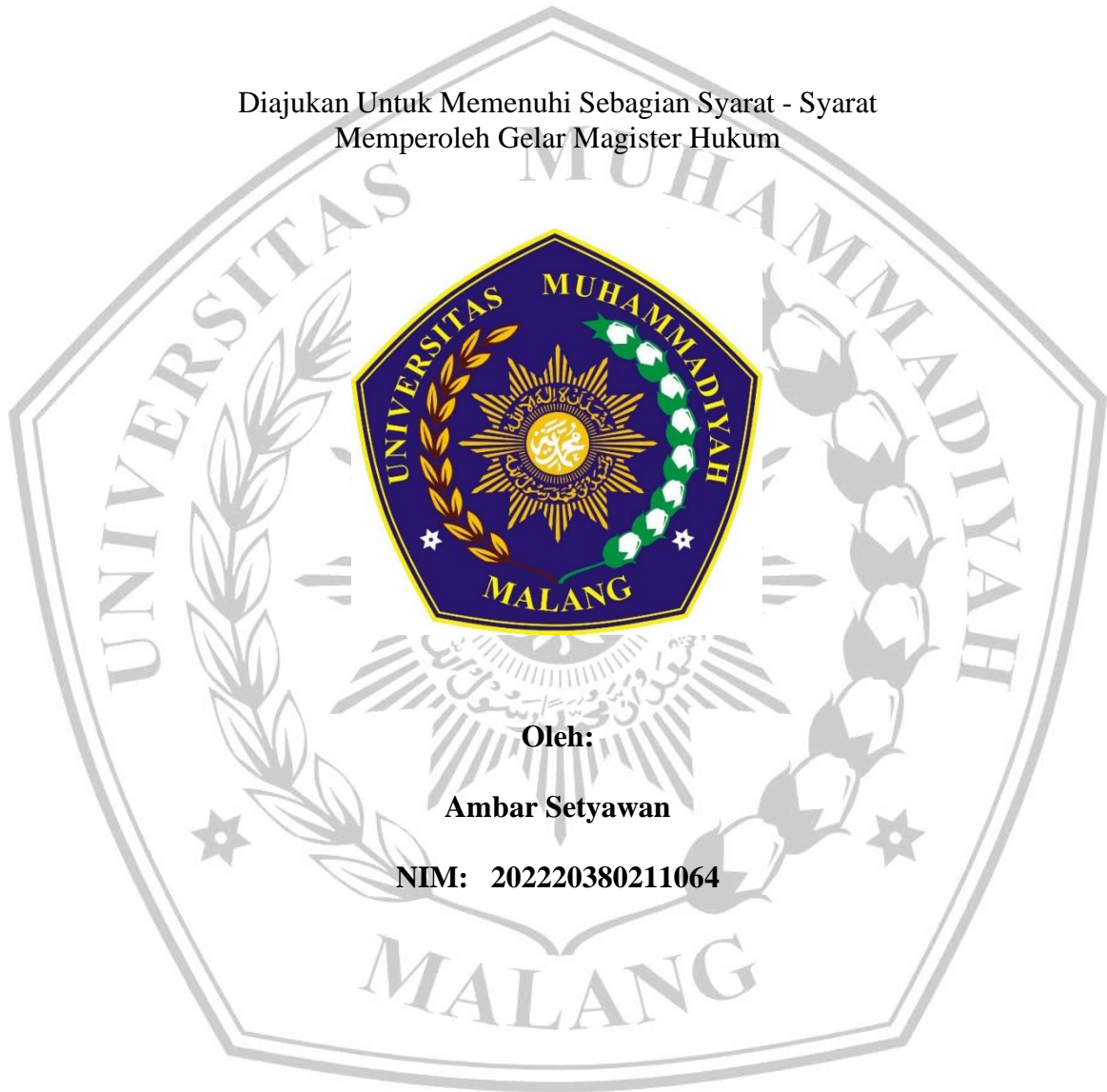


**ANALISIS PENGATURAN HUKUM ALIH DAYA DALAM PERSPEKTIF
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI INDONESIA
(STUDI KOMPARATIF INDONESIA DAN FILIPINA)**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat - Syarat
Memperoleh Gelar Magister Hukum



Oleh:

Ambar Setyawan

NIM: 202220380211064

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

PROGRAM PASCASARJANA

**ANALISIS PENGATURAN HUKUM ALIH DAYA
DALAM PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI PEKERJA DI INDONESIA
(STUDI KOMPARATIF INDONESIA DAN FILIPINA)**

Diajukan Oleh

AMBAR SETYAWAN

202220380211064

Telah disetujui

Pada hari/ tanggal, **Senin/ 28 Juli 2025**

Pembimbing Utama

Asst. Prof. Dr. Herwastoeti, S.H., M.Si.

Pembimbing Pendamping

**Prof. Dr. Rahayu Hartini, S.H.,
M.Si., M.Hum.**

Direktur
Pascasarjana



Prof. Lestono, Ph.D.

Ketua Program Studi
Magister Hukum

**Asst. Prof. Dr. Herwastoeti, S.H.,
M.Si.**

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

AMBAR SETYAWAN

202220380211064

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/ tanggal, Rabu/ **23 Juli 2025**
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Assc. Prof. Dr. Herwastoeti, S.H., M.Si.

Sekretaris : Prof. Dr. Rahayu Hartini, S.H., M.Si., M.Hum.

Penguji I : Dr. Fathul Laila, S.H., LL.M., M.Kn.

Penguji II : Tinuk Dwi Cahyani, S.H., S.Hi., M.Hum., Ph.D.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **AMBAR SETYAWAN**

NIM : **202220380211064**

Program Studi : **Magister Hukum**

Dengan ini menyatakan yang sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **ANALISIS PENGATURAN HUKUM ALIH DAYA DALAM PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI INDONESIA (STUDI KOMPARATIF INDONESIA DAN FILIPINA)** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTI NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 23 Juli 2025

Yang menyatakan,



AMBAR SETYAWAN

**ANALISIS PENGATURAN HUKUM ALIH DAYA DALAM PERSPEKTIF
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI INDONESIA
(STUDI KOMPARATIF INDONESIA DAN FILIPINA)**

Penulis

AMBAR SETYAWAN

NIM : 202220380211064

Magister Hukum

Direktorat Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Malang

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis hukum Alih Daya di Indonesia dan Filipina. Di Filipina, peraturan Alih Daya, mulai dari Labor Code hingga Department Order No. 174 Series of 2017 berfokus pada perlindungan hak tenaga kerja Alih Daya, berbeda dengan Indonesia, di mana Perusahaan pemberi kerja bebas dari tanggung jawab untuk memenuhi hak tenaga kerja. Peraturan ini memastikan bahwa perlindungan hak tenaga kerja merupakan dasar yang efektif untuk menciptakan iklim Alih Daya yang sehat dan memungkinkan Filipina untuk bersaing dengan negara lain.

Penelitian yuridis normatif ini membandingkan hukum dengan Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan Perbandingan. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Dengan melakukan studi dokumen pada tahun 2023–2024, penelitian ini menggunakan alat pengumpul data. Berdasarkan data yang diperoleh, penelitian ini akan menganalisis data dengan metode kualitatif.

Di Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya, mengatur Alih Daya. Sementara itu, Filipina mengatur Alih Daya melalui DOLE 174, Undang-Undang Republik No. 11199 2019 dan perubahannya, serta aturan terkait lainnya, yang lebih menekankan perlindungan kesejahteraan bagi tenaga kerja Alih Daya dan kepastian hukum bagi investor. Di Filipina, kebijakannya mengharuskan Perusahaan Alih Daya untuk memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja dan keselamatan mereka dilindungi sesuai standar nasional serta meningkatkan perhatian pada perlindungan tenaga kerja Alih Daya.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum Alih Daya, Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dan Filipina

**ANALYSIS OF LEGAL REGULATIONS ON OUTSOURCING FROM
THE PERSPECTIVE OF LEGAL PROTECTION FOR WORKERS IN
INDONESIA
(A COMPARATIVE STUDY OF INDONESIA AND PHILIPPINES)**

Author

AMBAR SETYAWAN

202220380211064

Master of Law

Directorate of Postgraduate Program

University of Muhammadiyah Malang

ABSTRACT

This research analyses outsourcing laws in Indonesia and the Philippines. In the Philippines, outsourcing regulations, ranging from the Labor Code to Department Order No. 174 Series of 2017 focus on the protection of worker rights, in contrast to Indonesia, where Employers are exempted from the responsibility to fulfil the worker rights. These regulations ensure that the protection of worker rights is an effective basis for creating a healthy outsourcing climate and allows the Philippines to compete with other countries.

This normative juridical research compares the law with the Statute Approach and Comparative Approach. This research uses primary and secondary, legal materials. By conducting a document study in 2023-2024, this research uses data collection tools. Based on the data obtained, this research will analyse the data with a qualitative method.

In Indonesia, Law No. 13 Year 2003 on Labour and Law No. 6 Year 2003 on Job Creation, as well as their implementing regulations, regulate outsourcing. Meanwhile, the Philippines regulates outsourcing through DOLE 174, Republic Act No. 11199 of 2019 and its amendments, and other related rules, which emphasise more on welfare protection for the outsourced workforce and legal certainty for investors. In the Philippines, policies that require outsourcing companies to ensure that the basic rights of workers and their safety are protected according to national standards, increase attention to the protection of outsourced workers.

Keywords: Legal Protection of Outsourcing, Comparison of Indonesian and Philippine Employment

KATA PENGANTAR



Segala Puji syukur kehadirat Allah SWT., Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan karunia-Nya sehingga Penulis dapat mencapai tahapan bersejarah dalam hidup ini terutama setelah menyelesaikan Tesis dalam pendidikan Pascasarjana. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. yang telah menyampaikan Kitab Suci Al Qur'an dan Sunnah, sebagai sumber hukum dan ilmu pengetahuan bagi umat Islam. Atas petunjuk dan anugerah dari Allah SWT., akhirnya Penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul "Analisis Pengaturan Hukum Alih Daya Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di Indonesia (Studi Komparatif Indonesia dan Filipina)". Adapun tujuan dari penulisan Tesis ini adalah sebagai salah satu syarat guna meraih gelar Magister Hukum dari Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Malang.

Lulus dari Magister Hukum merupakan suatu kebanggaan dan prestasi bagi Penulis. Karena tantangan dalam menjalani perkuliahan dan tugas sampai dengan terselesaikannya Tesis dapat Penulis tuntaskan di sela-sela aktivitas kerja yang padat. Dalam penyusunan Tesis ini, tentunya Penulis juga mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

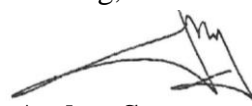
1. Kedua Orang tua Penulis yaitu Bapak Rahmanto dan Ibu Sarmi serta seluruh keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan restunya sehingga Penulis bisa sampai pada titik ini.
2. Kepada istri Penulis, Septiyani Dwi Nugraheni, serta anak-anak terkasih yaitu Romiza Aufa Rafif, Jihan Talita Nida, dan Jihan Talita Nadia yang menjadi semangat serta motivasi bagi Penulis dalam menjalani tiap fase kehidupan.
3. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Bapak Prof. Latipun, Ph.D., selaku Direktur Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.

5. Ibu Assc. Prof. Dr. Herwastoeti, S.H., M.Si., selaku Ketua Program Magister Ilmu Hukum sekaligus Dosen Pembimbing Utama atas bimbingan, motivasi, serta kesabarannya dalam membimbing Penulis.
6. Ibu Prof. Dr. Rahayu Hartini, S.H., M.Si., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Pendamping, juga atas bimbingan, motivasi, dan kesabarannya dalam membimbing Penulis.
7. Ibu Dr. Fathul Laila, S.H., LL.M., M.Kn., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran yang sangat berharga bagi Penulis dalam penyusunan Tesis sehingga membuatnya menjadi lebih baik.
8. Ibu Tinuk Dwi Cahyani, S.H., S.Hi., M.Hum., Ph.D., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran yang juga sangat berharga dalam penyusunan Tesis sehingga membuatnya menjadi lebih baik.
9. Kepada segenap tim manajemen, atasan, rekan kerja, dan semua anggota tim Smoore Indonesia dimana Penulis bekerja saat menimba ilmu Magister Hukum.
10. Kepada teman-teman Magister Hukum Universitas Muhammadiyah Malang angkatan 2022 yang telah membantu Penulis selama menempuh pendidikan.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini, yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.

Kiranya semoga Allah SWT. membalas jasa, kebaikan, dan dukungan yang telah mereka lakukan.

Penulis menyadari, walaupun sudah mempersiapkan Tesis ini sebaik mungkin namun barangkali masih terdapat kekurangan. Untuk itu, saran dan kritik yang membangun akan berguna demi perbaikan dan penyempurnaannya. Penulis juga memohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses penyusunan Tesis ini, Penulis melakukan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja. Semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi Penulis sendiri, bagi pembaca, dan dunia pendidikan terutama di bidang ilmu hukum. Teriring doa, semoga Allah SWT. senantiasa bersama kita dan memberikan petunjuk-Nya.

Malang, 24 Juli 2025

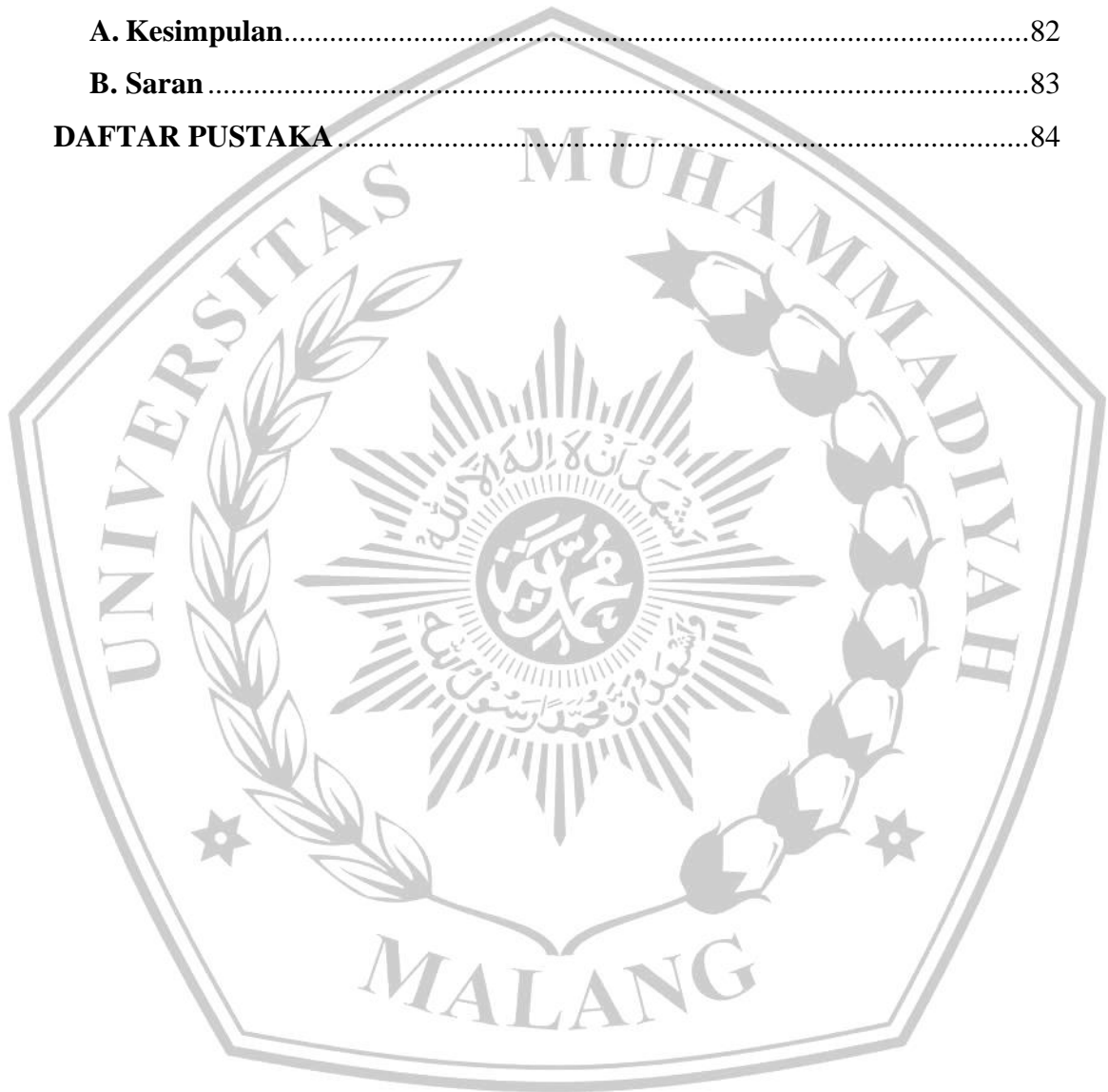


Ambar Setyawan

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Metode Penelitian	10
1. Jenis Penelitian	10
2. Pendekatan Penelitian	10
3. Sumber Bahan Hukum	11
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	11
5. Teknik Analisis Bahan Hukum	12
TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Tinjauan Umum Tentang Alih Daya	13
1. Konsep dan Pengertian Alih Daya	13
2. Pengaturan Hukum Alih Daya di Indonesia	16
3. Pengaturan Hukum Alih Daya di Filipina	18
B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum	20
1. Konsep dan Teori Perlindungan Hukum	20
2. Pengaturan Perjanjian Kerjasama dan Tenaga Kerja	21
3. Pengaturan Perjanjian Kerja Sama Alih Daya di Indonesia	23
4. Pengaturan Perjanjian Kerja Sama Alih Daya di Filipina	24
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
A. Pengaturan Hukum Alih Daya di Indonesia dan Filipina	26
1. Pengaturan Hukum Alih Daya di Indonesia	26
2. Pengaturan Hukum Alih Daya di Filipina	29
B. Perbandingan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya di Indonesia dan Filipina	44

1. Hubungan Hukum dalam Pelaksanaan Alih Daya.....	44
2. Pengertian Perlindungan Hukum	49
3. Konsep Regulasi Bagi Pekerja Alih Daya.....	51
4. Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya di Indonesia	52
5. Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya di Filipina.....	63
PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara berkembang menjadi rujukan bagi investor dalam maupun luar negeri untuk menjalankan bisnisnya, dimana salah satu yang menjadi favorit adalah Indonesia. Tidak hanya memiliki kekayaan alam, Indonesia memiliki pasar yang luas dan penduduk dari berbagai level pendidikan yang bisa diserap menjadi tenaga kerja. Di sisi lain, Pemerintah juga berupaya menarik investor sebanyak mungkin untuk mengembangkan bisnisnya agar dapat meningkatkan perekonomian negara. Faktor tenaga kerja selalu menjadi pertimbangan baik bagi Pemerintah maupun investor untuk mengembangkan bisnis dan industri, termasuk diantaranya adalah Tenaga Alih Daya yang menjadi salah satu alternatif bagi pengusaha untuk mendukung operasional bisnis baik produksi maupun jasa.

World Trade Organization menerbitkan laporan di tahun 2019 yang bertajuk "*The Future of Services Trade*" menyatakan bahwa Filipina adalah salah satu negara yang menjadi contoh bagaimana Alih Daya dapat menjadi katalisasi dari pertumbuhan Ekonomi (*World Trade Organization*, 2019:58). Hal ini didukung oleh Perusahaan global penyedia tenaga kerja *Innovature* BPO, yang menyebutkan bahwa terdapat 10 (sepuluh) negara yang menawarkan praktek tenaga kerja *Outsourcing* terbaik pada 2025 dimana Filipina adalah satu negara yang berada di posisi teratas. Filipina telah menjadi negara dengan sistem pengalihdayaan proses bisnis terbaik selama lebih dari sepuluh tahun. Sementara di antara 10 negara tersebut tidak ada nama Indonesia, yang berarti bahwa Filipina lebih baik dari Indonesia dalam hal Alih Daya. Penduduk Filipina juga memiliki kemahiran berbahasa Inggris yang luar biasa, menduduki peringkat ke-20 (dua puluh) di seluruh dunia menurut Indeks Kemahiran Bahasa Inggris EF dengan skor 578 (Febiola & Aswara-Tempo, 2025).

Dibandingkan dengan negara-negara Barat, Filipina juga dapat menghemat biaya tenaga kerja hingga 60% (enam puluh persen) dan biaya operasional hingga 40% (empat puluh persen). Sekitar 1,3 (satu koma tiga) juta orang telah dipekerjakan dalam industri *Outsourcing* Filipina, yang memiliki nilai sekitar US\$ 38,7 (tiga puluh delapan koma tujuh) miliar atau sekitar Rp 619 (enam ratus

sembilan belas) triliun, jika kursnya adalah Rp 16.000 (enam belas ribu rupiah) per dolar AS.

Industri Alih Daya yang awalnya hanya menyumbang 0,075% (nol koma nol tujuh lima) dari GDP Filipina pada tahun 2000, dalam waktu 15 (lima belas) tahun terus naik hingga menyumbang 7,3% (tujuh koma tiga persen) GDP Filipina pada tahun 2015 (*World Trade Organization*, 2019:58), sampai akhirnya pada tahun 2021 menyumbang hampir 30 (tiga puluh) Miliar Dollar Amerika Serikat kepada ekonomi Negara Filipina (Lopez, 2022).

Pertumbuhan Industri Alih Daya di Filipina yang terus meningkat pada akhirnya membuat pendapatan dari sektor jasa di Filipina mengalahkan pendapatan dari sektor industri pada saat pandemi. Data dari *World Bank* menunjukkan sektor jasa menyumbang 61,4% (enam puluh satu koma empat) dari GDP Filipina pada saat pandemi pada tahun 2020 (*The World Bank*, 2022), di mana kenaikan ini didukung oleh perkembangan pesat dari industri Alih Daya yang tetap tumbuh pada saat pandemi.

