan dengan upah rendah dan tidak dapat memberikan jaminan pekerjaan dianggap lebih baik daripada menjadi pengangguran. Kesempatan kerja terbuka pada akhirnya berbanding terbalik dengan kualitas pekerjaan yang ditawarkan sehingga berdampak pada kepastian dan kesejahteraan pekerja. Penguatan posisi pemerintah dalam hubungan industrial serta mereposisi kedudukan pekerja baik secara yuridis dan sosiologis sangat diperlukan untuk mengatur hubungan kerja yang fleksibel agar dapat menjamin hak-hak bagi pekerja kedepannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Agusmidah. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*. Medan: Sofmedia.
- Arsyad, L. (2004). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Asikin, Z. (2012). *Dasar-Dasar Hukum Perburuahan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Atkinson, J. (1985). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. California: Institute of Manpower Studies.
- Bix, B. (2011). Radbruch's Formula and Conceptual Analysis. *The American Journal of Jurisprudence*, 56(2), 45-57.
- Charda, U. (2016). Reformasi Politik Hukum Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Pemerintah Indonesia. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 31(2), 121-153.
- Davies, A. C. L. (2004). *Perspective on Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Diantha, M. P. (2017). *Metode Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dore, R. (2003). *New Forms and Meaning of Work in An Increasingly Globalized World*. Tokyo: ILO Social Policy Lectures.
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2016). *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Fitriana, M. K. (2015). Peranan Politik Hukum dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia sebagai Sarana Mewujudkan Tujuan Negara. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 12(2), 1-27.
- Greaver, M. F. (1999). *Strategic Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*. New York: Amacom.
- Hernawan, A. (2020). Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Kertha Patrika*, 44(1), 62-81.
- Husni, L. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keadilan*, 3(1), 74-85.
- International Labour Organization. (1999). *Demystifying the Core Conventions of The ILO Through Social Dialogue: The Indonesian Experience*. Jakarta: ILO Jakarta Office.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum*, 3(2), 45-63.
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon. *Jurnal Sasi*, 17(3), 59-69.
- Lindenthal, R. (2005). *Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Beberapa Isu dan Pilihan*. Jakarta: United Nations Support Facility for Indonesian Recovery.
- Marzuki, P. M. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Meulders, D. & Wilkin, L. (1991). *Labour Market Flexibility: Critical Introduction to The Analysis of a Concept*. Switzerland: International Institute of Labour Studies.
- Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 412-432.
- Mustasya, T. (2005). *Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel: Tepatkah untuk Indonesia Saat Ini?* Jakarta: The Indonesian Institute

- Center for Public Policy Research*
- Nathan, A. (2021). Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja: Sebuah Kritik. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, 1(9), 1-40.
- Purwanidjati, S. R. (2011) Penerapan Sistem Outsourcing di Perusahaan Swasta dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak. *Jurnal Wacana Hukum*, 10(1), 1-16.
- Radbruch, G. (1950). *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin*. Translated by Kurt Wilk. Cambridge: Harvard University Press.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rajagukguk, Z. (2010). Pasar Kerja Fleksibel Versus Perlindungan Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 5(2), 1-28.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Republik Indonesia. (2011). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.
- Republik Indonesia. (2021). 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.
- Sembiring, S. (2007). *Himpunan Undang-Undang Perlindungan Konsumen dan Peraturan Perundang-Undangan yang Terkait*. Bandung: Nuansa Aulia.
- Sinaga, N. A. (2017). Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(2), 30-45.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6(1), 56-70.
- Sjaiful, M. (2021). Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, 4(1), 37-60.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2018). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Depok: Rajawali Pers.
- Sudiarawan, K. A. (2016). Analisis Hukum terhadap Pelaksanaan Outsourcing dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 5(2), 835-847.
- Sudiarawan, K. A., & Dananjaya, N. S. (2017). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum terhadap Buruh dalam Mencari Keadilan. *Jurnal Hukum Acara Perdata*, 3(1), 17-36.
- Suntoro, A. (2021). Implementasi Pencapaian Secara Progresif dalam Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal HAM*, 12(1), 1-18.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Suyoko, & Gufron, A. Z. M. (2021). Tinjauan Yuridis terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) pada Pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99-109.
- Taufik, H. F. (2021). Menelaah Klaim Republik Korea dan Jepang atas Kepulauan Dokdo atau Takeshima: Pendekatan Historis. *Kertha Patrika*, 43(2), 210-225.
- Utami, T. K., & Zulkarnaen, A. H. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial. *Padjadjaran Journal of Law*, 3(2), 407-427.
- Wijaya, A., Solechan, & Suhartoyo. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. *Diponegoro Law Journal*, 11(2), 1-14.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.