Data dalam *Future Jobs Report* oleh *World Economic Forum* 2018 menunjukkan bahwa 65% (enam puluh lima persen) perusahaan memilih mengalihdayakan fungsi atau pekerjaannya kepada perusahaan lain di tengah *shifting skill needs* (*World Economic Forum*, 2018: 13). Penciptaan lapangan kerja merupakan hal yang menjadi perhatian khusus bagi Negara Filipina dalam *World Bank Phillipine Development Report* Tahun 2013, di mana dalam dokumen tersebut dijelaskan juga pentingnya industri Alih Daya untuk penciptaan lapangan pekerjaan demi penyerapan tenaga kerja (*World Bank Philippine Office*, 2013:6). Alih Daya turut mendukung terpenuhinya keterampilan kerja maupun tersedianya tenaga kerja yang siap pakai bagi industri sehingga pengusaha dapat berkonsentrasi untuk mencapai strateginya.

Di Indonesia, tulisan dari *Global Business Guide Indonesia* pada tahun 2012 menunjukkan bahwa pada tahun tersebut, Alih Daya telah menciptakan lapangan kerja untuk 16 juta penduduk Indonesia atau 40% (empat puluh persen) dari total tenaga kerja di Indonesia (Wanandi, 2025). Jumlah penciptaan lapangan kerja yang masif inilah yang membuat kajian dari akademisi di Indonesia pada tahun 2017 menyatakan penghapusan Alih Daya bisa menyebabkan munculnya masalah

pengangguran di Indonesia (Izzati, 2017:531). Mengingat Indonesia akan mendapatkan bonus demografi di 2045, kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk Alih Daya, merupakan kunci apakah bonus demografi ini akan menjadi pengungkit ekonomi Indonesia atau justru menjadi beban ekonomi Indonesia karena ketiadaan lapangan pekerjaan.

Pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang efektif dapat memajukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Filipina menunjukkan bagaimana pemanfaatan Sumber Daya Manusia melalui Alih Daya menjadi cara yang efektif dan merupakan salah satu faktor dari pertumbuhan ekonomi Filipina yang masih terus berkembang hingga detik ini.

Ditetapkannya Zona Otoritas Ekonomi Filipina pada tahun 1995 membuat investasi asing berdatangan ke Filipina. Datangnya investasi asing ini berefek pada munculnya kebutuhan akan Alih Daya di Filipina hingga pada tahun 1997, Perusahaan Alih Daya multinasional pertama dibuat di Filipina. Industri Alih Daya yang masih pada tahap awal mulai menyumbangkan sumbangsih kepada GDP Filipina pada tahun 2000 sebesar 0,075% (nol koma nol tujuh lima). Industri Alih Daya terus berkembang hingga pada tahun 2005, sumbangsih industri Alih Daya naik signifikan dari 0,075% (nol koma nol tujuh lima) GDP Filipina pada tahun 2000 menjadi 2,4% (dua koma empat persen) GDP Filipina pada tahun 2005 (*Oxford Business Group*, 2023).

Pada tahun 2010, industri Alih Daya menciptakan lapangan pekerjaan baru sebesar 27% (dua puluh tujuh persen) dari seluruh total lapangan pekerjaan di Filipina dengan total pendapatan mencapai 8,9 (delapan koma sembilan) Miliar Dolar Amerika (Ramos, Estrada & Felipe, 2007:93). Industri Alih Daya bahkan menjadi salah satu kunci perkembangan ekonomi Filipina di tengah pandemi. Pada tahun 2021, sumbangsih pendapatan sektor Alih Daya kepada ekonomi Negara Filipina mencapai hampir 30 Miliar Dolar Amerika (Lopez, 2022).

Perkembangan industri Alih Daya di Filipina didukung oleh pengaturan Alih Daya yang ketat dan mengutamakan perlindungan Tenaga Alih Daya. Perusahaan Pemberi Pekerjaan tidak bisa sembarangan memilih Perusahaan Alih Daya di Filipina. Hal ini dikarenakan adanya prinsip “*Solidary Liability*” yang diatur pada Pasal 109 *Labor Code* Filipina di mana Perusahaan Pemberi Pekerjaan

turut bertanggung jawab atas setiap pelanggaran Perusahaan Alih Daya. Pasal 106 *Labor Code* Filipina juga menegaskan bahwa dalam hal Perusahaan Alih Daya tidak membayar upah, maka Perusahaan Pemberi Pekerjaan juga turut bertanggung jawab terhadap pembayaran upah Tenaga Alih Daya.

Di sisi lain, dalam *Labor Code*, Perusahaan Alih Daya diwajibkan untuk memiliki modal minimal sebesar P 5.000.000 (Lima Juta Peso) atau sekitar Rp 1.400.000.000 (Satu Milyar Empat Ratus Juta rupiah) serta wajib memberikan jaminan kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan yang dapat dicairkan jika Perusahaan Alih Daya tidak membayar upah Tenaga Alih Daya. Hal ini juga tertuang di *Department Order No. 174 Series of 2017*.

Selain itu dalam Pasal 8 *Department of Labour and Employment, Department Order No. 174 Series of 2017* (DOLE 174/2017), pengaturan lebih lanjut terhadap Alih Daya di Filipina, terdapat syarat-syarat kerja sama Alih Daya, yakni: (1) Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dengan cara dan metodenya sendiri; (2) Perusahaan Alih Daya memiliki modal dan investasi ke peralatan, perlengkapan, mesin, dan supervisi yang cukup; (3) Perusahaan Alih Daya bebas dari kontrol atau arahan Perusahaan Pemberi Pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan, namun tetap bertanggung jawab atas hasil pekerjaan; (4) Perjanjian Alih Daya wajib mensyaratkan kepatuhan atas semua hak Tenaga Alih Daya berdasarkan peraturan ketenagakerjaan.

Pada prinsipnya, perusahaan pemberi pekerjaan memiliki tanggung jawab yang sama dalam hal terlindungi dan terpenuhinya hak Tenaga Alih Daya dengan Perusahaan Alih Daya di Filipina. Hal ini yang membedakan dengan pengaturan di Indonesia yang mana perlindungan pekerja/ buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya, mengutip dari PP No. 35 Tahun 2021 pasal 18 ayat 3.

Ketentuan ini pada akhirnya mengakibatkan banyaknya Perusahaan Pemberi Pekerjaan di Indonesia yang melakukan kerja sama Alih Daya tanpa peduli pemenuhan hak Tenaga Alih Daya karena resiko ada di Perusahaan Alih Daya. Tidak sedikit perusahaan di Indonesia yang pada akhirnya mendirikan perusahaan

lain di bidang Alih Daya untuk mengalihkan resiko ketenagakerjaan dari perusahaan induknya maupun perusahaan lain di bawah naungannya.

Keadaan di atas diperburuk dengan belum adanya persyaratan yang ketat untuk menjadi Perusahaan Alih Daya. Tidak jarang ditemukan adanya Perusahaan Alih Daya yang hanya beranggotakan tidak sampai lima orang di sebuah ruko kecil. Bahkan ada Perusahaan Alih Daya yang tidak memiliki kantor sama sekali dan tidak jelas apakah memiliki karyawan sama sekali di luar Direktur dan Komisaris.

Pada akhirnya yang menjadi korban dari hal ini adalah masyarakat yang bekerja sebagai Tenaga Alih Daya. Jika Perusahaan Alih Daya tempat mereka bekerja tidak membayar gaji mereka atau bahkan tiba-tiba hilang, mereka tidak bisa begitu saja menuntut perusahaan Pemberi Pekerjaan karena adanya pengaturan di Pasal 18 ayat 3 PP 35/2021.

Berbeda dengan Filipina, pengaturan Alih Daya di Indonesia tidak pernah mewajibkan Perusahaan Pemberi Pekerjaan turut bertanggung jawab terhadap hak Tenaga Alih Daya. Dari mulai Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hingga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Permenaker 19/2012) sebagaimana terakhir diubah oleh Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2019, hingga terakhir PP 35/2021, tidak ada ketentuan yang mewajibkan Perusahaan Pemberi Pekerjaan turut bertanggung jawab dalam kerja sama Alih Daya.

Fokus dari peraturan-peraturan yang ada di Indonesia adalah sektor yang dapat atau tidak dapat dialih-dayakan seperti pembatasan lima bidang dalam Pasal 17 ayat 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 Tahun 2012, sesuatu yang bukan merupakan fokus dari pengaturan Alih Daya di Filipina. Hal ini disoroti juga dalam kajian dari akademisi di Indonesia yang menyatakan masalah dari Alih Daya yang membuat citra Alih Daya jelek di Indonesia adalah lemahnya perlindungan bagi Tenaga Alih Daya (Izzati, 2017:531).

Lemahnya perlindungan bagi Tenaga Alih Daya menyebabkan terjadinya masalah-masalah dalam pelaksanaan Alih Daya di Indonesia. Berbeda dengan Indonesia yang melepaskan Perusahaan Pemberi Pekerjaan dari tanggung jawab terhadap pemenuhan hak Tenaga Alih Daya, fokus dari peraturan-peraturan Alih

Daya di Filipina mulai dari *Labor Code* hingga *Department Order No. 174 Series of 2017* adalah perlindungan hak Tenaga Alih Daya. Dijaminnya perlindungan hak Tenaga Alih Daya merupakan hal yang terbukti berhasil menjadi landasan bagi Filipina untuk mengembangkan iklim Alih Daya yang sehat dan dapat menjadi salah satu katalis perkembangan ekonomi di Filipina, bahkan di tengah pandemi.

Selain itu sistem hukum Filipina adalah sistem hukum perpaduan yang menggabungkan elemen dari sistem hukum perdata (hukum perdata) dan sistem hukum umum. Sistem hukum ini menggabungkan unsur-unsur *civil law* dan *common law*. *Common law* memberi pengaruh pada proses persidangan dan penanganan sengketa, termasuk penggunaan *preseden* (putusan pengadilan sebelumnya) sebagai acuan. Dalam Alih Daya, ini berarti penegakan kontrak bisa juga memperhatikan putusan pengadilan sebelumnya yang relevan. Sistem hukum Filipina tersebut berbeda dengan sistem hukum Indonesia, yang lebih banyak dipengaruhi oleh hukum perdata. Sistem hukum ini mengutamakan peraturan tertulis (Undang-Undang) sebagai dasar hukum. Hakim lebih aktif dalam mencari fakta dan menilai bukti, serta memiliki kewenangan untuk menafsirkan hukum. Dalam Alih Daya, ini berarti penegakan kontrak akan lebih bergantung pada ketentuan yang tertulis dalam perjanjian dan undang-undang terkait. Perbedaan ini dapat mempengaruhi peraturan Alih Daya, terutama dalam hal penegakan kontrak, pembuktian, dan penanganan sengketa. Di Indonesia, penegakan kontrak akan lebih bergantung pada ketentuan undang-undang dan perjanjian tertulis. Di Filipina, penegakan juga bisa mempertimbangkan *preseden*. Sedangkan dalam sistem pembuktian, di Indonesia lebih bersifat formal dan bergantung pada alat bukti yang sah. Di Filipina, sistem pembuktian lebih fleksibel dan dapat mencakup bukti-bukti yang tidak resmi. Selain itu, di Indonesia, sengketa Alih Daya akan ditangani oleh pengadilan berdasarkan undang-undang dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di Filipina, sengketa juga dapat diselesaikan melalui arbitrase, atau dengan mengikuti prosedur hukum yang lebih fleksibel. (Leksono & Andriyanti, 2023)

Oleh karena itu bercermin dari kesuksesan Filipina, negara yang juga berada di Asia Tenggara seperti Indonesia, pengaturan Alih Daya yang berfokus pada perlindungan Tenaga Alih Daya dapat dijadikan contoh dalam pembuatan Peraturan

Pemerintah terhadap bisnis Alih Daya yang saat ini sedang akan dibuat berdasarkan Pasal 64 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Selain pengaturan lebih detail yang menjelaskan lebih lanjut terkait pengalihan sebagian pekerjaan pada Pasal 64, Peraturan Pemerintah tersebut juga dapat mengatur tanggung jawab dari perusahaan pemberi pekerjaan dalam pelaksanaan kerja sama Alih Daya seperti di Filipina.

Sesuai judul penelitian yang diambil penulis terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dan dapat mendukung penelitian yang sekarang serta dapat diajukan bahan acuan, antara lain :

1. Penelitian oleh Nuradi (2019)

Penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 ini berjudul Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Guna Mendukung Terwujudnya Iklim Investasi Yang Kondusif Bagi Tercapainya Kesejahteraan Pekerja. Fokus dalam penelitian ini adalah pertama, perlindungan hukum Pekerja Alih Daya yang berkeadilan bagi semua pihak; kedua, perlindungan hukum Pekerja Alih Daya untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif harus mencakup perlindungan hukum atas investasi dan hak-hak investor yang meliputi hak korporasi dalam mengembangkan strategi *Outsourcing* untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing usaha; ketiga, perlindungan hukum Pekerja Alih Daya yang mendukung tercapainya kesejahteraan pekerja harus selaras dengan perlindungan hukum atas hak-hak pengusaha pelaksana Pekerja Alih Daya.

2. Penelitian oleh Anak Agung Prabhaputra, Nyoman Putu Budiarta dan I Putu Gde Seputra (2019)

Penelitian berjudul Sistem *Outsourcing* Dalam Hubungan Industrial di Indonesia (*Outsourcing System in Industrial Relation in Indonesia*) yang terbit pada tahun 2019 dalam jurnal Analogi Hukum Volume 1 ini membahas hubungan kerja yang terjalin antara Pekerja Alih Daya dengan perusahaan penerima jasa pekerjaan dimulai saat tercapainya kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja yang kemudian muncullah hubungan kerja. Kemudian kepastian hukum terhadap perlindungan bagi pekerja atau buruh berupa kepastian akan jenis pekerjaan, hubungan kerja, perlindungan PHK dan

keberlangsungan kerja, serta perlindungan perselisihan hubungan industrial diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenakertrans Nomor 12 Tahun 2009, dan UU Nomor 2 Tahun 2004.

3. Penelitian Jurnal oleh Suyoko dan Mohammad Ghufroon (2021)

Penelitian berjudul Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (*Outsourcing*) pada Pekerja di Indonesia yang diterbitkan pada tahun 2021 dalam Jurnal Cakrawala Hukum Volume 12 No. 1 berfokus dalam membahas bagaimana pengaturan mengenai sistem Alih Daya bagi pekerja di Indonesia dan bagaimana perlindungan hukum bagi Pekerja Alih Daya di Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah pengaturan mengenai sistem Alih Daya di Indonesia tertuang dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana pada tahun 2020 setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat perubahan yang diatur dalam Pasal 81 angka 18 sampai dengan 20. Perlindungan hukum bagi Pekerja Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja diatur dalam Pasal 81 angka 20, namun hingga saat ini peraturan pelaksanaan dari pasal tersebut belum diterbitkan oleh Pemerintah.

4. Penelitian oleh Aris Meyer Agape (2022)

Penelitian berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Sektor Pertambangan dan Energi yang dilakukan pada tahun 2022 ini mencoba menjelaskan adanya perlindungan hukum Pekerja Alih Daya yang bekerja di Perusahaan-perusahaan dalam sektor pertambangan dan energi. Pada umumnya praktek tersebut dilakukan oleh Perusahaan kontraktor yang menjalankan beberapa bagian pekerjaan yang bukan merupakan proses utama dari aktivitas pertambangan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa para Pekerja Alih Daya dalam kegiatan pengelolaan usaha pertambangan dan energi termasuk mineral dan batubara adalah asset yang berharga yang dimiliki oleh pemegang ijin usaha pertambangan. Untuk dapat menghasilkan produk pertambangan yang baik, maka pemegang ijin usaha pertambangan harus memberikan kenyamanan bagi pekerjanya melalui perlindungan. Perlindungan yang diberikan oleh perusahaan seperti perlindungan sosial atau perlindungan

kesehatan; perlindungan teknis atau perlindungan keselamatan kerja; dan perlindungan ekonomis atau perlindungan jaminan sosial.

5. Penelitian oleh Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani (2022)

Penelitian berjudul *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing di Indonesia* yang diterbitkan pada tahun 2022 ini berfokus membahas implementasi perlindungan hukum bagi Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) masih minim, terlebih dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sebab Undang-Undang tersebut dianggap semakin melegalkan *Outsourcing*. Beberapa contoh yang diatur di dalam Undang-Undang ini antara lain tidak dicantumkannya batasan pekerjaan yang dapat dialihdayakan, ketentuan lain memungkinkan tidak ada batas waktu bagi Pekerja Alih Daya untuk dapat bekerja, perlindungan hak bagi Pekerja Alih Daya tetap ada yang diatur dalam pasal 66 ayat 5 UU Cipta Kerja terkait dengan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan *Outsourcing*.

Setelah meninjau beberapa penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penulis menyusun penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam penelitian terdahulu belum ditemukan penelitian yang sama, hanya saja sama-sama meneliti tentang pengaturan hukum Alih Daya di Indonesia dan belum ada pembahasan mengenai pengaturan hukum Alih Daya di luar negeri yang dianggap lebih baik sebagai bahan perbandingan dan perbaikan pengaturan hukum Alih Daya di Indonesia. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai bahan evaluasi peraturan mengenai Tenaga Alih Daya di Indonesia, guna menjaga hak-hak tenaga kerja *Outsourcing* dan menghindari adanya kerugian perusahaan dan Tenaga Alih Daya akibat kesewenang-wenangan perusahaan pengguna Tenaga Alih Daya baik di dalam maupun di luar negeri.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka Penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai perbandingan pengaturan hukum Alih Daya yang ada di Indonesia dan di Filipina dengan mengangkat judul penelitian yaitu: “Analisis Perbandingan Pengaturan Hukum Alih Daya Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di Indonesia (Studi Komparatif Indonesia dan Filipina)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka pokok permasalahan dalam makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum Alih Daya menyangkut pekerja yang berlaku di Indonesia dan Filipina?
2. Bagaimana perbandingan pengaturan hukum Alih Daya yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia dan Filipina?

C. Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah menemukan sumber hukum yang benar yang digunakan untuk menjelaskan pada suatu gejala hukum tertentu. Artinya, masalah hukum yang ada dicarikan solusi hukumnya melalui sumber hukum utama yang telah dipositifkan atau melalui upaya penemuan atau penciptaan hukum (*law making*) baru. Penelitian hukum mensyaratkan hubungan yang jelas antara prosedur (metode) penelitian dengan hasil penelitian. Kebenaran hukum yang hendak ditemukan dalam suatu penelitian harus dilakukan menurut prosedur yang objektif. Sementara hasil yang diperoleh dari penelitian paling tidak memberikan kontribusi bagi pemecahan masalah hukum yang ada dan dalam kerangka yang lebih luas diorientasikan bagi pengembangan keilmuan hukum (Bakhtiar, 2019).

1. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merujuk pada: (1) norma atau sumber hukum sebagai dasarnya, tidak perlu menggunakan bentuk penelitian lainnya; atau (2) pelaksanaan norma; atau (3) upaya hukum; atau (4) perbandingan hukum. Hal ini bergantung pada pertanyaan apa yang ingin dijawab (Mamudji, 2005:11). Penelitian yuridis normatif ini akan dilakukan melalui perbandingan hukum.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*), pendekatan yang berupaya mengidentifikasi semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang relevan dengan permasalahan hukum yang ditangani (Marzuki, 2011:93). Dalam hal ini, penelitian ini bertujuan untuk

memberikan gambaran mengenai hasil perbandingan antara hukum Alih Daya di Negara Indonesia dan Negara Filipina.

3. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan tipologi penelitiannya. Pada penelitian hukum normatif, bahan pustaka merupakan data dasar yang dalam (ilmu) penelitian digolongkan sebagai data sekunder (Soekamto & Mamudji, 2010:24).

a. Bahan hukum primer

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
3. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
6. *Labor Code of the Philippine Year 1974 Department of Labor and Employment, Department Order No. 174 Series of 2017*

b. Bahan hukum sekunder

Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi, buku-buku, jurnal hukum, artikel hukum, yang erat hubungannya serta mendukung bahan hukum primer.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian yuridis normatif menggunakan alat pengumpul data dengan melakukan studi dokumen. Studi dokumen yang berarti mempelajari teori-teori kepustakaan dan peraturan-peraturan yang ada relevansinya dengan hukum Alih Daya di Negara Indonesia dan Negara Filipina. Penelitian yuridis normatif menggunakan alat pengumpul bahan hukum dengan melakukan studi dokumen untuk mempelajari teori-teori kepustakaan dan peraturan-peraturan yang ada relevansinya dengan Alih Daya.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Berdasarkan data yang diperoleh tersebut, maka teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Creswell, 1994:5). Metode penelitian analisis isi adalah metode penelitian yang menganalisis teks, dalam pandangan Krippendorff (2013: 22) bahwa penelitian tentang teks adalah kualitatif *“ultimately, all reading texts is qualitative, even when certain characteristics of a text are later converted into numbers”*. Penggunaan angka dalam membuat metode analisis isi akan berhubungan dengan angka, tetapi segala sesuatu yang berhubungan dengan teks adalah kualitatif.



TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Alih Daya

1. Konsep dan Pengertian Alih Daya

Perkembangan dunia usaha semakin kompleks di mana perusahaan lebih menuju pada spesialisasi operasi perusahaan. Spesialisasi ini membuka jalan untuk *Outsourcing* atau Alih Daya terhadap kegiatan yang bersifat di luar kegiatan utama (*non-core activities*) yang berlawanan dengan pola konvensional di mana perusahaan melakukan integrasi vertikal untuk memenuhi segala keperluan perusahaan dari satu atap (perusahaan sendiri). *Outsourcing* memberikan ruang bagi perusahaan untuk lebih fleksibel melakukan kegiatan utamanya (Indrajit & Djokopranoto, 2006:7).

Bagi perusahaan, pemilihan Alih Daya dilakukan karena memiliki beberapa keuntungan, antara lain (Indrajit & Djokopranoto, 2006:7-8):

- a. Meningkatkan fokus perusahaan
- b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia
- c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering
- d. Membagi resiko
- e. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain
- f. Memungkinkan tersedianya dana kapital
- g. Menciptakan dana segar
- h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.
- i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.
- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

Dalam sejarah peradaban manusia, sebenarnya sudah sejak jaman Romawi Kuno orang mempraktekkan Alih Daya, dengan cara menyewa tentara bayaran dari daerah lain untuk memenangkan peperangan melawan musuhnya. Dalam beberapa literatur, makna *Outsourcing* antara lain (Kasim, 2012):

- a. *Outsource* (vt) *outsourced*, *outsourcing*, *outsources*, adalah membeli tenaga kerja atau suku cadang dari perusahaan lain (*the Contemporary English-Indonesian Dictionary*);

- b. *Outsourcing agreement, is an agreement between a business and a service provider in which the service provider promises to provide necessary service, especially: data processing, and information management, using its own staff and equipment, and usually, at its own facilities.*

Sampai detik ini tidak ada definisi resmi apa itu Alih Daya di Indonesia. Berdasarkan penafsiran hukum, pengaturan Alih Daya paling awal di Indonesia terdapat dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang mengatur mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu (Fauzi, 2006:87).

Pekerjaan yang dapat dialih-dayakan adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, atau pekerjaan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut dapat berupa, antara lain, usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi karyawan perusahaan, usaha tenaga keamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, ataupun usaha penyediaan tenaga pekerja dan sebagainya (Yasar, 2013:3).

Penggunaan sistem Alih Daya dalam hubungan kerja saat ini sudah menjadi tren bagi dunia usaha karena persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Dalam kondisi yang demikian, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *Outsourcing*, di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan sistem Alih Daya perusahaan pemberi kerja tidak perlu susah mencari, menyeleksi, dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan (Suhardi, 2008:5).

Alih Daya adalah penyerahan pelaksanaan atau operasional dari suatu bagian proses produksi perusahaan kepada pihak eksternal perusahaan, dari penyerahan pelaksanaan ini suatu kegiatan dalam operasional perusahaan yang mulanya dilaksanakan sendiri kemudian dialihkan kepada pihak lain atau pihak ketiga (Farida, 2017:1). Oleh karena itu Alih Daya pada hakikatnya merupakan pendelegasian pekerjaan oleh suatu perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain yang merupakan penerima pekerjaan (Budhiarta, 2016:109).

Menurut Negara, Alih Daya memiliki beberapa tujuan yaitu di antaranya digunakan sebagai pilihan strategis untuk mendukung kegiatan usaha dalam perusahaan. Perusahaan yang melaksanakan Alih Daya dapat lebih fokus kepada kegiatan utama perusahaan sehingga pencapaian tujuan utama perusahaan dapat lebih terkendali dan terarah sehingga dapat tercapai (Febrianto, 2021:34).

Dalam UU 13/2003, Alih Daya dikenal dengan istilah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Pengaturan dalam UU 13/2003 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (“Permenaker 19/2012”) Dalam pengaturan UU 13/2003 dan Permenaker 19/2012, tidak semua jenis pekerjaan dapat dilaksanakan dengan Alih Daya, hanya pekerjaan yang sifatnya penunjang produksi seperti jasa pengamanan, *cleaning service*, jasa angkutan, penyediaan makanan bagi karyawan dan sejenisnya. Demikian halnya mengenai syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja. Jadi dengan perkataan lain secara normatif buruh/Pekerja Alih Daya cukup terlindungi syarat-syarat kerjanya (Husni & Hamzah, 2016).

Kondisi ini kemudian diperkuat dengan telah adanya Putusan MK No. 27 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa Pasal 65 ayat (7), Pasal 66 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang

dalam perjanjian kerja tidak menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi buruh/pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan Alih Daya walaupun terjadi penggantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja (Husni & Hamzah, 2016). Saat ini Alih Daya diatur dalam PP 35/2021 yang juga tidak mengatur definisi Alih Daya sebagaimana dijelaskan di dalam Bab I.

Alih Daya dilaksanakan dengan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lainnya yaitu perusahaan penerima pekerjaan (*sub contractor*), untuk selanjutnya perusahaan yang melaksanakan pekerjaan tersebut, yaitu perusahaan penerima pekerjaan, mempekerjakan buruh pekerja. Secara konstruksi hukum maka terdapat dua lapis hubungan hukum yaitu antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan pemborongan yang merupakan perjanjian pemborongan pekerjaan, dan antara perusahaan pemborongan dengan pekerja-pekerja pelaksana pekerjaan. Antara perusahaan pemberi kerja dan pekerja pelaksana pekerjaan tidak memiliki hubungan kerja sehingga dengan demikian hanya memiliki hubungan hukum dengan perusahaan pemborongan pekerjaan (Uwiyono, 2018:52).

Dalam pelaksanaan Alih Daya, ada tiga pihak yang melakukan hubungan hukum yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pelaksanaan pekerjaan atau perusahaan pemborongan pekerjaan (Perusahaan Alih Daya) dan pihak pekerja/buruh (Farida, 2017:14). Ketiga subjek hukum tersebut memiliki hubungan hukum melalui perjanjian pemborongan atau penyerahan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan, serta yang kedua adalah perjanjian kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dan pihak pekerja/buruh.

2. Pengaturan Hukum Alih Daya di Indonesia

Dalam UU 13/2003, Alih Daya dikenal dengan istilah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Pengaturan dalam UU 13/2003 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian

Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (“Permenaker 19/2012”) Dalam pengaturan UU 13/2003 dan Permenaker 19/2012, tidak semua jenis pekerjaan dapat dilaksanakan dengan Alih Daya, hanya pekerjaan yang sifatnya penunjang produksi seperti jasa pengamanan, *cleaning service*, jasa angkutan, penyediaan makanan bagi karyawan dan sejenisnya. Demikian halnya mengenai syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja. Jadi dengan perkataan lain secara normatif buruh/Pekerja Alih Daya cukup terlindungi syarat-syarat kerjanya (Husni & Hamzah, 2016).

Kondisi ini kemudian diperkuat dengan telah adanya Putusan MK No. 27 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa Pasal 65 ayat (7), Pasal 66 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tidak menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi buruh/pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan Alih Daya walaupun terjadi penggantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja.⁷⁶ Saat ini Alih Daya diatur dalam PP 35/2021 yang juga tidak mengatur definisi Alih Daya sebagaimana dijelaskan di dalam Bab I.

Alih Daya dilaksanakan dengan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lainnya yaitu perusahaan penerima pekerjaan (*sub contractor*), untuk selanjutnya perusahaan yang melaksanakan pekerjaan tersebut, yaitu perusahaan penerima pekerjaan, mempekerjakan buruh pekerja. Secara konstruksi hukum maka terdapat dua lapis hubungan hukum yaitu antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan pemborongan yang merupakan perjanjian pemborongan pekerjaan, dan antara perusahaan pemborongan dengan pekerja-pekerja pelaksana pekerjaan. Antara perusahaan pemberi kerja dan pekerja pelaksana pekerjaan tidak memiliki hubungan kerja sehingga dengan demikian hanya memiliki hubungan hukum dengan perusahaan pemborongan pekerjaan (Uwiyono, 2018:52).

3. Pengaturan Hukum Alih Daya di Filipina

Sejarah hukum ketenagakerjaan di Filipina mencerminkan perjalanan panjang melalui berbagai periode sejarah, termasuk zaman pra-kolonial, kolonial Spanyol, dan pendudukan Jepang, hingga republik modern. Hukum ini melindungi hak-hak pekerja dan ada dua bidang utama: hubungan ketenagakerjaan dan standar ketenagakerjaan. Hubungan ketenagakerjaan mencakup pendaftaran serikat pekerja dan penyelesaian perselisihan, sementara standar ketenagakerjaan melindungi pekerja dalam hal upah dan kondisi kerja. Periode pra-kolonial memiliki hukum adat, sedangkan era kolonial Spanyol melihat munculnya kerja paksa. Setelah itu, di era pendudukan Amerika, hak-hak pekerja menjadi lebih formal. Di bawah Konstitusi 1935, hukum ketenagakerjaan meluas dengan pengakuan hak organisasi serikat pekerja. Pendudukan Jepang mengabaikan hak pekerja, dan setelah kemerdekaan, hukum ketenagakerjaan mulai mengacu pada standar internasional. Kode Ketenagakerjaan Filipina diperkenalkan pada 1974, mengatur semua aspek hubungan ketenagakerjaan, meski terdapat pembatasan selama masa darurat militer.

Pada tahun 1980-an, perubahan radikal dalam perekonomian dan sistem politik menyebabkan adanya perubahan besar dalam Kode ini. Pertumbuhan pesat ketenagakerjaan luar negeri mendorong penggabungan NSB dan OEDB menjadi Administrasi Ketenagakerjaan Luar Negeri Filipina (POEA), serta pembentukan Administrasi Kesejahteraan Pekerja Luar Negeri (OWWA). Di sisi lain, pencabutan hukum darurat militer pada tahun 1981 dan kerusuhan buruh yang berlangsung hingga pertengahan 1980-an memaksa pemerintah untuk mengeluarkan amandemen yang memperketat aturan tentang pelaksanaan mogok kerja dan penyelesaian perselisihan.

Namun, Revolusi EDSA pada tahun 1986 membuka jalan bagi tatanan demokrasi yang lebih liberal, yang kemudian menghasilkan sistem hubungan ketenagakerjaan yang lebih terbuka. Beberapa pembatasan terkait pembentukan serikat pekerja dicabut. Sebuah daftar panjang hak-hak pekerja juga dituangkan dalam Konstitusi 1987. Seiring dengan hal ini dan sebagai respons terhadap gelombang mogok kerja pada pertengahan 1980-an, pemerintah membentuk

Dewan Rekonsiliasi dan Mediasi Nasional (NCMB) untuk mempromosikan rekonsiliasi, mediasi, arbitrase sukarela, dan dewan hubungan kerja di tingkat perusahaan (LMC). Sebagai tanggapan atas tuntutan buruh untuk penyesuaian upah minimum secara teratur, Kongres menetapkan undang-undang yang membentuk Dewan Tripartit Upah dan Produktivitas Regional (RTWPB) dan menggabungkan Komisi Produktivitas Nasional (NPC) serta Dewan Upah Nasional (NWC) menjadi Komisi Produktivitas dan Upah Nasional (NWPC).

Setelah Revolusi EDSA 1986, Filipina berusaha memperkuat perlindungan ketenagakerjaan. Konstitusi 1987 memberikan jaminan hak untuk bekerja, upah yang layak, dan kebebasan berserikat. Undang-undang modern, seperti *Republic Act No. 6727 (Wage Rationalization Act)* dan *Republic Act No. 9178 (Barangay Micro Business Enterprises Act)*, terus memperkuat kesejahteraan pekerja (*Rene Ofreneo, Assesment Report Series No. 6, Informal Sector : 2*).

Hingga kini, hukum ketenagakerjaan Filipina terus berkembang untuk menghadapi tantangan globalisasi, teknologi, dan ekonomi platform, dengan tetap menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Saat ini, tiga tujuan utama dalam Kode Ketenagakerjaan dapat dikelompokkan sebagai berikut: Promosi ketenagakerjaan dan pengembangan tenaga kerja; Kesejahteraan dan standar ketenagakerjaan; dan Hubungan ketenagakerjaan.

Untuk promosi ketenagakerjaan dan pengembangan tenaga kerja, kantor-kantor utama yang terkait adalah: POEA, Biro Ketenagakerjaan Lokal (BLE), Biro Statistik Ketenagakerjaan dan Ketenagakerjaan (BLES), Dewan Pelatihan Maritim (MTC), Politeknik Maritim Nasional (NMP), dan NMYC. Untuk perlindungan pekerja atau standar ketenagakerjaan, kantor yang dapat dikonsultasikan antara lain: Komisi Kompensasi Pekerja (ECC), NWPC, OWWA, Biro Pekerja Pedesaan (BRW), Biro Pekerja Perempuan dan Pekerja Muda (BWYW), dan Biro Kondisi Kerja (BWC). Untuk menstabilkan hubungan antara manajemen dan pekerja, kantor-kantor utama yang terlibat adalah NLRC, NCMB, dan Biro Hubungan Ketenagakerjaan (BLR). Semua kantor regional menjalankan ketiga fungsi tersebut (*Rene Ofreneo, Assesment Report Series No. 6, Informal Sector : 2*).

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Konsep dan Teori Perlindungan Hukum

Landasan perumusan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah (Hadjon, 1987:38)

Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum (Rahardjo, 1983:121). Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan atas 2 (dua) macam, yaitu (Hadjon, 1987:39):

- a. Perlindungan hukum preventif, yaitu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat di dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Dalam perlindungan hukum preventif, diberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitive*.
- b. Perlindungan Hukum Represif adalah perlindungan akhir berupa sanksi dalam bentuk denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Berbeda dengan perlindungan hukum preventif, perlindungan hukum

represif ini lebih ditujukan dalam menyelesaikan sengketa. Hukum diharapkan senantiasa memberikan perlindungan bagi masyarakat sebelum terjadinya suatu masalah. Dengan adanya perlindungan hukum dari negara kepada masyarakat diharapkan akan memberikan kepastian hukum terhadap masyarakat.

2. Pengaturan Perjanjian Kerjasama dan Tenaga Kerja

Perjanjian kerja umum dan khusus diatur oleh undang-undang, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Wetboek Van Koop Handel (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang), Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI).

Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak. Menurut pendapat Suwanto, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Siti Hajati Hoesin, perjanjian kerja dianggap sebagai perjanjian yang memaksa karena para pihak tidak dapat menetapkan keinginan mereka sendiri dalam perjanjian. Dalam praktek ketenagakerjaan, pekerja biasanya memiliki status yang sama dengan pengusaha; namun, secara umum, undang-undang ketenagakerjaan mengatur hubungan industri yang berasal dari perjanjian kerja (Khakim, 2017:63-64).

Menurut Aloysius Uwiyono, hanya hubungan kerja yang didefinisikan dalam hukum Indonesia sebagai hubungan kontraktual yang dibentuk antara pekerja dan pengusaha melalui perjanjian kerja. Dengan kata lain, hubungan industri berasal dari perjanjian kerja, yang mencakup semua elemen dan syarat legal dari perjanjian kerja (Yuli, 2018:190).

Menurut hukum ketenagakerjaan, ada dua jenis perjanjian kerja: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 1320 BW menetapkan persyaratan yang diperlukan untuk perjanjian yang sah (Taun, 2020:8-9). Perjanjian kerja terdiri dari

pekerjaan (*Arbeid*), elemen di bawah perintah (*In Diest/Gezag Verhouding*), upah tertentu (*loon*), dan waktu (*tijd*). Syarat sah perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pihak yang melakukan perjanjian kerja, kemampuan untuk membuatnya, dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, atau peraturan undang-undang (Suwarti, 2018:34-37).

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan (“UU 14/1969”) memberikan pengertian tentang tenaga kerja sebagai:

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Pengertian tersebut diubah dalam UU 13/2003 yang juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 sebagai:

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Pengertian tersebut lebih luas dibandingkan pengertian Tenaga Kerja dalam UU 14/1969 karena mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Pengertian tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Pengertian tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan juga sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman Simanjuntak adalah:

“Tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga”.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak ini memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja di sini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja adalah seseorang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja (Rusli, 2003:12-13).

3. Pengaturan Perjanjian Kerja Sama Alih Daya di Indonesia

Perjanjian kerja sama antara pengguna Alih Daya dan Perusahaan Alih Daya di Indonesia diatur dengan ketat dalam rangka melindungi hak dan kewajiban para pihak yang terlibat. Salah satu dasar hukum yang mengatur hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

Dalam Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dan dihapus oleh UU Cipta Kerja, pekerjaan yang dapat dialihdayakan adalah pekerjaan yang bersifat penunjang dan tidak berhubungan langsung dengan proses produksi utama. Perjanjian kerjasama harus disusun secara tertulis dan memuat ketentuan-ketentuan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, termasuk perlindungan pekerja yang dialihdayakan. Selain itu, Perusahaan Alih Daya wajib memenuhi syarat sebagai badan usaha yang sah dan memiliki izin usaha yang sesuai. Perusahaan juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja yang dialihdayakan mendapatkan hak-hak yang setara dengan pekerja langsung di perusahaan pengguna, seperti upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja.

Kontrak kerja tertulis merupakan keharusan dalam hubungan kerja antara Perusahaan Alih Daya dan karyawan *Outsourcing*. Kontrak tertulis ini sangat penting karena memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak dan memudahkan pembuktian jika terjadi perselisihan. Beberapa hal yang harus tercantum dalam perjanjian kerja *Outsourcing* meliputi:

- a) Nama perusahaan dan alamat;

- b) Nama dan data karyawan;
- c) Jenis pekerjaan yang dilakukan;
- d) Besaran upah dan cara pembayaran;
- e) Hak dan kewajiban kedua belah pihak;
- f) Jangka waktu kontrak;
- g) Tempat dan tanggal penandatanganan.

Dalam PP No. 35 Tahun 2021 juga diatur bahwa Perusahaan Alih Daya harus menjamin hak pekerja jika terjadi pergantian perusahaan *Outsourcing*, selama objek pekerjaannya tetap ada. Durasi maksimal perjanjian kerja *Outsourcing* adalah dua tahun, dengan kemungkinan perpanjangan satu tahun sekali.

4. Pengaturan Perjanjian Kerja Sama Alih Daya di Filipina

DOLE 174/2017 membagi Alih Daya di Filipina menjadi dua jenis, “*Labor-Only Contracting*” atau Kontrak Khusus Tenaga Kerja dan “*Service Agreement*”. Definisi dari masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Kontrak Khusus Tenaga Kerja: Pengaturan di mana Perusahaan Alih Daya atau subkontraktornya hanya merekrut, memasok atau menempatkan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan atau pekerjaan untuk seorang Perusahaan Pemberi Kerja.
2. Perjanjian Jasa: Perjanjian antara Perusahaan Pemberi Kerja dan Perusahaan Alih Daya yang memuat syarat dan ketentuan yang mengatur pelaksanaan atau penyelesaian suatu pekerjaan tertentu atau pekerjaan yang dilaksanakan untuk jangka waktu tertentu atau telah ditentukan sebelumnya.

Perjanjian Khusus Tenaga Kerja merupakan perjanjian yang dilarang di Filipina. Pasal 5 DOLE 174/2017 menjelaskan bahwa ciri-ciri dari Perjanjian Khusus Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan Alih Daya atau subkontraktornya tidak mempunyai modal yang besar
2. Perusahaan Alih Daya atau subkontraktornya tidak memiliki investasi berupa perlengkapan, mesin, pengawasan, tempat kerja, antara lain :

- a. Pegawai Perusahaan Alih Daya atau subkontraktornya yang direkrut dan ditempatkan sedang melakukan kegiatan yang berkaitan langsung dengan kegiatan usaha utama Perusahaan Pemberi Kerja,
- b. Perusahaan Alih Dayanya atau subkontraktor tidak mempunyai hak untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan pekerja.

Alih Daya yang dibolehkan di Filipina berdasarkan Pasal 8 DOLE 174/2017 adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan;
2. Perusahaan Alih Daya memiliki modal dan peralatan yang cukup;
3. Perusahaan Alih Daya bebas dari kontrol atau arahan Perusahaan Pemberi Pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan, namun tetap bertanggung jawab atas hasil pekerjaan;
4. Perjanjian Alih Daya wajib mensyaratkan kepatuhan atas semua hak Tenaga Alih Daya berdasarkan peraturan ketenagakerjaan.

Di satu sisi, Pasal 11 DOLE 174/2017 mengatur bahwa Perjanjian Jasa antara prinsipal dan kontraktor harus mencakup hal-hal berikut:

1. Uraian spesifik tentang pekerjaan atau pekerjaan yang diperjanjikan, termasuk jangka waktu atau durasinya;
2. Tempat atau pekerjaan serta syarat dan ketentuan yang mengatur pengaturan perjanjian, termasuk jumlah pekerjaan atau pekerjaan yang disepakati serta standar *administrative fee* tidak kurang dari sepuluh persen (10%) dari total biaya perjanjian; dan
3. Ketentuan mengenai penerbitan obligasi sebagaimana didefinisikan dalam Bagian 3(a) yang dapat diperbarui setiap tahun.

Jadi berdasarkan pengaturan di atas, dapat dilihat bahwa pelaksanaan Alih Daya di Filipina tunduk pada batasan yang jelas berdasarkan hukum untuk melindungi Tenaga Alih Daya di Filipina. Hal inilah yang pada akhirnya menjadi salah satu faktor yang membuat industri Alih Daya Filipina tetap tumbuh pada saat pandemi dan bisa menyumbang 61,4% dari GDP Filipina pada saat pandemi pada tahun 2020 sebagai bagian dari sektor jasa.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Alih Daya di Indonesia dan Filipina

1. Pengaturan Hukum Alih Daya di Indonesia

Salah satu komponen produksi terpenting adalah tenaga kerja. Di sisi penawaran, hampir setiap negara menunjukkan peningkatan tahunan, sehingga kebijakan yang dapat mendorong produksi untuk menyerap angkatan kerja diperlukan. legalisasi *Outsourcing* di hampir semua negara adalah salah satu kebijakan ketenagakerjaan yang penting. Bahkan, praktek *Outsourcing* sudah ada lebih dari dua puluh tahun yang lalu (McIvor, 2005; Mol, 2007).

Hubungan kerja berubah karena globalisasi yang instan. Pola hubungan kerja ini difasilitasi oleh sistem tenaga kerja *Outsourcing*. Terutama bagi bisnis yang ingin berkonsentrasi pada bisnis inti (*core business*) mereka, sistem ini memberikan kemudahan. Dengan perkembangan ekonomi yang terus berkembang, bisnis sekarang tidak perlu memikirkan hal-hal lain selain bisnis inti mereka (*non-core business*). Mengingat bahwa bisnis sistem tenaga kerja *Outsourcing* berhubungan erat dengan praktek ketenagakerjaan, undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan sistem tenaga kerja *Outsourcing* di Indonesia. Dengan keluarnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penggunaan tenaga kerja *Outsourcing* menjadi legal.

Terdapat banyak keuntungan dari sistem tenaga kerja *Outsourcing*, yakni di antaranya (Yasar, 2012:29-30):

- a. Manfaat bagi pemerintah, yaitu kemampuan untuk mendorong pengembangan dan pertumbuhan serta pertumbuhan ekonomi masyarakat dan perekonomian nasional.
- b. Manfaat bagi masyarakat dan pekerja, seperti penurunan pengangguran dan penghentian mobilitas kota.
- c. Keuntungan bagi perusahaan, yang mencakup peningkatan fokus perusahaan inti. Jika perusahaan melakukan semua tugasnya sendiri, energi dan perhatian perusahaan akan terserap ke hal-hal yang bukan tujuan utamanya.

Perusahaan dapat lebih fokus pada bisnis inti dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang lebih ahli. Munculnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membuat perusahaan pengguna jasa

pekerja/buruh lebih tertarik untuk menggunakan sistem tenaga kerja *Outsourcing*, yang menghasilkan berjamurnya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Semakin banyak perusahaan yang menggunakan sistem tenaga kerja *Outsourcing*. Hasil survei menunjukkan bahwa 73% (tujuh puluh tiga persen) perusahaan menggunakan sistem tenaga kerja *Outsourcing* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan 27% (dua puluh tujuh persen) yang terakhir tidak menggunakannya (Yasar, 2012:29-30).

Jumlah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh meningkat sebagai akibat dari tingginya permintaan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh untuk mempekerjakan karyawan. Ini ditunjukkan oleh data berikut: Pada tahun 2012, terdapat 6.239 (enam ribu dua ratus tiga puluh sembilan) perusahaan PPJP/B dengan jumlah pekerja sebanyak 338.505 (tiga ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus lima) orang, menurut pendataan sementara yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan di tingkat provinsi pada 10 Oktober 2012 (Nurhayat, 2025).

Industri Alih Daya akan terus berkembang, meningkatkan kesadaran masyarakat umum tentang masa depan *Outsourcing*. Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI), yang didirikan pada tahun 2007, membantu mengaktualisasikan perspektif ini.

Pendirian ABADI pada awalnya bertujuan untuk memfasilitasi diskusi di antara orang-orang di seluruh Indonesia, termasuk lembaga pemerintah, asosiasi bisnis dan industri, organisasi buruh, lembaga akademik, dan media. ALADI dirancang untuk mengatasi badai dan gelombang dalam sejarahnya yang singkat, terutama selama pertumbuhan angkatan kerja, resesi ekonomi dan perlambatan, dan peraturan yang tidak produktif. ABADI terus meningkatkan standar dan layanan kami, seperti pemilihan anggota, pengembangan profesionalisme anggota, dan partisipasi dalam acara industri seperti panel pemerintah, seminar, sesi penelitian, dan diskusi kelompok fokus. Selain itu, ABADI telah memulai diskusi kerja lebih dekat dengan lembaga pemerintah untuk memberikan masukan dan rekomendasi mengenai masalah industri (Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia-ABADI).

Di Indonesia, *Outsourcing* didefinisikan sebagai transfer kegiatan bisnis dari suatu perusahaan ke perusahaan lain untuk melakukan pekerjaan. Namun,

definisi ini sering dikaitkan dengan kontrak sementara atau tenaga kerja. *Outsourcing* di Indonesia terbatas pada beberapa pekerjaan dan industri tertentu, seperti perbankan, minyak dan gas, hingga akhir 1980-an. Namun, ketika sektor perbankan dan telekomunikasi dibebaskan pada awal 2000-an, *Outsourcing* mulai meningkat. Perluasan penggunaan komputer dan TI juga memungkinkan peningkatan kualitas, transaksi yang lebih cepat, dan pengurangan biaya.

Pada Oktober 2012, lebih dari 6.200 (enam ribu dua ratus) perusahaan pemasok tenaga kerja telah terdaftar. Namun, laju perubahan tidak ideal; banyak pemasok dan klien menemukan diri mereka dalam situasi di mana kontrak tidak secara tepat membedakan tanggung jawab masing-masing pihak. Bisnis *Outsourcing* tidak sejalan dengan konsep *Outsourcing* itu sendiri karena banyak perusahaan tidak memahami dan tidak mengikuti peraturan yang berlaku, yang menyebabkan kesalahpahaman dan praktek yang buruk lebih lanjut. Akibatnya, masyarakat menjadi tidak puas, dan industri *Outsourcing* pasokan tenaga kerja menghadapi peraturan tenaga kerja baru pada tahun 2012. Industri kami terus berubah menghadapi pasar perdagangan bebas dan lingkungan perdagangan kompetitif di wilayah MEA. Pada saat yang sama, di India, Cina, Malaysia, dan Filipina, *Outsourcing* semakin meningkat dan didukung oleh pemerintah mereka, termasuk dengan memberikan kemampuan negara untuk mengeksport tenaga kerja bersertifikat dan berkualitas ke luar negeri, industri kami terus berubah (Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia-ABADI).

ABADI terus bekerja sama dengan APINDO, KADIN, ILO, dan organisasi lain yang menangani masalah industri. Kurang lebih 100 anggota, terdiri dari penyedia proses *Outsourcing* (BPO), pemasok tenaga kerja/perusahaan staf kontrak dengan berbagai pengalaman dan kompetensi, tersebar di seluruh Indonesia, terus memimpin, berkembang, dan berinovasi dalam gelombang tak terduga industri *Outsourcing* Indonesia sementara melayani pemerintah dan industri. Anggota ABADI bekerja di banyak industri yang berbeda dan memiliki perwakilan yang kuat di banyak bidang, termasuk manufaktur, layanan publik, perbankan dan keuangan, ritel dan konsumen,

media dan penerbitan, penambangan dan perkebunan, transportasi dan perjalanan, dan penyedia pengalih-dayaan lainnya (Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia-ABADI).

2. Pengaturan Hukum Alih Daya di Filipina

Filipina adalah salah satu negara yang menarik untuk investasi karena menjadi salah satu negara terkemuka di kawasan ASEAN dalam pelaksanaan pekerjaan Alih Daya. Keterkaitan investasi dan pelaksanaan pekerjaan Alih Daya ini terungkap dengan lingkungan bisnis yang membaik, insentif industri, dan sumber daya tenaga kerja yang kompetitif. Negara ini berfungsi sebagai "*the third largest pool*" teknologi informasi yang bekerja dalam industri global *Outsourcing* dan *offshoring* di Asia Pasifik. Namun, peringkat biaya operasinya termasuk yang terendah di seluruh dunia. Akibatnya, memanfaatkan pekerjaan Alih Daya telah menjadi salah satu pilihan strategi bisnis yang membantu perusahaan berkembang, termasuk membuka lebih banyak lapangan kerja (*Oxford Business Group, 2025*).

Dengan tingkat pertumbuhan tahunan sebesar 30% (tiga puluh persen), proses bisnis pekerjaan Alih Daya lokal (BPO) industri telah melampaui pertumbuhan 15% (lima belas persen) sampai 16% (enam belas persen) dari pasar global untuk layanan lepas pantai dalam lebih dari sepuluh tahun. Secara lokal, sektor ini sekarang menjadi pembangkit pekerjaan paling penting bagi negara Filipina, mempekerjakan hampir 638.000 (enam ratus tiga puluh delapan ribu) orang (*Oxford Business Group, 2025*).

Proses bisnis pekerjaan Alih Daya lokal (BPO) Filipina menawarkan berbagai jenis pekerjaan Alih Daya, termasuk yang berikut: di belakang pariwisata dan pengiriman uang, pelaksanaan pekerjaan Alih Daya termasuk ketiga penghasil devisa bersih di negara itu:

- a. *Animation*
- b. *Business Process Outsourcing (Finance and Accounting, HR, Payroll)*
- c. *Engineering Design*
- d. *Games Development*
- e. *IT Services (BC/DR, Web Hosting, Network Management)*

- f. *Knowledge Process Outsourcing (Marketing Research, Legal Case Research and Preparation, Insurance, Mortgage)*
- g. *Sales and Customer Support (Call Centers, Help Desk, Sales)*
- h. *Software Development*
- i. *Transcription (Medical, Legal, Publishing, Data Transformation, Film Subtitling)*

Dengan jenis pekerjaan Alih Daya yang semakin beragam, tampaknya Filipina menjadi salah satu negara ASEAN yang berhasil mengembangkan hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan Alih Daya. Di antaranya, diproyeksikan bahwa Alih Daya proses kreatif, Alih Daya keuangan dan akuntansi, Alih Daya sumber daya manusia, dan Alih Daya manajemen informasi kesehatan akan menjadi bidang operasi proses bisnis (BPO) yang paling menonjol di tahun-tahun mendatang. Sebagai lokasi Alih Daya global yang ideal di Asia, Filipina memiliki tenaga kerja yang sangat terampil, mudah dilatih, dan berorientasi pada pelanggan. Mereka juga dikenal karena etos kerja yang kuat. Negara ini menghasilkan lebih dari 450.000 (empat ratus lima puluh ribu) lulusan universitas setiap tahun yang memiliki gelar dalam manajemen bisnis, komunikasi massa, ilmu komputer, dan program teknik yang sangat terkait dengan proses *Outsourcing* (BPO). Faktor-faktor tambahan yang membuat Filipina kompetitif di pasar proses bisnis global termasuk fasilitas kelas dunia di seluruh negeri, dukungan pemerintah yang kuat untuk investasi dan ikatan budaya Barat yang kuat (*Phillippine Board of Investement, 2025*).

Ekspor barang, jasa, atau pengetahuan pengolahan yang tidak mempengaruhi proses operasi bisnis diinsentifkan oleh pemerintah Filipina. Di bawah Investment Priorities Plan (IPP) 2012, yang berlaku sampai dengan tanggal penerbitan pekerjaan Alih Daya primer, bisnis atau pengolahan pengetahuan yang tidak mempengaruhi proses operasi bisnis, seperti yang dijelaskan dalam Kebijakan Umum dan Pedoman Khusus untuk 2012 IPP (2012 *IPP Guidelines*), berhak mendapat insentif dan tunduk pada pedoman dan aturan hukum IPP dan IPP 2012.

DOLE 174/2017 membagi Alih Daya di Filipina menjadi dua jenis, “*Labor-Only Contracting*” atau Kontrak Khusus Tenaga Kerja dan “*Service*

Agreement". Definisi dari masing-masing jenis kerja sama adalah sebagai berikut:

- a. Kontrak Khusus Tenaga Kerja: Pengaturan di mana Perusahaan Alih Daya atau subkontraktornya hanya merekrut, memasok atau menempatkan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan atau pekerjaan untuk seorang Perusahaan Pemberi Kerja.
- b. Perjanjian Jasa: Perjanjian antara Perusahaan Pemberi Kerja dan Perusahaan Alih Daya yang memuat syarat dan ketentuan yang mengatur pelaksanaan atau penyelesaian suatu pekerjaan tertentu atau pekerjaan yang dilaksanakan untuk jangka waktu tertentu atau telah ditentukan sebelumnya.

Perjanjian Khusus Tenaga Kerja merupakan perjanjian yang dilarang di Filipina. Pasal 5 DOLE 174/2017 menjelaskan bahwa ciri-ciri dari Perjanjian Khusus Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan Alih Daya atau subkontraktornya tidak mempunyai modal yang besar
- b. Perusahaan Alih Daya atau subkontraktornya tidak mempunyai investasi berupa perkakas, perlengkapan, mesin, pengawasan, tempat kerja, antara lain
- c. Pegawai Perusahaan Alih Daya atau subkontraktornya yang direkrut dan ditempatkan sedang melakukan kegiatan yang berkaitan langsung dengan kegiatan usaha utama Perusahaan Pemberi Kerja
- d. Perusahaan Alih Dayanya atau subkontraktor tidak mempunyai hak untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan pekerja.

Alih Daya yang dibolehkan di Filipina berdasarkan Pasal 8 DOLE 174/2017 adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan
- b. Perusahaan Alih Daya memiliki modal dan peralatan yang cukup
- c. Perusahaan Alih Daya bebas dari kontrol atau arahan Perusahaan Pemberi Pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan, namun tetap bertanggung jawab atas hasil pekerjaan
- d. Perjanjian Alih Daya wajib mensyaratkan kepatuhan atas semua hak TAD berdasarkan peraturan ketenagakerjaan.

Di satu sisi, Pasal 11 DOLE 174/2017 mengatur bahwa Perjanjian Jasa antara prinsipal dan kontraktor harus mencakup hal-hal berikut:

- a. Uraian spesifik tentang pekerjaan atau pekerjaan yang diperjanjikan, termasuk jangka waktu atau durasinya;
- b. Tempat atau pekerjaan serta syarat dan ketentuan yang mengatur pengaturan perjanjian, termasuk jumlah pekerjaan atau pekerjaan yang disepakati serta standar *administrative fee* tidak kurang dari 10% (sepuluh persen) dari total biaya perjanjian; dan
- c. Ketentuan mengenai penerbitan obligasi sebagaimana didefinisikan dalam Bagian 3(a) yang dapat diperbarui setiap tahun.

Jadi berdasarkan pengaturan-pengaturan di atas, dapat dilihat bahwa pelaksanaan Alih Daya di Filipina tunduk pada batasan yang jelas berdasarkan hukum untuk melindungi Tenaga Alih Daya di Filipina. Hal inilah yang pada akhirnya menjadi salah satu faktor yang membuat industri Alih Daya Filipina tetap tumbuh pada saat pandemi dan bisa menyumbang 61,4% (enam puluh satu koma empat persen) dari GDP Filipina pada saat pandemi pada tahun 2020 sebagai bagian dari sektor jasa (*The World Bank, 2025*).

Dalam 15 (lima belas) tahun terakhir, sektor jasa Filipina telah tumbuh lebih dari 10% (sepuluh persen) dalam hal nilai tambah, sementara sektor pertanian dan manufaktur masing-masing menurun sebesar 22% (dua puluh dua persen) dan 10% (sepuluh persen). Pertumbuhan jasa ini sejalan dengan pertumbuhan industri BPO Filipina. Sektor BPO memang telah melipatgandakan pangsa pasar globalnya dari 4% (empat persen) pada tahun 2004 menjadi 12,3% (dua belas koma tiga persen) pada tahun 2014; pada tahun 2020, sektor ini diperkirakan akan terus meningkatkan pangsa pasarnya menjadi 19% (sembilan belas persen) (Errighi, Khatiwada, Bodwell 2016:8).

Selain itu, industri BPO Filipina mengungguli kinerja industri BPO dunia, dengan mencatat pertumbuhan rata-rata sekitar 9% (sembilan persen) sampai 12% (dua belas persen) antara tahun 2004 dan 2014, sementara secara global industri BPO mencatat pertumbuhan sekitar 5% (lima persen) sampai 7% (tujuh persen) selama periode yang sama. Pada tahun 2014, total pendapatan dalam industri BPO Filipina adalah \$18,4 miliar (delapan belas koma empat

milliar dolar Amerika) – 6% (enam persen) dari PDB – yang mempekerjakan 1,03 (satu koma nol tiga) juta orang. Peta jalan untuk tahun 2011–2016 yang disiapkan oleh IBPAP dan Departemen Sains dan Teknologi Filipina (DOST) memperkirakan bahwa pada tahun 2016 industri BPO akan mencapai target pendapatan sebesar \$25 miliar (dua puluh lima miliar dolar Amerika) yaitu 7,3% (tujuh koma tiga persen) dari PDB – yang sesuai dengan kontribusi ekonomi dari kiriman uang asing – dan mempekerjakan 1,3 (satu koma tiga) juta orang. Sektor ini juga diharapkan mendukung 3,2 (tiga koma dua) juta pekerjaan tidak langsung pada tahun 2016, termasuk karyawan di sektor TIK dan fasilitas penelitian (*Benefits of Doing Business in the Philippines*, 2025).

Struktur hukum dan proses yang terlibat dalam transaksi *Outsourcing* di Filipina mencerminkan berbagai pendekatan tergantung pada kerangka peraturan yang berlaku. Berdasarkan DO 174, transaksi *Outsourcing* umumnya dilakukan melalui pengaturan kontraktual antara dua entitas korporasi. Namun, pengaturan ini juga memungkinkan kolaborasi dengan usaha perseorangan, kemitraan, atau koperasi. Di sektor Business Process *Outsourcing* (BPO) dan *Knowledge Process Outsourcing* (KPO), sebagian besar entitas bekerja langsung dengan perusahaan klien internasional, meskipun beberapa juga melayani perusahaan lokal. Layanan tertentu bahkan dapat dilakukan oleh individu atau profesional sebagai kontraktor independen (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:88).

Dalam proses pengadaan, tidak ada metode khusus yang paling umum digunakan untuk memilih pemasok. Sementara itu, hukum nasional atau lokal tidak menetapkan batasan waktu maksimum atau minimum untuk kontrak *Outsourcing*, maupun mengatur periode pemberitahuan untuk penghentian kontrak tersebut. Model pembiayaan yang umum digunakan dalam kontrak *Outsourcing*, khususnya yang diatur oleh DO 174 dan DO 156-16, adalah metode berbasis biaya-plus dengan tambahan biaya administrasi minimum. Untuk pekerja umum, biaya minimum ini adalah 10% (sepuluh persen), sedangkan untuk petugas keamanan dan personel keamanan pribadi, biaya minimum ditetapkan sebesar 20% (dua puluh persen). Dalam sektor BPO dan KPO, *perjanjian layanan (Service Level Agreements)* seringkali disusun

berdasarkan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*) yang relevan dengan layanan yang di-alih dayakan (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:88).

Proses transfer aset dalam transaksi *Outsourcing* mengikuti formalitas yang mirip dengan praktek bisnis umum, kecuali jika entitas yang terlibat terdaftar di bawah *Philippine Economic Zone Authority* (PEZA). Transfer aset biasanya didahului oleh Kontrak Jual-Beli yang mencakup syarat dan ketentuan sebelum dieksekusinya Akta Jual-Beli Mutlak, yang wajib ditandatangani dan dinotarisasi. Untuk aset yang melibatkan lisensi atau transfer pengetahuan teknologi, kontrak lisensi atau pengaturan transfer teknologi harus sesuai dengan Undang-Undang Republik No. 8293 yang mengatur klausul wajib dan larangan tertentu.

Dalam hal transfer properti tanah, prosesnya melibatkan dokumen seperti akta jual-beli mutlak yang dinotarisasi, surat otorisasi dari PEZA (jika relevan), dan registrasi properti di *Registry of Deeds*. Pemenuhan kewajiban pajak, termasuk pajak keuntungan modal (CGT), pajak bea meterai (DST), dan pajak transfer lokal, menjadi syarat untuk menghindari penilaian pajak di masa depan. Setelah pembayaran pajak, sertifikat otorisasi registrasi (CAR) diperoleh dari *Bureau of Internal Revenue* (BIR), diikuti dengan pendaftaran dokumen ke *Registry of Deeds* untuk mengalihkan hak properti atas nama pembeli (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:89).

Setiap proses ini dirancang untuk memberikan kepastian hukum dan transparansi, baik bagi pelaku industri *Outsourcing* maupun bagi pihak yang terlibat dalam transaksi. Pendekatan ini mencerminkan upaya Filipina untuk mendukung industri *Outsourcing* yang tumbuh pesat, sekaligus memastikan kepatuhan terhadap regulasi lokal dan nasional.

a. Perlindungan Data dan Keamanan dalam Transaksi *Outsourcing*

Isu perlindungan data dan keamanan informasi merupakan aspek penting yang diatur dalam transaksi *Outsourcing*, khususnya di Filipina. Hukum yang relevan adalah *Data Privacy Act* yang memiliki cakupan ekstra-teritorial. Undang-Undang ini berlaku jika pengolahan data melibatkan informasi pribadi warga negara Filipina, jika entitas pengolah

memiliki kaitan dengan Filipina, atau jika kontrak layanan disepakati di Filipina (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:90).

Data Privacy Act atau Undang-Undang Data Privasi Filipina mengklasifikasikan informasi pribadi ke dalam tiga kategori, yaitu: informasi pribadi, informasi sensitif pribadi, dan informasi istimewa, serta mengatur tata cara pengolahannya. Berdasarkan Pasal 12 undang-undang ini, pengolahan informasi pribadi hanya diizinkan jika tidak dilarang oleh hukum dan memenuhi salah satu kondisi berikut:

- 1) Subjek data memberikan persetujuan.
- 2) Pengolahan diperlukan untuk pelaksanaan kontrak atau permintaan subjek data sebelum kontrak.
- 3) Pengolahan dibutuhkan untuk melindungi kepentingan vital subjek data, seperti kesehatan atau nyawa.
- 4) Pengolahan diperlukan untuk tanggap darurat nasional, ketertiban umum, atau pelaksanaan fungsi otoritas publik.
- 5) Pengolahan penting untuk kepentingan sah yang dikejar oleh pengontrol informasi pribadi atau pihak ketiga penerima data.

Pasal 13 *Data Privacy Act* mengatur bahwa pengolahan informasi sensitif pribadi dan informasi istimewa dilarang, kecuali dalam kondisi tertentu, seperti adanya persetujuan eksplisit dari subjek data, kepatuhan terhadap hukum yang melindungi informasi sensitif, atau kebutuhan mendesak untuk melindungi kehidupan subjek data. Selain itu, pengolahan dapat dilakukan jika berkaitan dengan tujuan medis, perlindungan hak hukum, atau fungsi organisasi publik.

Peraturan pelaksana *Data Privacy Act (Implementing Rules and Regulations/IRR)* Pasal 67 mewajibkan seluruh entitas yang terlibat dalam pengolahan data untuk mematuhi prinsip-prinsip perlindungan data, serta mengimplementasikan langkah-langkah teknis, fisik, dan organisasi yang wajar demi keamanan informasi pribadi.

Selain itu, *Republic Act No. 1405* atau *Bank Secrecy Law* menekankan kerahasiaan absolut atas informasi terkait properti nasabah bank. Berdasarkan Pasal 2 undang-undang ini, informasi mengenai

simpanan atau investasi nasabah tidak dapat diakses kecuali atas izin tertulis nasabah, perintah pengadilan, atau dalam kasus hukum tertentu, seperti *impeachment*, suap, atau kelalaian tugas pejabat publik. Regulasi ini bertujuan melindungi privasi individu dan memastikan bahwa pengolahan data dalam transaksi *Outsourcing* dilakukan secara aman dan sesuai hukum.

b. Perpajakan dalam Transaksi *Outsourcing* di Filipina

Masalah perpajakan dalam transaksi *Outsourcing* dapat muncul baik saat memulai maupun mengakhiri kontrak. Dalam hal ini, perpajakan biasanya tidak menjadi masalah kecuali kontrak tersebut dijual atau dialihkan dengan pertimbangan harga. Jika demikian, pihak yang mengalihkan kontrak akan dikenakan pajak penghasilan atas keuntungan dari pengalihan tersebut.

Dalam konteks *Value-Added Tax* (VAT), kebocoran pajak mungkin terjadi tergantung pada sifat jasa yang diberikan. Untuk layanan yang diberikan kepada entitas di Filipina (dikenakan VAT dua belas persen), penyedia layanan harus meneruskan VAT kepada pelanggan. Bagi pelanggan, VAT yang diteruskan dari penyedia digunakan sebagai kredit VAT masukan terhadap VAT keluaran. Kebocoran VAT terjadi jika VAT keluaran melebihi VAT masukan (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:100).

Sebaliknya, untuk layanan yang diberikan kepada entitas asing non-residen (dikenakan VAT nol persen), tidak ada kebocoran VAT kecuali penyedia layanan gagal mengembalikan kredit VAT masukan. Gagalnya pengembalian dapat disebabkan oleh (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:100):

- 1) Klaim yang tidak didukung bukti memadai, seperti dokumen yang menunjukkan bahwa layanan diberikan kepada entitas asing non-residen dan pembayaran dilakukan dalam mata uang asing serta dikirimkan ke Filipina.
- 2) Keterlambatan dalam pengajuan klaim, yaitu tidak mematuhi aturan 120+30 (seratus dua puluh ditambah tiga puluh) hari yang menetapkan bahwa klaim pengembalian VAT harus diajukan ke Pengadilan Pajak dalam waktu 30 (tiga puluh) hari setelah BIR tidak memberikan

keputusan dalam 120 (seratus dua puluh) hari sejak pengajuan klaim. Keputusan Mahkamah Agung dalam kasus landmark *CIR v. Aichi Forging Company of Asia, Inc.* tahun 2010 telah menegaskan bahwa aturan ini bersifat wajib dan yuridis.

Masalah perpajakan lainnya termasuk potensi kewajiban pajak tambahan jika bisnis *Outsourcing* didirikan di Filipina. Dalam hal ini, bisnis tersebut dikenakan pajak penghasilan perusahaan reguler, VAT, pajak bisnis lokal, dan pajak properti. Untuk mengurangi beban pajak, bisnis *Outsourcing* dapat mendaftar di PEZA atau *Board of Investments* (BOI) sebagai perusahaan IT.

Selama empat tahun pertama, perusahaan *Outsourcing* yang terdaftar di PEZA atau BOI biasanya mendapatkan insentif berdasarkan *Omnibus Investments Code*, seperti pembebasan pajak penghasilan, pembebasan pajak lokal, VAT nol untuk ekspor, pembebasan pajak dan bea atas impor tertentu, serta prosedur bea cukai yang disederhanakan. Setelah masa pembebasan pajak berakhir, perusahaan dapat memanfaatkan skema pajak khusus yang membatasi pajak atas operasi terdaftar mereka sebesar lima persen dari pendapatan bruto, menggantikan semua pajak nasional dan lokal kecuali pajak properti. Pajak properti sendiri biasanya sebesar 2% (dua persen) sampai 3% (tiga persen) dari nilai aset yang dinilai (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:100).

Terakhir, entitas bisnis asing yang menjalankan bisnis *Outsourcing* di Filipina dapat dianggap telah menciptakan permanent establishment sesuai dengan perjanjian pajak terkait. Akibatnya, entitas tersebut dikenakan pajak sebagai *resident foreign corporation* di Filipina, yang dikenakan pajak berdasarkan penghasilan bersih, bukan penghasilan bruto.

c. Tingkat Layanan, Remedi Pelanggan, dan Jaminan dalam Kontrak *Outsourcing*

Dalam praktek *Outsourcing* di Filipina, tidak ada ketentuan hukum spesifik yang mengatur tingkat layanan (*service levels*) dan kredit layanan (*service credits*). Ketentuan ini biasanya disesuaikan berdasarkan kesepakatan antara para pihak dalam kontrak.

1) Remedi Pelanggan atas Pelanggaran Kontrak

Berdasarkan Pasal 1191 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Filipina, pelanggan memiliki hak untuk membatalkan kontrak (resolusi) jika terjadi pelanggaran oleh pemasok dalam kewajiban timbal balik. Pelanggaran harus bersifat substansial sehingga merusak tujuan utama kontrak. Pelanggan yang dirugikan dapat memilih untuk membatalkan kontrak atau meminta pelaksanaan kewajiban yang disertai dengan ganti rugi.

2) Perlindungan Tambahan dalam Dokumentasi Kontrak

Dalam kontrak *Outsourcing* yang diatur oleh Peraturan DO 174, beberapa ketentuan yang dapat melindungi pelanggan meliputi:

- a) Pembayaran kepada kontraktor hanya dilakukan setelah kontraktor memenuhi kewajibannya, termasuk membayar penuh upah dan manfaat pekerja, serta menyelesaikan kontribusi wajib kepada *Social Security System (SSS)*, *Home Development Mutual Fund (Pag-IBIG)*, *Employees Compensation Commission (ECC)*, dan *Philippine Health Insurance Corporation (PhilHealth)*.
- b) Penyampaian kontrak kerja karyawan kontraktor kepada pelanggan.
- c) Penegasan bahwa kontraktor memiliki kendali atas cara dan metode pelaksanaan pekerjaan, sedangkan pelanggan hanya mengontrol hasil akhir, untuk mencegah pelanggan dianggap sebagai pemberi kerja.

3) Jaminan dan Ganti Rugi dalam Kontrak *Outsourcing*

Kontrak *Outsourcing* yang diatur oleh DO 174 biasanya mencakup jaminan berikut:

- a) Kontraktor terdaftar sebagai kontraktor independen di Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan (DOLE).
- b) Penyediaan layanan yang efisien, berkelanjutan, dan kompeten.
- c) Kepemilikan semua lisensi yang diperlukan untuk menjalankan bisnisnya serta status kontraktor independen yang diakui.
- d) Kepemilikan alat, peralatan, dan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kewajiban kontrak.

- e) Penyediaan layanan kepada banyak pelanggan lain dengan daftar klien yang akan disampaikan secara berkala kepada pelanggan.
- f) Kepatuhan terhadap hak-hak dan manfaat pekerja sesuai dengan *Labor Code* dan DO 174, termasuk kondisi kerja yang aman, standar dan manfaat ketenagakerjaan, hak untuk berorganisasi, dan jaminan kerja.

Ketentuan ini dirancang untuk memberikan perlindungan maksimal kepada pelanggan, sekaligus memastikan kepatuhan kontraktor terhadap hukum ketenagakerjaan dan praktek *Outsourcing* yang adil.

4) Asuransi dan Penghentian dalam Kontrak *Outsourcing*

Dalam pengaturan kontrak yang diatur oleh DO 174, kontraktor layanan diwajibkan untuk menyediakan *surety bond* (jaminan) kepada pihak prinsipal. Besar jaminan ini setara dengan total biaya tenaga kerja yang tercantum dalam kontrak yang bersangkutan. Fungsi utama dari *surety bond* ini adalah untuk memastikan pembayaran upah kepada karyawan kontraktor layanan jika kontraktor gagal memenuhi kewajibannya (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:91).

Penghentian kontrak *Outsourcing* dapat dilakukan oleh salah satu pihak berdasarkan ketentuan yang disepakati dalam kontrak, seperti pemberian pemberitahuan sebelumnya dalam jangka waktu tertentu. Apabila penghentian dilakukan sesuai dengan ketentuan tersebut, tidak ada klaim ganti rugi yang dapat diajukan oleh pihak yang kontraknya dihentikan.

Dalam kasus pengaturan *Outsourcing* yang diatur oleh DO 174, jika pemutusan kontrak layanan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja karyawan kontraktor dan tidak didasarkan pada alasan yang sah menurut Pasal 298 Kode Ketenagakerjaan (seperti redundansi atau pengurangan karyawan), maka upah yang belum dibayar, manfaat yang belum diberikan, dan kontribusi wajib hukum yang belum disetorkan menjadi tanggung jawab pihak yang bersalah. Hal ini juga tidak

mengurangi kewajiban tanggung renteng dari kedua pihak dalam kontrak layanan tersebut.

Pihak-pihak dalam kontrak dapat sepakat untuk mengecualikan atau menambahkan hak penghentian tertentu sesuai dengan kesepakatan mereka.

Hukum lokal, seperti Kode Ketenagakerjaan dan Kode Perdata, secara otomatis diintegrasikan ke dalam setiap pengaturan kontrak. Meskipun demikian, pihak-pihak dalam kontrak bebas untuk menetapkan hak penghentian mereka, selama tidak bertentangan dengan hukum, moral, kebiasaan yang baik, kebijakan publik, atau ketertiban umum. Sebagai contoh, meskipun pihak-pihak dapat menyepakati pembayaran ganti rugi yang ditentukan sebelumnya (*liquidated damages*) dalam hal pelanggaran kontrak, pengadilan di Filipina dapat membatalkan ketentuan tersebut jika dianggap tidak masuk akal atau tidak adil (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:91).

Dengan memahami asuransi dan mekanisme penghentian ini, pihak-pihak dalam kontrak *Outsourcing* dapat mengelola resiko dan kewajiban dengan lebih baik sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku.

5) Hak Kekayaan Intelektual, Tanggung Jawab, Penyelesaian Sengketa, dan Prinsip Itikad Baik dalam Kontrak *Outsourcing*

Hak kekayaan intelektual dalam transaksi *Outsourcing* dilindungi oleh (1) *Intellectual Property (IP) Code of the Philippines* (Undang-Undang Republik No. 8293) dan/atau (2) kontrak atau perjanjian lisensi. Setiap perbaikan atas HKI atau hak baru yang dihasilkan selama hubungan *Outsourcing* harus diatur dalam perjanjian *Outsourcing* antara pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, meskipun tidak ada undang-undang spesifik yang melindungi rahasia dagang, hukum lokal dan yurisprudensi mengakui kerahasiaan rahasia dagang serta informasi bisnis lainnya yang bersifat rahasia.

Hak penyedia untuk menggunakan HKI pelanggan hanya muncul berdasarkan kewajiban pelanggan dalam perjanjian

Outsourcing. Oleh karena itu, hak tersebut berakhir ketika kontrak berakhir kecuali ada kesepakatan lain. Hak pelanggan untuk mengakses *know-how* penyedia juga tergantung pada perjanjian yang ada, dan hak ini berakhir bersamaan dengan berakhirnya kontrak, kecuali ada ketentuan tentang jaminan kerahasiaan.

Pihak-pihak dalam kontrak bebas menetapkan batasan atau pengecualian tanggung jawab, selama tidak bertentangan dengan hukum, moral, kebiasaan yang baik, kebijakan publik, atau ketertiban umum. Sebagai contoh, meskipun pihak-pihak dapat menyepakati batas finansial atas tanggung jawab, pengadilan Filipina dapat mengurangi ganti rugi yang telah disepakati jika dianggap tidak adil atau tidak proporsional (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:92).

Namun, batas finansial tersebut hanya berlaku antara prinsipal dan kontraktor layanan dalam pengaturan yang diatur oleh DO 174. Dalam hal klaim uang dari pihak ketiga, khususnya karyawan kontraktor, mereka dapat menuntut baik prinsipal maupun kontraktor karena adanya tanggung renteng berdasarkan DO 174. Dengan demikian, batas finansial tidak berlaku untuk klaim uang tersebut.

Sengketa dalam kontrak *Outsourcing* umumnya diselesaikan melalui pengadilan Filipina atau lembaga quasi-yudisial atau administratif, tergantung pada subjek sengketa. Pihak-pihak juga dapat menyepakati penggunaan arbitrase sebagai alternatif penyelesaian sengketa, selama subjek sengketa tidak dikecualikan oleh hukum sebagai isu yang dapat diselesaikan melalui arbitrase (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:92).

Pasal 19 *Civil Code of the Philippines* mengharuskan setiap individu untuk bertindak dengan itikad baik dalam pelaksanaan tugasnya. Selain itu, Pasal 1173 menetapkan bahwa kelalaian atau kesalahan dianggap terjadi jika pihak yang berkewajiban gagal menunjukkan ketelitian yang sesuai dengan sifat kewajibannya. Jika kontrak tidak menyebutkan tingkat ketelitian yang harus dipenuhi, maka

ketelitian yang diharapkan dari seorang "bapak keluarga yang baik" menjadi standar yang diterapkan.

Dengan penerapan prinsip-prinsip ini, hubungan *Outsourcing* dapat berjalan sesuai dengan hukum yang berlaku, menciptakan keadilan dan transparansi dalam hubungan bisnis.

Berdasarkan pemaparan di atas, pengaturan hukum Alih Daya di Indonesia dan Filipina memiliki kesamaan dalam beberapa aspek, namun juga terdapat perbedaan penting terkait implementasinya. Tabel di bawah merupakan perbandingan pengaturan hukum Alih Daya di Indonesia dan Filipina dilihat dari beberapa aspek pembedanya.

Tabel 1
Perbandingan Pengaturan Hukum Alih Daya di Indonesia dan Filipina

No.	Aspek Pembeda	Indonesia	Filipina
1.	Dasar hukum	UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 64-66 mengatur penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. UU Cipta Kerja merevisi beberapa ketentuan terkait.	<i>Department of Labour and Employment</i> , 174/2017 menjelaskan tentang jenis <i>Outsourcing</i> . <i>Labour Code</i> menjelaskan tentang syarat <i>Outsourcing</i> .
2.	Pengawasan terhadap praktek <i>outsourcing</i>	Oleh Organisasi ABADI (Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia). Disnaker kota setempat.	Untuk perlindungan pekerja dan standar ketenagakerjaan: Komisi Kompensasi Pekerja (ECC), Biro Pekerja Pedesaan (BRW), Biro Pekerja Perempuan dan Pekerja Muda (BWYW), dan Biro Kondisi Kerja (BWC).

			Untuk hubungan antara manajemen dan pekerja: NLRC, NCMB, dan Biro Hubungan Ketenagakerjaan (BLR)
3.	Jenis <i>Outsourcing</i>	Tidak spesifik membedakan jenis-jenis <i>Outsourcing</i> , namun pada prakteknya ada jenis pekerjaan yang bersifat pemborongan dan ada perusahaan <i>Outsourcing</i> yang hanya menyediakan tenaga kerja saja, sementara pengaturan proses kerja dari perusahaan pemberi kerja.	a. Kontrak Khusus Tenaga Kerja: Pengaturan dimana Perusahaan Alih Daya hanya merekrut, memasok atau menempatkan pekerja. b. Perjanjian Jasa: Perjanjian antara Perusahaan Pemberi Kerja dan Perusahaan Alih Daya yang memuat ketentuan pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu atau pekerjaan yang dilaksanakan untuk jangka waktu tertentu atau telah ditentukan sebelumnya.
4.	Jenis pekerjaan yang di <i>Outsourcing</i> -kan	UU No. 13 Tahun 2003: hanya pekerjaan inti saja yang boleh di <i>Outsourcing</i> -kan. Setelah UUCK: semua pekerjaan bisa di <i>Outsourcing</i> -kan.	Dari awal, semua jenis pekerjaan bisa di <i>Outsourcing</i> -kan.

Jadi berdasarkan pengaturan hukum di atas, dapat dilihat bahwa pelaksanaan Alih Daya di Filipina lebih tunduk pada batasan yang jelas dan konsisten berdasarkan hukum untuk melindungi Tenaga Alih Daya di Filipina. Sedangkan di Indonesia, walaupun memiliki pengaturan dasar mengenai Alih Daya, namun lebih banyak peraturan terkait hubungan industrial yang lebih rumit terutama setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja dimana sebagian isinya merubah dari UU Ketenagakerjaan sebelumnya dengan cukup signifikan seperti perluasan bidang pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan durasi kontrak pekerja. Demikian juga dengan masih diperlukannya peraturan lain yang merupakan turunan atau penjelasan atas Undang-Undang, semakin menambah kerumitan tersebut.

B. Perbandingan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya di Indonesia dan Filipina

1. Hubungan Hukum dalam Pelaksanaan Alih Daya

Dalam sistem Alih Daya terdapat dua hubungan hukum yang lahir dari adanya perjanjian, yaitu perjanjian penyerahan pekerjaan berupa pemborongan pekerjaan dan hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja.

a. Pemborongan Pekerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pembedaan perjanjian kerja dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Perbedaan tersebut terletak pada objek perjanjian, yaitu pada perjanjian pemborongan pekerjaan, objek perjanjian yaitu pekerjaan diatur rinci dan memiliki periode waktu tertentu. Sebaliknya untuk perjanjian kerja/perjanjian perburuhan, pekerjaan apa yang dilakukan tidak dirinci dan perjanjian bisa jadi dimaksudkan untuk jangka waktu tidak terbatas (Suryacandra, 2012:15).

Pelaksanaan Alih Daya dalam PP No. 35 Tahun 2021 didasarkan pada adanya perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan yang disepakati antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan atau Alih Daya. Pengaturan pelaksanaan Alih Daya dalam PP No. 35 Tahun 2021 tidak spesifik mengatur mengenai bagaimana perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan secara rinci. Dari definisi Perusahaan Alih Daya yang ada dalam peraturan tersebut maka obyek dari perjanjian adalah

pekerjaan sehingga apabila mengacu kepada perjanjian penyerahan pekerjaan kepada pihak lain dalam KUHPerdara maka pelaksanaan Alih Daya dapat dikategorikan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan (Kesuma, 2022:36).

Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan suatu perjanjian yang dibuat oleh pihak yang menyerahkan pekerjaan kepada pihak pemborong pekerjaan. Perjanjian tersebut kemudian mengatur bahwa pihak pemborong berjanji untuk melaksanakan pekerjaan atau karya tertentu bagi pihak yang menyerahkan pekerjaan, dan atas pekerjaan yang dilaksanakan tersebut pihak pemborong pekerjaan berhak menerima pembayaran tertentu, dan di mana pihak yang lain (pemberi kerja/yang memborongkan) mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan itu kepada pihak yang satu (pemborong) dengan pembayaran tertentu. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia memiliki pengaturan terkait pemborongan pekerjaan, yaitu pada Pasal 1601b dan Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1616 (Darwis, 2012:65). Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilaksanakan dua alternatif pemborongan yang kemudian membedakan sisi tanggung jawab masing-masing pihak, yaitu (Kasim, 2025):

- 1) Pemborong melakukan pekerjaan hanya dengan menyediakan jasanya saja, dan bahan diberikan oleh pemberi kerja; dan
- 2) Si pemborong selain menyediakan jasa juga menyediakan bahan material untuk pekerjaan.

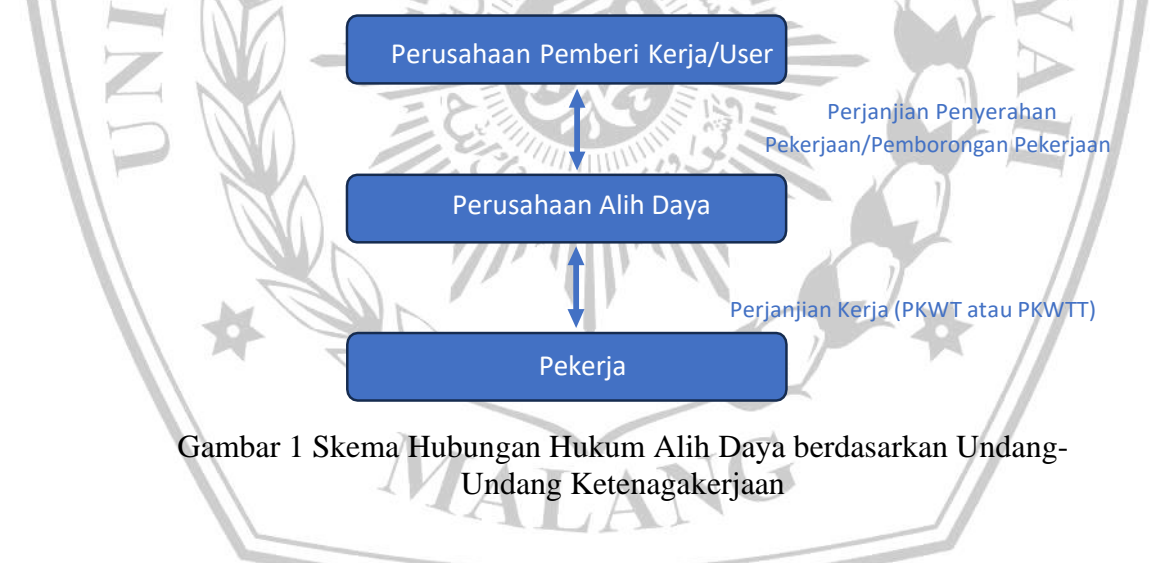
Hubungan hukum yang terjadi antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan didasarkan pada adanya suatu hubungan bisnis.

Menurut Simatupang (2003:23) sebagai berikut:

“bisnis diartikan sebagai keseluruhan kegiatan usaha yang dijalankan oleh orang atau badan secara teratur dan terus menerus, yaitu berupa kegiatan mengadakan barang atau jasa maupun fasilitas untuk diperjualbelikan, dipertukarkan, atau disewagunakan dengan tujuan mendapatkan keuntungan.”

Terdapat keterikatan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan yang saling menguntungkan. Maksud dari perusahaan pemberi pekerjaan akan terpenuhi dalam hal pihak pemborong pekerjaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Bagi perusahaan penerima pekerjaan atau pemborong pekerjaan, keuntungan akan didapat dari hasil kompensasi dari pemborongan pekerjaan tersebut.

Dalam Alih Daya, pelaksanaan pemborongan pekerjaan terkait erat dengan pekerja/buruh sebagai pelaksana pekerjaan. Meskipun pemborongan pekerjaan menitikberatkan pada pelaksanaan pekerjaan sebagai obyek perjanjian, namun dengan asas kebebasan berkontrak dapat pula diatur klausul-klausul terkait pekerja selaku pelaksana pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan memungkinkan untuk menetapkan kepentingan terhadap pekerja selaku pihak ketiga sesuai Pasal 1317 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang memungkinkan dilaksanakannya janji guna kepentingan pihak ketiga (*Derdenbeding*) (Rahman, 2011:583):

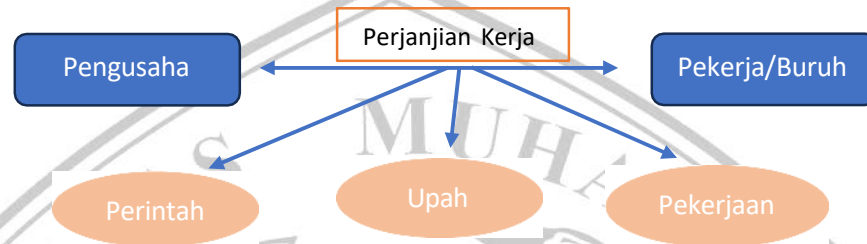


Gambar 1 Skema Hubungan Hukum Alih Daya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

b. Hubungan Kerja dalam Alih Daya

Ketentuan ketenagakerjaan yang tercakup dalam hukum ketenagakerjaan bersumber dari peraturan perundang-undangan sebagai kaidah heteronom dan ketentuan lain yang dibuat oleh pihak-pihaknya sebagai kaidah otonom (Hoesin, 2014:58). Perjanjian kerja merupakan kaedah otonom yang merupakan sumber dari lahirnya hubungan kerja

antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja didefinisikan dalam Pasal 1 butir 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu “Hubungan Kerja adalah hubungan hukum antara buruh dan pemberi kerja yang memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah”. Dari definisi tersebut maka hubungan kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Skema Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pengertian hubungan kerja tersebut pada dasarnya meliputi pembuatan perjanjian kerja, kewajiban pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan, kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja, berakhirnya hubungan kerja, serta cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan (Budhiarta, 2016:122). Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan tersebut merupakan inti dari hubungan industrial (Budhiarta, 2016:55).

a. Unsur Dalam Hubungan Kerja

Dalam sebuah hubungan kerja, terdapat unsur-unsur sebagai berikut (Hoesin, 2014:61):

1) Adanya pekerjaan (*arbeid*)

Pekerjaan adalah sebuah kewajiban dalam perjanjian kerja yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh yang bersifat individual atau tidak dapat dialihkan kepada pihak lain (Hoesin, 2014:61). Pekerjaan tidak ditentukan secara spesifik melainkan bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha, selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum (Wijayanti, 2011:55). Dalam Alih Daya unsur pekerjaan ini diberikan oleh perusahaan pemborongan pekerjaan atau

Perusahaan Alih Daya kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja. Dengan demikian hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja diperuntukkan kepada pemberi kerja yang tidak memiliki hubungan kerja dengan pekerja (Kesuma, 2022:40)

2) Adanya perintah (*gezag ver houding*);

Pada sebuah hubungan kerja kedudukan pengusaha adalah sebagai pemberi kerja, dengan demikian pengusaha berhak untuk memberikan perintah dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu posisi pekerja/buruh adalah sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi atau vertikal (Wijayanti, 2011:55).

Dalam Alih Daya, perintah untuk bekerja diberikan oleh Perusahaan Alih Daya kepada pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan tersebut. Namun dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan sehari-hari di mana pekerja ditugaskan melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja, dimungkinkan adanya perintah yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan pemberi kerja.

3) Adanya upah tertentu (*loon*);

Pengertian upah berdasarkan undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 adalah sebagai berikut:

“hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pada Alih Daya, upah merupakan tanggung jawab dari Perusahaan Alih Daya kepada pekerjanya. Peraturan perundang-undangan mengatur tanggung jawab Perusahaan Alih Daya mencakup

seluruh hak pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan.

Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu) (Wijayanti, 2011:54)

2. Pengertian Perlindungan Hukum

Ada beberapa definisi perlindungan hukum yang diberikan para ahli. Salah satunya yakni menurut perlindungan hukum Satjipto Rahardjo, yakni memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum (Rahardjo, 2000:54). Sedangkan menurut C.S.T. Kansil. Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak mana pun (Kansil, 1989: 102). Selain itu menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum (Hadjon, 2011:10). Lebih jauh lagi menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dibagi menjadi 2 (dua) di antaranya perlindungan hukum preventif dan represif.

Perlindungan hukum preventif mempunyai tujuan untuk mencegah adanya sengketa dengan cara penerapan prinsip kehati-hatian oleh pemerintah sesuai dengan diskresi dan perlindungan hukum represif mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang ada di masyarakat serta sengketa yang ada di peradilan (Hadjon, 1987:1).

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia.

Perlindungan hukum berlaku bagi masyarakat Indonesia untuk semua golongan tanpa membedakan agama, status sosial, jenis kelamin atau suku. Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 di mana

setiap keputusan wajib memberikan perlindungan hukum bagi kemanusiaan yang adil dan beradab untuk mencapai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pemerintah merupakan titik sentral yang berkaitan dengan perlindungan hukum bangsa Indonesia dan terbagi 2 (dua) di antaranya perlindungan hukum preventif dan represif. Hal ini sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon pada paragraf sebelumnya. Dalam perlindungan hukum preventif, masyarakat memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapat sebelum keputusan pemerintah berbentuk final. Oleh karena itu, perlindungan hukum preventif bertujuan dalam mencegah timbulnya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan dalam menyelesaikan sengketa.

Perlindungan hukum preventif sangat penting bagi tindakan kebebasan negara, karena mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan diskresi. Sarana perlindungan hukum yang bersifat preventif agak tertinggal dalam pembangunan dibandingkan dengan sarana perlindungan yang bersifat represif. Di Belanda terhadap ketetapan (*Beschikking*) belum banyak diatur mengenai sarana perlindungan hukum bagi rakyat yang sifatnya preventif, tetapi terhadap bentuk lainnya sudah diatur sarana preventif berupa keberatan (*Inspiraak*). Dengan sarana itu, misalnya sebelum pemerintah menetapkan (*Bestemmingplannen*), masyarakat dapat menolak atau dimintai pendapat mereka tentang keputusan yang direncanakan (Hadjon, 1987:3).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski mengatakan “Hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari” (Soeroso, 2006:13)

Salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tercantum dalam Undang-Undang Dasar NRI tahun 1945 yang berisi:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Dalam PP 35/2021, perlindungan Tenaga Alih Daya dapat dilihat pada Pasal 19 ayat (1) PP 35/2021 yang berisi:

“Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.”

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketenteraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia (Setiono, 2004:3).

3. Konsep Regulasi Bagi Pekerja Alih Daya

Negara Kesatuan Republik Indonesia menganut paham negara kesejahteraan. Hal ini ditegaskan oleh para perintis kemerdekaan dan para pendiri bangsa bahwa negara demokratis yang akan didirikan adalah negara kesejahteraan (*walvaarstaat/welfare state*), bukan “negara penjaga malam” (*nachtwachterstaat*). Prinsip *Welfare State* dalam UUD 1945 dapat ditemukan rinciannya pada beberapa pasal, terutama yang berkaitan dengan aspek sosial-ekonomi. Dengan menjadikan kesejahteraan sebagai orientasi dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka konstitusi Indonesia, menurut Jimly Asshidiqie, dapat disebut sebagai konstitusi ekonomi dan bahkan konstitusi sosial sebagaimana juga terlihat dalam konstitusi negara Rusia, Bulgaria, Ceko, Slowakia, Albania, Italia, dan Iran (Sarbini, 2021:30).

Hal pokok dari negara kesejahteraan adalah adanya upaya kuat dari negara untuk menjamin kesejahteraan rakyatnya. Jaminan kesejahteraan tersebut diwujudkan dalam perlindungan atas “*The risk of unemployment, accident, illness, old age, and death of the breadwinner must be covered largely through welfare provisions of the state*” (Poggi, 1992:126). Terkait dengan keberadaan pekerja/buruh Alih Daya, hukum di Indonesia masih belum maksimal dalam melindungi dan membawa para Pekerja Alih Daya pada taraf hidup sejahtera. Padahal jika merujuk pada konstitusi yang memegang prinsip kesejahteraan, harusnya hukum ketenagakerjaan di Indonesia lebih komprehensif dan lebih menjamin hak-hak para pekerja, terutama sekali Pekerja Alih Daya (Sarbini, 2021:31).

Permasalahan regulasi yang mengatur praktek Alih Daya sangat kompleks. Sebagai negara dengan konstitusi yang berorientasi pada kesejahteraan, hukum di Indonesia belum berhasil melindungi sekaligus membawa kehidupan para pekerja pada taraf sejahtera. Karenanya, pembenahan regulasi harus bersifat komprehensif yang mencakup masa pra kerja, saat kerja, dan purna kerja.

4. Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya di Indonesia

a. Perlindungan Hukum Pra-Kerja Pekerja Alih Daya

Situasi rentang yang dialami para Pekerja Alih Daya sudah terjadi semenjak mereka belum memasuki hari kerja. Secara eksplisit, perjanjian-perjanjian kerja dalam praktek Alih Daya berpotensi merugikan para Pekerja Alih Daya. Perjanjian pekerja yang pertama adalah perjanjian kerja antara perusahaan penyedia dengan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.

Perjanjian antar perusahaan ini sekurang-kurangnya harus memuat penegasan tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan Pekerja Alih Daya (pekerjaan penunjang), pelimpahan tanggung jawab pekerja kepada perusahaan penyedia jasa, dan kesediaan perusahaan penyedia jasa untuk menampung pekerja dari perusahaan penyedia jasa sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus dan masih berlangsung dalam perusahaan pengguna jasa kerja.

Perjanjian kerja yang kedua adalah perjanjian antara Pekerja Alih Daya dan perusahaan penyedia jasa pekerja. Untuk perjanjian ini, pemerintah juga telah mengeluarkan regulasi yang diharapkan akan melindungi hak-hak Pekerja Alih Daya seperti ketentuan harus mencantumkan jaminan perlindungan kesejahteraan, peralihan tanggung jawab kerja, pengupahan, hingga penyelesaian perselisihan yang mungkin terjadi. Ketentuan-ketentuan tentang perjanjian kerja memang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagaan, namun pada prakteknya, perjanjian kerja yang dibuat kerap menyalahi aturan dan mengakibatkan kerugian di pihak Pekerja Alih Daya.

Pada perjanjian antara perusahaan penyedia dengan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh, para Pekerja Alih Daya tentu saja sama sekali tidak dilibatkan. Kemungkinan urgensi keterlibatan para Pekerja Alih Daya dalam perjanjian antara kedua perusahaan tergantikan oleh perjanjian yang mereka buat sendiri dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh. Hanya saja, perjanjian tersebut juga kerap tidak berdasar asas kebebasan berkontrak dan tak jarang menyalahi aturan. Dalam banyak kasus, pihak perusahaan yang superior dan masih bersikeras ingin melakukan efisiensi biaya produksi, telah membuat surat perjanjian yang tinggal ditandatangani oleh Pekerja Alih Daya.

Di sisi lain, penjatuhan sanksi atas tiap pelanggaran perjanjian kerja tidak berjalan efektif. Ada beberapa kemungkinan, mulai dari para Pekerja Alih Daya yang tidak melek hukum, para Pekerja Alih Daya yang tidak berdaya di hadapan perusahaan yang merekrutnya, hingga minimnya layanan pengaduan terkait ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pada fase pra kerja, pengawasan dan regulasi yang mengatur perjanjian kerja para Pekerja Alih Daya terutama pada pelaksanaan sanksi, harus diperketat lagi.

Dalam perspektif teori perjanjian Van Dunne, tidak dilibatkannya Pekerja Alih Daya dirasakan kurang tepat. Sebab menurut teori ini, keterlibatan para pihak dalam kontrak kerja, dalam hal ini Pekerja Alih Daya seharusnya dimulai sejak awal sebelum pelaksanaan kontrak. Menurut teori perjanjian Van Dunne, di saat sebelum pelaksanaan kontrak atau pada saat pembuatan kontrak, pekerja harus mengetahui hak dan kewajiban kontraktualnya (Salim, 2005:25). Sebab kontrak pada dasarnya merupakan kesepakatan para kontraktan terkait dengan pekerjaan yang akan dikerjakan beserta hak dan kewajibannya.

Sebagaimana diketahui bahwa kontrak atau perjanjian merupakan bentuk perlindungan hukum internal bagi para pihak yang mengadakannya. Dalam hubungannya dengan sistem Alih Daya, keterlibatan Pekerja Alih Daya dalam pembuatan kontrak merupakan hal yang sangat penting. Sebab dengan terlibatnya pekerja dalam pembuatan kontrak, pekerja dapat mendiskusikan dan mengusulkan hak-hak normatifnya dimasukkan dalam

kontrak sebagai upaya untuk melindungi diri sebagai bentuk perlindungan hukum internal.

Dalam perspektif Pasal 1320 KUHPerdota, yang mensyaratkan bahwa dalam kontrak harus memenuhi empat unsur esensial, yang terdiri atas kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak, adanya objek perjanjian, dan objek perjanjian yang tidak dilarang undang-undang, maka dapat dikatakan bahwa dalam perjanjian Alih Daya tersebut tidak memenuhi unsur standar perjanjian sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 1320 KUHPerdota tersebut.

Dalam hal demikian, tentunya dapat dipertanyakan legalitas atau keabsahan kontrak Alih Daya, atau kemungkinan mengalami cacat hukum yang merugikan Pekerja Alih Daya. Idealnya dalam pembuatan kontrak sistem Alih Daya, pekerja yang akan melaksanakan pekerjaan, sejak awal harus terlibat dalam kesepakatan mengenai isi kontrak, khususnya terkait dengan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

b. Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya saat Bekerja

Pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan di Indonesia memberikan ketentuan yang ketat terkait keselamatan seluruh pekerja. Di Indonesia, setiap jenis usaha harus mempunyai sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dalam sistem manajemen perusahaan. Pihak perusahaan juga wajib menyediakan petunjuk, pelatihan dan pengawasan yang diperlukan untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja/buruhnya (Pasal 87 ayat (1) Undang- Undang Ketenagakerjaan). Meskipun begitu, resiko kerja tetap tidak bisa dihilangkan. Kemungkinan terjadi kecelakaan kerja tetap mengintai para pekerja. Namun pengertian perlindungan “saat kerja” lebih luas lagi, yang mencakup masa produktif seorang pekerja, baik saat berada dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Oleh karena itu, jaminan sosial pekerja/buruh perlu mendapat perhatian lebih.

Pelaksanaan jaminan sosial merupakan amanat UUD NRI Tahun 1945. Hal ini tercantum dalam Pasal 28H ayat (3), yang menentukan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan

pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Lebih lanjut, Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan, bahwa pemerintah secara bertahap mendaftarkan penerima bantuan iuran sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lalu pada Pasal 17 ayat (4) Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2004, ditegaskan bahwa iuran program jaminan sosial bagi fakir miskin dan orang yang tidak mampu dibayar oleh Pemerintah.

Dalam rangka pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Nasional, telah ada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Ada dua jenis BPJS, yaitu BPJS Kesehatan yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian (Sarbini, 2021:37-43).

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja, merupakan resiko yang harus dihadapi oleh pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan para pekerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang telah ditentukan sesuai kelompok jenis usaha. Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan.

2) Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib dengan

tujuan untuk menjamin dan memberikan manfaat berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila: 1) peserta mencapai usia 56 tahun; 2) meninggal dunia; atau 3) cacat total tetap.

Usia pensiun termasuk peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK dan sedang tidak aktif bekerja di mana pun; atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya. Hasil pengembangan JHT paling sedikit sebesar rata-rata bunga deposito *counter rate* bank pemerintah. Manfaat JHT sebelum mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun, dapat diambil sebagian jika mencapai kepesertaan 10 (sepuluh) tahun dengan ketentuan sebagai berikut: 1) diambil maksimal 10% (sepuluh persen) dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun; 2) diambil maksimal 30% (tiga puluh persen) dari total saldo untuk uang perumahan.

Pengambilan sebagian tersebut hanya dapat dilakukan sekali selama menjadi peserta. Jika setelah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun peserta masih bekerja dan memilih untuk menunda pembayaran JHT, maka JHT dibayarkan saat yang bersangkutan berhenti bekerja. BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan informasi kepada peserta mengenai besarnya saldo JHT dan hasil pengembangannya sekali dalam setahun. Apabila peserta meninggal dunia, urutan ahli waris yang berhak atas manfaat JHT sebagai berikut: Janda/Duda; Anak; Orang Tua, Cucu; Saudara Kandung; Mertua; Pihak yang ditunjuk dalam wasiat; Apabila tidak ada ahli waris dan wasiat, maka JHT dikembalikan ke Balai Harta Peninggalan.

Sebagai catatan, jika terjadi JHT kurang bayar akibat pelaporan upah yang tidak sesuai, maka itu menjadi tanggung jawab perusahaan. Dengan demikian beban pekerja/buruh Alih Daya tetap terlindungi tanpa menyebabkan timbulnya kerugian pada perusahaan.

3) Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada para Pekerja Alih Daya yang telah

mengabdikan kepada perusahaan agar masa pensiun tersebut pekerja mendapatkan jaminan dalam mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun atau mengalami cacat. Dana tersebut akan keluar ketika pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun, meninggal dunia, mengalami cacat tetap, atau pindah secara permanen ke luar negeri. Besaran manfaat Jaminan Pensiun BPJSTK meliputi:

- a) Manfaat Pensiun Hari Tua
 - b) Manfaat Pensiun Janda/Duda
 - c) Manfaat Pensiun Cacat
 - d) Manfaat Pensiun Anak
 - e) Manfaat Pensiun Orang Tua
- 4) Jaminan Kematian

Jaminan Kematian (JKM) BPJSTK memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Program ini memberikan manfaat kepada keluarga pekerja/buruh seperti:

- a) Santunan Kematian. Manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja;
- b) Santunan Berkala 24 (dua puluh empat) bulan;
- c) Biaya Pemakaman, sebesar Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah);
- d) Bantuan Beasiswa 1 (satu) orang anak diberikan kepada setiap peserta yang telah memasuki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun yang diberikan sebanyak Rp.12.000.000,- (dua belas juta rupiah);
- e) Total Manfaat. Keseluruhan manfaat jaminan kematian yang diterima sebesar Rp.36.000.000,- (tiga puluh enam juta rupiah).

Dalam perspektif teori perjanjian, pelaksanaan kontrak Alih Daya ini, tidak sesuai dengan teori kontrak dari Van Dunne. Sebab Pekerja Alih Daya dalam pelaksanaan kontrak tidak memperoleh hak-hak normatifnya, seperti jaminan kesehatan, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kecelakaan kerja. Hak-hak normatif ini seharusnya

diterima oleh Pekerja Alih Daya. Sebab pekerja Alih Daya juga tidak berbeda dengan pekerja waktu tidak tertentu, Pekerja Alih Daya juga mengerjakan pekerjaan yang biasa dikerjakan oleh pekerja pada umumnya. Memang harus diakui Pekerja Alih Daya masa kerjanya terbatas, hanya dalam jangka waktu tertentu saja, dan inilah yang membedakannya dengan pekerja dalam PKWTT.

c. Perlindungan Hukum Purna Kerja Pekerja Alih Daya

Purna kerja merujuk pada masa di mana seorang pekerja sudah memasuki masa-masa tidak produktif baik karena pensiun ataupun lanjut usia. Dalam hukum di Indonesia, keduanya tidaklah sama. Penyelenggaraan jaminan sosial nasional sendiri memberikan layanan jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, disebutkan peserta program Jaminan Pensiun merupakan pekerja yang bekerja pada perusahaan ataupun perseorangan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 154c, disebutkan bahwa ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun.

Untuk Jaminan Hari Tua, ketentuannya sudah diatur dalam PP No. 46 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Program Hari Tua. Menurut PP tersebut, jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Dalam pengertian lain, JHT adalah program jangka panjang yang diberikan secara berkala sekaligus sebelum peserta memasuki masa pensiun yang bisa diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris peserta yang sah apabila peserta meninggal dunia. Tujuan dari JHT adalah menjamin setiap peserta menerima sejumlah uang tunai secara sekaligus apabila memasuki masa pensiun di kemudian hari. Atau jika si peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia yang

disebabkan baik oleh sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun bukan.

Besar kecilnya manfaat yang akan diterima peserta ditentukan berdasarkan jumlah akumulasi seluruh iuran yang telah disetorkan ditambah dengan hasil pengembangannya. Tidak harus menunggu pensiun atau momen tertentu, pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun. JHT bisa juga diberikan saat peserta berhenti bekerja dan tidak melanjutkannya kembali. Mereka yang disebut sebagai peserta di sini adalah yang secara rutin membayarkan iuran sesuai dengan besarnya upah atau pendapatan yang mereka laporkan sebagai basis perhitungan iuran. Besaran iuran JHT adalah 5,7% (lima koma tujuh persen) dari besarnya upah yang dilaporkan dengan perincian 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh pemberi kerja dan sisanya ditanggung oleh pekerja. Sementara bagi mereka yang tidak menerima upah atau bukan pekerja akan didasarkan pada jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala.

Perlindungan hukum pada masa purna kerja ini menjadi penting agar pekerja dapat mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi keluarga dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun atau mengalami cacat. Terkait perlindungan hukum purna kerja ini, Pekerja Alih Daya menjadi kelompok yang paling rentan. Dengan kata lain, perlindungan hukum Pekerja Alih Daya pasca kontrak sangat lemah, hampir tidak ada perlindungannya. Sebab setelah berakhirnya masa kontrak, Pekerja Alih Daya tidak memperoleh hak apa pun, seperti pesangon, hak pensiun, jaminan kematian, dan lain sebagainya.

Selain perlindungan tersebut, terdapat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diatur berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Rekomposisi Iuran Program JKP, dan peraturan terkait lainnya. JKP adalah jaminan sosial berupa uang tunai, informasi pasar kerja, dan pelatihan untuk pekerja atau buruh yang

mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Saat ini terdapat lebih dari sepuluh juta pekerja di seluruh Indonesia telah menjadi peserta JKP (JKP, 2024). Program JKP ditujukan bagi peserta BPJS yang memiliki masa iuran minimal 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan terakhir dan membayar iuran selama 6 (enam) bulan berturut-turut sebelum terjadi PHK. Ketentuan PHK yang diterima tidak dapat disebabkan karena:

- 1) Mengundurkan diri;
- 2) Pensiun;
- 3) Cacat total tetap;
- 4) Meninggal dunia;
- 5) Pekerja PKWT yang masa kerjanya berakhir sesuai jangka waktu kontrak kerjanya.

KP memberikan berbagai manfaat yang berguna bagi masa depan pekerja atau buruh yang ingin kembali bekerja, yakni:

- 1) Uang tunai

Uang tunai diberikan kepada peserta JKP sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari upah sebelumnya untuk 3 (tiga) bulan pertama dan 25% (dua puluh lima persen) untuk 3 (tiga) bulan selanjutnya. Syarat untuk mendapatkan manfaat ini adalah:

- a) Sudah mempunyai akun SIAP kerja
- b) Sudah mengajukan laporan PHK
- c) Punya surat keterangan siap bekerja kembali
- d) Memiliki rekening bank

- 2) Konseling

Layanan konsultasi yang diberikan ke peserta JKP tentang informasi dunia kerja yang dibutuhkan untuk membuat perencanaan karir. Sebelum melakukan konseling, peserta wajib melakukan asesmen diri terlebih dahulu untuk mendapatkan gambaran potensi diri. Keuntungan yang didapat oleh peserta sebagai berikut:

- a) Mendapatkan informasi tentang dunia kerja yang mencakup kondisi ketenagakerjaan secara sektoral, regional, dan nasional.

- b) Mendapatkan informasi tentang kemampuan dasar, bakat, minat, karakteristik, dan kepribadian
 - c) Mendapatkan informasi terkait persyaratan kerja yang ditentukan oleh dunia kerja.
 - d) Mendapatkan rekomendasi program pelatihan kerja.
 - e) Mendapatkan informasi peluang kerja.
- 3) Informasi Pasar Kerja

Tersedia tempat untuk mempertemukan para pencari kerja dengan pemberi kerja agar saling mendapatkan kecocokan antara kompetensi kerja yang dimiliki peserta dengan kebutuhan kompetensi kerja yang diminta oleh pemberi kerja. Dapatkan juga informasi tentang karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja di dalam dan luar negeri. Yang dapat dilakukan di pasar kerja:

- a) Profilmu akan terdaftar pada *database* Kemnaker yang memungkinkan kamu mendapatkan tawaran pekerjaan dari pemberi kerja.
 - b) Dapat mengikuti seleksi secara *online* dengan informasi yang jelas dan selalu *terupdate*.
 - c) Dapat menemukan pekerjaan sesuai minat, bakat, serta ketertarikan.
 - d) Dapat melamar di perusahaan yang sudah terverifikasi.
- 4) Pelatihan Kerja

Kegiatan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja (*re-skilling & up-skilling*) agar membantu peserta JKP mendapatkan pekerjaan kembali. Peserta JKP yang mengikuti pelatihan kerja diharapkan akan memiliki tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan minat, bakat, dan kebutuhan pasar kerja. Manfaat pelatihan kerja diberikan kepada peserta JKP yang sudah mendapat rekomendasi dari pengantar kerja atau petugas antar kerja pada sesi konseling. Keuntungan dari pelatihan kerja ini adalah:

- a) Memiliki kompetensi dan keahlian baru untuk bisa bersaing bekerja di pasar kerja atau membuka usaha baru.

- b) Mendapat sertifikat kompetensi dari BNSP bila lulus Uji Kompetensi untuk pelatihan tertentu.
- c) Membantu peserta JKP mendapatkan pekerjaan kembali.
- d) Mendapat sertifikat pelatihan.

Metode pelatihan ini melalui: Webinar, *Offline*, dan *Blended*.

Dan untuk jenis pelatihan kerja berupa:

a. *Reskilling*

Pelatihan kerja untuk peserta JKP yang akan beralih ke pekerjaan baru di bidang baru.

b. *Upskilling*

Pelatihan kerja untuk peserta JKP yang akan mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya sesuai pekerjaan sebelumnya.

d. Jaminan Penuh BPJS Ketenagakerjaan Pekerja Alih Daya

Jika diamati, perlindungan pra kerja, masa kerja, dan purna kerja, semua sudah terangkum dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Sejalan dengan asas kemanusiaan, manfaat, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, Undang- Undang BPJS menentukan tujuan, yaitu untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi peserta dan/atau anggota keluarganya (*vide* Pasal 3 Undang-Undang BPJS) (Wijaya, 2018:29). Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sendiri memang tidak didasarkan pada status pekerjaan, melainkan pada skala perusahaan tempat bekerja. Pekerja yang bekerja di perusahaan dengan skala menengah besar, harus ikut 4 program BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Pensiun (JP). Pekerja yang bekerja di perusahaan berskala kecil, akan diikutkan 3 program meliputi JKK, JHT, dan JKJ. Dan untuk pekerja di perusahaan mikro, maka ia akan mendapatkan layanan JKK dan JKJ (Sarhini, 2021:47).

Jika diidentifikasi dan diklasifikasi, para Pekerja Alih Daya memang menjadi kelompok yang paling rentan dibandingkan kelompok pekerja lain

dengan status kontrak dan pekerja tetap. Para Pekerja Alih Daya dalam perbandingannya dengan pekerja status kontrak dan tetap itu, tidak mendapatkan sejumlah fasilitas kerja sebagaimana dua status kerja lainnya. Menjadi logis jika misalnya Pekerja Alih Daya mendapat jaminan penuh BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana amanat Undang- Undang tentang Jaminan Sosial. Apalagi pada tahun 2015 lalu, sekitar 40% (empat puluh persen) sampai 50% (lima puluh persen) pekerja/buruh sektor formal di Indonesia berstatus sebagai pekerja/buruh Alih Daya. Pekerja/buruh sektor formal mencapai sekitar 30 (tiga puluh) juta orang, sementara sektor informal bisa mencapai 70 (tujuh puluh) juta orang lebih dan terus meningkat tiap tahunnya (Londa, 2015).

5. Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya di Filipina

Perlindungan hukum Tenaga Alih Daya di Filipina dapat dilihat melalui dukungan pemerintah terhadap industri Alih Daya yang sangat nyata. Bersamaan dengan melonjaknya industri Alih Daya, pada tahun 2001 Pemerintah Filipina membentuk Dewan Teknologi Informasi dan Perdagangan Elektronik (ITTEC) untuk bertindak sebagai badan pembuat kebijakan tertinggi. Dewan ini memberikan arahan kebijakan tentang teknologi informasi dan komunikasi. Salah satu tujuan utama ITTEC adalah mengembangkan negara sebagai pusat layanan elektronik (Ramos, Estrada, & Felipe, 2007:8).

Pada tahun 2005, Pemerintah Filipina meluncurkan Koridor Layanan Siber Filipina, sebuah jalur TIK yang membentang lebih dari 600 (enam ratus) mil dari Kota Baguio hingga Zamboanga, yang dikatakan mampu menyediakan berbagai layanan BPO. Jalur ini mencakup setidaknya tiga pusat kota utama di Luzon, Visayas, dan Mindanao, serta 15 (lima belas) provinsi lain di seluruh negeri. Pusat-pusat kota ini adalah Metro Manila, Cebu, dan Davao. Pemerintah mengalokasikan P26 miliar untuk proyek koridor siber (*Computer World Philippines 2006*). Penyelesaian koridor ini diharapkan dapat mempercepat pertumbuhan sektor BPO.

Pada bulan Mei 2006, Pemerintah Filipina mengumumkan bahwa mereka telah mengalokasikan sekitar setengah dari “Program Beasiswa Pelatihan untuk Pekerjaan” senilai P500 juta untuk industri TI guna

menyediakan hibah pendidikan untuk pelatihan pelamar BPO. Program ini menerbitkan sertifikat pelatihan untuk “calon pekerja” atau pelamar yang kualifikasinya berada sedikit di bawah persyaratan keterampilan perusahaan yang merekrut. Dari 65.100 (enam puluh lima ribu seratus) sertifikat pelatihan yang diterima industri BPO, 60.000 (enam puluh ribu) atau 92% (sembilan puluh dua persen) ditujukan untuk pusat panggilan; 2.000 (dua ribu) atau 3% (tiga persen) untuk sektor transkripsi data; 3.000 (tiga ribu) atau 4,6% (empat koma enam persen) untuk pengembangan perangkat lunak; dan 100 (seratus) atau 0,2% (nol koma dua persen) untuk animasi (Villafania 2006). Skema alokasi, dengan pusat kontak menerima proporsi sertifikat pelatihan yang lebih besar daripada porsi pekerjaan BPO saat ini, menunjukkan bias kuat pemerintah terhadap sektor ini.

BPA/P, organisasi sektor swasta yang terdiri dari perusahaan dan organisasi yang bergerak di bidang layanan berbasis TI dan BPO, mengakui bahwa pemerintah Filipina sangat mendukung dalam memasarkan negara tersebut di antara investor BPO (Ramos, Estrada, & Felipe, 2007:9). Pemerintah telah bekerja sama erat dengan BPA/P dalam sejumlah program yang bertujuan untuk menampilkan negara tersebut sebagai tujuan utama BPO di antara investor. Insentif yang dapat dimanfaatkan oleh investor BPO melalui BOI atau PEZA meliputi pembebasan pajak penghasilan, pembebasan pajak dan bea atas peralatan modal yang diimpor, status penduduk tetap bagi investor asing, mempekerjakan warga negara asing, dan prosedur ekspor dan impor yang disederhanakan, dan lain-lain. Pemberian insentif yang besar ini, yang dilengkapi dengan dukungan pemerintah yang kuat, merupakan pertanda baik bagi sektor BPO.

a. Konsep Pengaturan Hukum Alih Daya di Filipina

Kode Ketenagakerjaan Filipina, khususnya Pasal 106 hingga 109, mengatur pengaturan kontrak dan sub-kontrak serta menetapkan kondisi untuk mengatur sub-kontrak dan hak serta kewajiban para pihak dalam pengaturan tersebut. Sehubungan dengan hal ini, Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan (*Department of Labor and Employment/DOLE*) mengeluarkan Perintah Departemen Nomor 174 (DO 174) tahun 2017. DO

174 mengatur pengaturan di mana pihak utama setuju untuk menyerahkan atau mengalihkan kepada kontraktor atau sub-kontraktor pelaksanaan atau penyelesaian pekerjaan, tugas, atau layanan tertentu dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan. Pengaturan ini melibatkan hubungan trilateral antara:

- 1) Pihak utama, yang memutuskan untuk mengalihkan pekerjaan, tugas, atau layanan kepada kontraktor layanan;
- 2) Kontraktor layanan, yang melaksanakan pekerjaan, tugas, atau layanan tersebut; dan
- 3) Karyawan kontraktor layanan, yang menyelesaikan pekerjaan, tugas, atau layanan tersebut.

Dalam pengaturan semacam ini, selama kontraktor adalah kontraktor independen yang sah, pihak utama tidak menciptakan hubungan kerja langsung antara dirinya dengan karyawan kontraktor. Dengan demikian, karyawan kontraktor tetap menjadi karyawan kontraktor dan hanya milik kontraktor. Pengaturan kontrak dianggap sah jika memenuhi kondisi berikut:

- 1) Kontraktor terdaftar sesuai dengan DO 174
- 2) Kontraktor menjalankan bisnis yang jelas dan independen serta melaksanakan pekerjaan, tugas, atau layanan atas tanggung jawabnya sendiri, sesuai dengan cara dan metodenya sendiri, dan bebas dari kontrol atau arahan pihak utama dalam semua hal yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan, kecuali pada hasil akhirnya;
- 3) Kontraktor atau sub-kontraktor memiliki modal atau investasi yang substansial; dan
- 4) Perjanjian layanan memastikan kepatuhan terhadap semua hak dan manfaat yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

DO 174 melarang praktek kontrak hanya untuk tenaga kerja (*labour-only contracting*) dan menetapkan pihak utama sebagai pemberi kerja langsung bagi karyawan kontraktor. Hal ini membuat pihak utama bertanggung jawab bersama dengan kontraktor untuk pembayaran klaim uang karyawan.

Labour-only contracting didefinisikan sebagai:

- 1) Suatu pengaturan di mana:
 - a) Kontraktor tidak memiliki modal atau investasi yang substansial dalam bentuk alat, peralatan, mesin, supervisi tempat kerja, dan sebagainya; dan
 - b) Kontraktor atau sub-kontraktor tidak memiliki hak untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan karyawan; atau
 - c) Kontraktor tidak menjalankan hak untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Namun, dalam Surat Edaran Departemen DOLE Nomor 1 tahun 2017, DOLE menjelaskan penerapan atau larangan DO 174 pada industri tertentu dan hubungan kontrak tertentu. Karena DO 174 hanya berlaku untuk hubungan trilateral dalam pengaturan kontrak/sub-kontrak, aturan ini tidak mencakup layanan berbasis teknologi informasi yang melibatkan proses bisnis atau pengetahuan tertentu, seperti:

- a) Proses bisnis atau pengetahuan (termasuk kegiatan pusat panggilan);
- b) Alih Daya proses hukum;
- c) Alih Daya infrastruktur TI, pengembangan aplikasi, dukungan perangkat keras dan/atau perangkat lunak;
- d) Transkripsi medis;
- e) Layanan animasi; atau
- f) Dukungan *back office*.

Demikian pula, DO 174 tidak mencakup hubungan kontraktual seperti kontrak jual beli, sewa, pengangkutan, kemitraan petani/peternak, manufaktur berbasis tol, pengelolaan, operasi, dan pemeliharaan, serta pengalihan pekerjaan kepada profesional atau individu dengan keahlian dan bakat khusus yang melaksanakan pekerjaan tersebut secara langsung untuk pihak utama. Hubungan kontraktual ini diatur oleh Kode Sipil Filipina dan undang-undang khusus lainnya.

- a) Transfer Karyawan Berdasarkan Hukum

Di bawah hukum Filipina, transfer karyawan berdasarkan hukum hanya terjadi dalam konteks penggabungan atau konsolidasi perusahaan. Dalam situasi ini, perusahaan yang bertahan atau hasil konsolidasi memiliki kewajiban untuk menyerap karyawan serta tanggung jawab lainnya dari entitas yang digabungkan atau dikonsolidasi. Perusahaan ini juga harus menghormati masa kerja dan ketentuan kerja karyawan yang sebelumnya bekerja di perusahaan yang tidak bertahan. Dalam kasus kontrak kerja dengan kontraktor jasa, karyawan kontraktor dapat dianggap sebagai karyawan prinsipal jika terdapat temuan bahwa pengaturan tersebut adalah kontrak kerja murni (*labour-only contracting*) (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:89).

b) Pengungkapan Informasi Karyawan

Hukum Filipina tidak mewajibkan pengungkapan informasi karyawan antara pihak-pihak yang terlibat. Namun, jika ada pengungkapan informasi pribadi atau informasi sensitif, hal ini harus sesuai dengan Undang-Undang No. 10173 atau *Data Privacy Act of 2012*. Informasi sensitif mencakup data seperti asal etnis, status perkawinan, keyakinan agama, kondisi kesehatan, catatan pendidikan, atau data yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah, seperti nomor jaminan sosial dan catatan pajak.

c) Pemutusan Hubungan Kerja yang Berhubungan dengan *Outsourcing*

Prinsipal atau pelanggan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dengan alasan redundansi, termasuk karena pengalihdayaan fungsi tertentu yang dilakukan oleh karyawan yang terdampak (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:89).

d) Harmonisasi Ketentuan Kerja

Penyedia layanan dapat menyesuaikan ketentuan kerja karyawan yang ditransfer agar selaras dengan tenaga kerja yang ada, asalkan karyawan yang bersangkutan menyetujui ketentuan baru

tersebut. Biasanya, ketentuan kerja ini tetap sama atau tidak lebih rendah dibandingkan ketentuan kerja sebelumnya (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:89).

e) Pertimbangan Pensiun

Manfaat yang diberikan dalam rencana pensiun harus minimal setara dengan yang diatur oleh hukum Filipina. Minimum manfaat pensiun adalah setengah bulan gaji ditambah sebanding dengan gaji bulanan ke-13 (tiga belas), atau setara dengan total 22,5 (dua puluh dua koma lima) hari gaji untuk setiap tahun masa kerja. Masa pensiun wajib adalah pada usia 65 (enam puluh lima) tahun, sementara pensiun opsional dapat dilakukan pada usia 60 (enam puluh) tahun dengan syarat telah bekerja minimal lima tahun. Selain itu, manfaat pensiun di bawah rencana manfaat pensiun yang wajar dapat dibebaskan dari pajak penghasilan jika memenuhi persyaratan tertentu sesuai Pasal 32 (B)(6)(a) dari *National Internal Revenue Code*.

f) Pertimbangan *Outsourcing* ke Luar Negeri

Pengungkapan informasi pribadi sensitif dalam *Outsourcing* ke luar negeri umumnya dilarang, kecuali dalam pengecualian yang telah didefinisikan secara jelas dalam *Data Privacy Act*. Informasi ini mencakup data pribadi yang bersifat rahasia seperti ras, keyakinan agama, data kesehatan, catatan pendidikan, dan data resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah (Leach dan Bird & Bird LLP, 2020:89).

Dengan memahami aspek-aspek hukum ini, pihak-pihak yang terlibat dalam transaksi *Outsourcing* dapat memastikan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku, melindungi hak-hak karyawan, dan mengelola informasi secara etis serta aman.

b. Pengaturan Jaminan Sosial di Filipina

Republic Act No. 11199, dikenal sebagai *Social Security Act of 2018*, adalah undang-undang yang mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja di Filipina. Undang-undang ini menggantikan undang-undang sebelumnya

untuk memperbarui dan memperluas sistem jaminan sosial di negara tersebut (*The Law Phil Project*, 2019).

Undang-Undang ini juga mencakup Tenaga Alih Daya, memastikan bahwa mereka memiliki akses yang sama terhadap manfaat jaminan sosial seperti tenaga kerja tetap. Ini mencakup tenaga kerja yang bekerja di luar negeri dan mereka yang bekerja secara paruh waktu. *Republic Act No. 11548 (2021)* adalah amandemen terbaru terhadap *Social Security Act of 2018*. Amandemen ini mengubah Section 4(a)(9), yang memperluas cakupan dan definisi dari tenaga kerja yang berhak menerima manfaat. Amandemen ini juga menambahkan manfaat tambahan untuk tenaga kerja yang bekerja di sektor informal.

Implementasi dari undang-undang ini diawasi oleh *Social Security System (SSS)* Filipina sebagaimana diatur dalam Pasal 4, yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua ketentuan dipatuhi dan bahwa tenaga kerja menerima manfaat yang layak. SSS berfungsi sebagai badan usaha milik negara yang independen dan bertanggung jawab dalam pengelolaan dan operasionalnya. Di dalam Undang-undang ini diatur secara spesifik mengenai:

1) Cakupan Perlindungan Sosial yang Komprehensif

Pasal 9 dari *Social Security Act* menekankan cakupan perlindungan sosial yang wajib bagi berbagai kelompok pekerja, termasuk karyawan, pekerja rumah tangga (kasambahay), dan wiraswasta. Hal ini mencerminkan upaya untuk menjamin perlindungan sosial yang luas dengan mencakup kelompok pekerja formal dan informal. Pengaturan ini memberikan landasan untuk integrasi rencana manfaat pribadi ke dalam skema perlindungan sosial yang lebih besar, memastikan bahwa kontribusi majikan tetap konsisten, sekaligus mengakomodasi fleksibilitas melalui kesepakatan antara majikan dan karyawan.

2) Perlindungan Bagi Wiraswasta dan Pekerja Mandiri

Pasal 9-A memperluas cakupan perlindungan sosial secara wajib kepada pekerja mandiri, termasuk profesional, pemilik usaha, hingga

seniman. Pengaturan ini menunjukkan pengakuan terhadap kerentanan pekerja mandiri yang sering kali tidak memiliki perlindungan sosial formal. Dengan menyamakan perlakuan bagi pekerja mandiri seperti halnya karyawan, undang-undang ini memberikan akses ke manfaat yang serupa, termasuk pensiun, kecacatan, dan santunan kematian.

3) Perlindungan untuk Pekerja Migran

Melalui Pasal 9-B, pekerja migran, baik berbasis darat maupun laut, diwajibkan menjadi anggota perlindungan sosial. Dengan kerjasama antar lembaga seperti DFA dan DOLE, pengaturan ini bertujuan untuk menjamin bahwa majikan di luar negeri turut memberikan kontribusi yang diwajibkan. Hal ini menegaskan pentingnya perjanjian bilateral sebagai alat untuk memperkuat perlindungan sosial bagi pekerja migran, yang sering menghadapi tantangan dalam mengakses manfaat sosial di luar negeri.

4) Hak dan Kewajiban Pasca Pemisahan dari Pekerjaan

Pasal 11 dan 11-A mengatur hak pekerja setelah pemisahan dari pekerjaan atau saat terjadi interupsi pendapatan bagi pekerja mandiri. Ketentuan ini memungkinkan pekerja untuk terus berkontribusi secara sukarela demi menjaga hak atas manfaat penuh. Dengan demikian, undang-undang ini memberikan fleksibilitas kepada pekerja untuk tetap terlindungi meskipun dalam masa transisi pekerjaan atau pendapatan.

5) Manfaat Pensiun dan Cacat Tetap

Bagian yang mengatur manfaat pensiun (Pasal 12 dan 12-B) dan cacat tetap (Pasal 13-A) memberikan kerangka yang jelas mengenai hak anggota terhadap tunjangan bulanan berdasarkan kontribusi yang telah dibayarkan. Manfaat tambahan seperti tunjangan pensiun bagi tanggungan juga diatur untuk menjamin kesejahteraan keluarga anggota. Selain itu, manfaat cacat tetap mengakui berbagai tingkat kecacatan, dari parsial hingga total, dengan ketentuan kompensasi yang proporsional.

6) Implikasi Sistemik bagi Perlindungan Sosial

Secara keseluruhan, undang-undang ini berupaya menciptakan sistem perlindungan sosial yang inklusif dan fleksibel, memastikan bahwa tidak ada pekerja yang dikecualikan dari perlindungan yang layak. Dengan pengaturan khusus untuk berbagai jenis pekerja, dari pekerja rumah tangga hingga pekerja migran, undang-undang ini mencerminkan komitmen untuk melindungi pekerja di seluruh sektor. Namun, keberhasilan implementasi bergantung pada efektivitas pengawasan dan kerjasama antar lembaga yang terlibat.

7) Non-Transferabilitas dan Pembayaran Manfaat

Pasal 15 menekankan prinsip bahwa manfaat SSS hanya dapat diterima oleh pihak-pihak yang memenuhi syarat, tanpa adanya hak transfer kepada pihak lain. Hal ini bertujuan untuk menjaga integritas sistem dan memastikan bahwa manfaat sampai langsung kepada penerima yang berhak. Pengecualian diberikan kepada penerima manfaat yang tidak mampu secara fisik untuk mengambil manfaat tersebut secara langsung, yang memungkinkan pembayaran melalui perwakilan. Selain itu, dalam kasus manfaat kematian, jika tidak ada ahli waris yang memenuhi syarat, pembayaran dialihkan kepada ahli waris yang sah sesuai hukum waris. Kebijakan ini menunjukkan fleksibilitas sistem dalam menyesuaikan dengan kebutuhan penerima manfaat tanpa mengurangi prinsip dasar non-transferabilitas.

8) Perlakuan Pajak dan Imunitas Hukum

Pasal 16 menetapkan bahwa semua aset, kontribusi, dan hasil investasi SSS dibebaskan dari segala bentuk pajak, penilaian, dan pungutan. Manfaat yang dibayarkan kepada penerima juga bebas dari pajak dan tidak dapat disita melalui proses hukum apa pun. Perlakuan ini mencerminkan komitmen negara dalam melindungi manfaat sosial dari tekanan finansial yang dapat mengurangi nilai yang diterima penerima manfaat. Namun, jika ada utang kepada SSS, manfaat tersebut dapat digunakan untuk membayar utang yang bersangkutan, sehingga menjaga keseimbangan antara hak penerima dan kepentingan institusi.

9) Ketentuan Kontribusi Pekerja dan Pengusaha

Kontribusi ke SSS diatur secara rinci dalam Pasal 18 dan 19, yang mengatur tanggung jawab pekerja dan pengusaha. Pengusaha wajib memotong kontribusi dari gaji pekerja dan menambah kontribusi mereka sendiri, sementara pekerja mandiri diwajibkan untuk membayar kontribusi penuh yang mencakup porsi pekerja dan pengusaha. Penyesuaian kontribusi bagi pekerja mandiri dengan penghasilan rendah menunjukkan perhatian terhadap kemampuan finansial kelompok ini, sambil memastikan inklusivitas sistem.

10) Dukungan Pemerintah dan Jaminan Solvabilitas

Pasal 20 dan 21 menggarisbawahi tanggung jawab pemerintah untuk memberikan kontribusi operasional tahunan dan menjamin solvabilitas sistem. Pemerintah Filipina menerima tanggung jawab umum untuk menjaga keberlanjutan sistem SSS, yang menunjukkan prioritas nasional terhadap perlindungan sosial. Langkah ini memperkuat keyakinan publik terhadap keberlanjutan sistem dan keandalan manfaat yang dijanjikan.

11) Sanksi dan Pengawasan

Pasal-pasal ini juga memberikan mekanisme pengawasan yang ketat terhadap kepatuhan pengusaha dalam menyetor kontribusi, termasuk pengenaan denda dan hukuman pidana bagi mereka yang melanggar. Hal ini bertujuan untuk mencegah kecurangan, memastikan transparansi, dan menjaga keberlanjutan dana SSS.

Undang-undang ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Filipina, memberikan perlindungan finansial yang lebih baik dan jaminan sosial yang komprehensif. Dengan demikian, tenaga kerja dapat merasa lebih aman dan memiliki kepastian finansial dalam menghadapi berbagai resiko sosial.

Sistem Jaminan Sosial (SSS) diatur melalui sejumlah pasal dalam undang-undang yang memberikan panduan dan kewajiban terkait pengumpulan, pelaporan, pengelolaan dana, serta investasi untuk memastikan keberlanjutan program. Salah satu poin utama adalah mekanisme pengumpulan kontribusi, dimana Pasal 23 menetapkan

bahwa SSS wajib memastikan pengumpulan dan pembayaran kontribusi dilakukan secara lengkap dan tepat. Bentuk pembayaran dapat berupa uang tunai, cek, kupon, atau perangkat lainnya yang dianggap layak oleh komisi. Aturan ini bertujuan untuk menjaga efisiensi operasional sekaligus akurasi identifikasi pekerja dan pemberi kerja.

Selanjutnya, Pasal 24 menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk melaporkan data karyawan yang mencakup nama, usia, status pernikahan, pekerjaan, dan gaji. Pelanggaran terhadap ketentuan ini, seperti tidak melaporkan pekerja yang meninggal, sakit, atau mencapai usia pensiun, dapat mengakibatkan sanksi berupa ganti rugi kepada SSS sebesar manfaat yang seharusnya diterima pekerja. Selain itu, pemberi kerja yang memberikan data keliru atau tidak membayar kontribusi yang cukup akan dikenakan kewajiban tambahan berupa selisih manfaat yang hilang dan akumulasi denda lainnya.

Untuk mendukung transparansi, Pasal 25 dan 26 mengatur tentang pengelolaan dana dan investasi cadangan. Dana yang dikumpulkan oleh SSS dikelola dalam bentuk "Dana Cadangan Investasi" yang digunakan untuk berbagai jenis investasi, seperti obligasi pemerintah, proyek infrastruktur, pinjaman perumahan, dan saham. Setiap investasi harus memenuhi kriteria likuiditas, keamanan, dan hasil investasi yang memadai, dengan batasan tertentu untuk memastikan diversifikasi resiko. Misalnya, maksimal 60% (enam puluh persen) dana investasi dapat dialokasikan ke sekuritas swasta, sementara investasi dalam proyek perumahan dibatasi hingga 5% (lima persen) dari total dana cadangan.

Pasal-pasal ini menunjukkan kompleksitas dan tanggung jawab besar yang dimiliki SSS dalam mengelola jaminan sosial secara efektif. Dengan mengatur pengumpulan kontribusi, memastikan kepatuhan pemberi kerja, serta mengelola investasi yang menghasilkan, undang-undang ini bertujuan untuk menjamin manfaat berkelanjutan bagi para anggotanya. Integritas sistem ini sangat bergantung pada kepatuhan dan

koordinasi yang erat antara pemberi kerja, pekerja, dan SSS sebagai lembaga pengelola.

c. Tipe-Tipe Transaksi *Outsourcing* Tertentu

1) Transaksi Perbankan

Fungsi perbankan yang melekat, seperti penerimaan simpanan, tidak dapat dialihdayakan. Berdasarkan Surat Edaran Bank Sentral Filipina No. 765-12, fungsi perbankan yang melekat didefinisikan sebagai:

- a) Layanan yang biasanya terkait dengan penempatan simpanan dan penarikan, termasuk pencatatan rekening simpanan;
- b) Pemberian pinjaman dan pembukaan eksposur kredit lainnya;
- c) Aktivitas pengambilan posisi dan pengelolaan resiko pasar;
- d) Pengelolaan eksposur resiko; dan
- e) Pengambilan keputusan strategis.

Namun, bank, unit perbankan *off-shore*, kuasi-bank, entitas kepercayaan, asosiasi tabungan dan pinjaman non-saham, pegadaian, pedagang valuta asing, penukar uang, agen pengiriman uang, penerbit uang elektronik, dan institusi keuangan lainnya, yang disebut sebagai “institusi terkait”, dapat mengalihdayakan pengumpulan informasi atau dokumen minimum yang diwajibkan. Tanggung jawab akhir untuk mengenal nasabah dan menyimpan dokumen identifikasi tetap menjadi tanggung jawab institusi terkait, yang harus mematuhi beberapa ketentuan, termasuk (Leach & Bird & Bird LLP, 2020:87):

- a) Adanya perjanjian tingkat layanan tertulis yang disetujui oleh dewan direksi kedua belah pihak;
- b) Mitra *Outsourcing* memiliki sistem identifikasi nasabah yang dapat diandalkan dan program pelatihan yang memadai;
- c) Semua informasi identifikasi dan dokumen harus diserahkan dalam waktu 90 (sembilan puluh) hari kalender kepada institusi terkait, yang akan meninjau dokumen tersebut dengan cermat dan melakukan penilaian resiko yang diperlukan terhadap nasabah.

Bank Sentral Filipina mengeluarkan Surat Edaran No. 268, yang memperbolehkan *Outsourcing* fungsi perbankan tertentu seperti:

- a) Sistem/proses TI;
 - b) Pengimaman, penyimpanan, dan pengambilan data;
 - c) Kliring dan pemrosesan cek;
 - d) Pencetakan laporan rekening bank;
 - e) Layanan kartu kredit;
 - f) Investigasi kredit dan penagihan;
 - g) Pemrosesan transaksi ekspor, impor, dan perdagangan lainnya;
 - h) Layanan kurir, pos, dan pengamanan;
 - i) Kontraktor layanan kendaraan.
- 2) Transaksi Proses Bisnis

Dalam mengecualikan industri BPO dan KPO dari cakupan DO 174, DOLE menjelaskan bahwa DO 174 tidak mencakup layanan berbasis teknologi informasi yang melibatkan keseluruhan atau proses bisnis tertentu seperti:

- a) BPO
 - b) KPO
 - c) *Outsourcing* proses hukum
 - d) *Outsourcing* infrastruktur TI
 - e) Pengembangan aplikasi
 - f) Dukungan perangkat keras dan/atau perangkat lunak
 - g) Transkripsi medis
 - h) Layanan animasi
 - i) Operasi/dokumen pendukung *back office*.
- 3) Layanan Konstruksi

Dalam mengecualikan industri konstruksi dari cakupan DO 174, DOLE menjelaskan bahwa Dewan Akreditasi Kontraktor Filipina (*Philippine Contractors Accreditation Board/PCAB*) mendaftarkan semua kontraktor, baik kontraktor umum maupun subkontraktor dalam industri konstruksi, dan sudah mengatur industri tersebut melalui:

- a) Perintah Departemen DOLE No. 19 Tahun 1993 (Pedoman Pelaksanaan Ketenagakerjaan dalam Industri Konstruksi);
- b) Perintah Departemen DOLE No. 13 Tahun 1998 (Pedoman Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam Industri Konstruksi); dan
- c) Perjanjian Administratif Bersama DOLE-DPWH-DILG-DTI dan PCAB No. 1 Tahun 2011, yang mengatur koordinasi dan harmonisasi kebijakan dan program kesehatan serta keselamatan kerja di industri konstruksi.

4) Layanan Keamanan

Untuk menjamin hak personel keamanan swasta terhadap manfaat minimum yang diwajibkan oleh undang-undang, DOLE mengeluarkan Perintah Departemen No. 150-16 Tahun 2001 (Pedoman yang Direvisi tentang Ketentuan Ketenagakerjaan dan Kondisi Kerja Petugas Keamanan dan Personel Serupa dalam Industri Keamanan Swasta). Peraturan ini berlaku untuk semua agen keamanan swasta atau operator dan klien mereka.

5) Layanan Informasi dan Komunikasi

Undang-Undang Republik No. 10844 membentuk Departemen Teknologi Informasi dan Komunikasi (DICT) sebagai entitas utama pemerintah untuk merencanakan, mempromosikan, dan membantu pengembangan sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT) di Filipina. Undang-undang ini menginstitutionalisasi dukungan pemerintah dan kesinambungan program untuk pengembangan lebih lanjut sektor ICT/BPO di Filipina.

DICT dan lembaga yang berafiliasi dengannya diharapkan lebih waspada dalam menegakkan undang-undang terkait privasi data, seperti:

- a) Undang-Undang Privasi Data Tahun 2012;
- b) Undang-Undang Regulasi Perangkat Akses Tahun 1998;
- c) Undang-Undang *E-commerce*;
- d) Undang-Undang Pencegahan Kejahatan Siber Tahun 2012.

Pemerintah dan sektor publik di Filipina dapat menggunakan layanan *Outsourcing* melalui kontrak kelembagaan yang mencakup sejumlah pekerjaan untuk berbagai layanan, seperti kebersihan, keamanan, konsultasi, dan fungsi pendukung lainnya, dengan masa maksimum satu tahun. Pengadaan layanan oleh lembaga pemerintah diatur dalam kerangka hukum yang ditetapkan oleh Undang-Undang Republik No. 9184 atau *Government Procurement Act*, serta aturan dan regulasi terkait penganggaran, akuntansi, dan audit. Dalam sektor jasa keuangan, regulasi tambahan diterapkan untuk memastikan integritas fungsi inti. Komisi Asuransi, melalui Surat Edaran No. 2018-72, melarang penyedia asuransi mengalihdayakan fungsi atau proses bisnis yang berkaitan langsung dengan bisnis asuransi, termasuk keputusan untuk menerima atau menolak resiko, menyetujui atau menolak klaim, serta kegiatan penyesuaian kerugian. Regulasi ini bertujuan untuk menjaga kendali langsung atas proses yang memengaruhi hasil keuangan dan operasional industri asuransi.

Selain itu, meskipun hukum Filipina mengakui kebebasan para pihak dalam memilih hukum yang mengatur transaksi *Outsourcing*, dalam kasus di mana hukum yang berlaku tidak disepakati, maka hukum yang diterapkan adalah hukum dari negara yang memiliki hubungan paling signifikan dengan transaksi dan para pihak. Namun, jika pengaturan tersebut berada dalam cakupan DO 174, maka transaksi wajib tunduk pada regulasi lokal. Dengan pendekatan ini, Filipina berupaya menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dalam pelaksanaan *Outsourcing* dan perlindungan terhadap fungsi inti di sektor-sektor yang memengaruhi kepentingan publik.

Berdasarkan pembahasan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja Alih Daya di atas, Penulis mencoba membuat perbandingan berdasarkan beberapa aspek pembeda yang terjadi di Indonesia maupun Filipina, dimana tertuang dalam tabel di bawah.

Tabel 2
Perbandingan Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya
di Indonesia dan Filipina

No.	Aspek Pembeda	Indonesia	Filipina
1.	Dasar hukum mengenai hubungan kerja	<p>Pelaksanaan Alih Daya dalam PP No. 35 Tahun 2021 didasarkan pada adanya perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan yang disepakati antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan atau Alih Daya. Pengaturan pelaksanaan Alih Daya dalam PP No. 35 Tahun 2021 tidak spesifik mengatur mengenai bagaimana perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.</p>	<p>Kode Ketenagakerjaan Filipina, Pasal 106-109, mengatur pengaturan kontrak dan sub-kontrak serta menetapkan kondisi untuk mengatur sub-kontrak dan hak serta kewajiban para pihak. <i>Department of Labor and Employment</i> mengeluarkan Department Order Nomor 174 tahun 2017 yang mengatur penyerahan pekerjaan kepada kontraktor atau sub-kontraktor dalam jangka waktu tertentu. Di dalamnya melibatkan hubungan trilateral, yaitu: Pemberi kerja, penerima kerja, dan pekerja.</p>
2.	Jaminan sosial pekerja	<p>Diatur di UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial.</p>	<p><i>Republic Act No. 11199</i>, dikenal sebagai <i>Social Security Act of 2018</i>, adalah UU yang mengatur jaminan sosial bagi pekerja di Filipina.</p>

3.	Jaminan upah	<p>Diatur dalam UU Cipta Kerja bahwa pekerja berhak atas kompensasi PKWT.</p> <p>Namun jika terjadi pelanggaran atas hal tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab Perusahaan <i>outsourcing</i> dan tidak menyebutkan bahwa itu menjadi tanggung jawab dari Perusahaan pemberi kerja.</p>	<p>Perusahaan Alih Daya diwajibkan untuk memiliki modal minimal sebesar P 5.000.000 (lima juta peso) atau sekitar Rp 1.400.000.000 (satu milyar empat ratus juta rupiah) serta wajib memberikan jaminan kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan yang dapat dicairkan jika Perusahaan Alih Daya tidak membayar upah pekerja Alih Daya.</p>
4.	<p>Persyaratan bagi perusahaan <i>Outsourcing</i></p>	<p>Sesuai dengan UU Cipta Kerja tidak ada ketentuan yang mengatur.</p>	<p>Terdapat syarat-syarat kerja sama Alih Daya: (1) Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dengan caranya sendiri; (2) Perusahaan Alih Daya memiliki modal dan investasi ke peralatan, mesin, dan supervisi yang cukup; (3) Perusahaan Alih Daya bebas dari kontrol Perusahaan pemberi kerja dalam pelaksanaan kerja; (4) Perjanjian Alih Daya wajib mensyaratkan</p>

			kepatuhan atas hak Tenaga Alih Daya berdasarkan peraturan.
--	--	--	------------------------------------------------------------

Berdasarkan perbandingan perlindungan hukum terhadap pekerja Alih Daya tersebut, meskipun ada beberapa ketentuan di Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja yang memberikan perlindungan kepada Pekerja Alih Daya, masalah ketidakpastian status hubungan kerja, upah, dan jaminan sosial masih menjadi isu yang belum sepenuhnya diatasi. Sedangkan perlindungan terhadap Pekerja Alih Daya di Filipina lebih terfokus pada hak-hak dasar pekerja dan keselamatan kerja, dengan adanya kebijakan yang mengharuskan perusahaan *Outsourcing* untuk memastikan bahwa pekerja mereka mendapat perlindungan sesuai standar nasional.

Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia yang lebih bertujuan untuk dapat menarik investor sebanyak-banyaknya, membuktikan keberpihakan kepada Perusahaan pemberi kerja daripada Pekerja Alih Daya seperti misalnya mengenai batasan pekerjaan yang bisa dialihdayakan menjadi tidak terbatas, durasi kontrak lebih lama, termasuk juga pertanggungjawaban atas hak Pekerja yang bukan merupakan tanggung jawab dari perusahaan pemberi kerja. Sementara itu di Filipina, tetap konsisten dengan Undang-Undang yang ada yang lebih menekankan pada perlindungan bagi Tenaga Alih Daya. Terutama dengan dituangkannya bentuk pertanggungjawaban terhadap hak Pekerja Alih Daya yang dijamin oleh baik perusahaan Alih Daya maupun perusahaan pemberi kerja. Dimana perusahaan pemberi kerja turut bertanggung jawab atas hak Pekerja Alih Daya jika terjadi pemutusan hubungan kerja dan penyimpangan hak upah Pekerja.

Menarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai perlindungan hukum bagi Pekerja Alih Daya berdasarkan teori perlindungan hukum dari Hadjon (Hadjon, 1987:39), yang menyebutkan ada dua jenis perlindungan hukum yaitu preventif dan represif. Dari segi perlindungan hukum preventif, pemerintah baik di Indonesia dan Filipina telah yaitu memiliki landasan Undang-undang maupun peraturan yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi Pekerja Alih Daya sehingga dapat mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Jika dibandingkan dengan Indonesia, Filipina memiliki ketentuan yang lebih jelas dan kuat. Terutama ditekankan pada

jaminan pemenuhan hak Pekerja jika terjadi pelanggaran, maka tanggung jawab terhadap hal tersebut tidak hanya pada perusahaan Alih Daya namun juga perusahaan pemberi kerja. Di Filipina juga memiliki lebih banyak dan spesifik institusi yang berperan untuk menerima pengaduan dan masukan dari Pekerja terhadap praktek pelanggaran hak Pekerja.

Jika dilihat dari sudut pandang perlindungan hukum represif, diperlukan adanya perlindungan akhir berupa sanksi yang dapat dirupakan dalam bentuk administrasi berupa denda maupun hukuman pidana dan atau hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Berbeda dengan perlindungan hukum preventif, perlindungan hukum represif ini lebih ditujukan dalam menyelesaikan sengketa atau pelanggaran. Dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, telah tertuang bentuk perlindungan represif ini berupa denda dan sanksi pidana, namun sekali lagi lebih menekankan kepada perusahaan Alih Daya daripada perusahaan pemberi kerja. Di samping itu, juga cenderung masih ringan sehingga tidak terlalu dihiraukan oleh pihak perusahaan.

Lebih dari itu, pengawasan terhadap implementasi perlindungan hukum adalah sangat penting sehingga perlu ditingkatkan. Inilah yang selama ini menjadi kelemahan yang terjadi di Indonesia. Seharusnya pemerintah lebih mendorong pelaksanaan pengawasan dan penegakan peraturan perundangan tersebut.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisa yang telah Penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Pengaturan Hukum Alih Daya di Indonesia dan Filipina:** Pengaturan hukum Alih Daya di Indonesia dan Filipina memiliki kesamaan dalam beberapa aspek, namun juga terdapat perbedaan penting terkait implementasi dan perlingungannya. Di Indonesia, sistem Alih Daya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian adanya revisi melalui Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan-peraturan pelaksananya, yang memberikan dasar hukum mengenai hubungan kerja antara pekerja, pemberi kerja, dan perusahaan penyedia jasa. Sementara itu, Filipina mengatur Alih Daya melalui DOLE 174, *Republic Act No. 11058*, dan aturan-aturan terkait yang lebih menekankan pada perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi Tenaga Alih Daya. Walaupun kedua negara ini memberikan pengaturan dasar mengenai Alih Daya, Indonesia memiliki lebih banyak peraturan terkait hubungan industrial yang lebih rumit, sedangkan Filipina lebih menekankan pada penyusunan regulasi terkait perlindungan dan keselamatan kerja dalam konteks Alih Daya.
2. **Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Alih Daya di Indonesia dan Filipina:** Perlindungan hukum terhadap Tenaga Alih Daya di Indonesia dan Filipina memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Di Indonesia, meskipun ada beberapa ketentuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja yang memberikan perlindungan kepada Pekerja Alih Daya, masalah ketidakpastian status hubungan kerja, upah, dan jaminan sosial masih menjadi isu yang belum sepenuhnya diatasi. Perlindungan terhadap Pekerja Alih Daya di Filipina lebih terfokus pada hak-hak dasar pekerja dan keselamatan kerja, dengan adanya kebijakan yang mengharuskan perusahaan *Outsourcing* untuk memastikan bahwa pekerja mereka

mendapat perlindungan sesuai standar nasional. Namun, meskipun ada regulasi yang jelas, implementasi dan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa tenaga kerja masih menjadi tantangan di kedua negara.

B. Saran

Secara keseluruhan, baik Indonesia maupun Filipina telah memiliki dasar hukum yang mengatur praktek Alih Daya, namun untuk di Indonesia diperlukan adanya penguatan mekanisme pengawasan dan implementasi perlindungan yang lebih efektif agar hak-hak Pekerja Alih Daya lebih terlindungi dan terjamin. Maka dari itu, Penulis memberikan beberapa saran untuk perbaikan pengaturan hukum Alih Daya dan perlindungan Tenaga Alih Daya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja perlu melakukan hal berikut :
 - a. Peningkatan pengawasan yang lebih ketat serta penegakan hukum secara lebih konsisten terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk memastikan bahwa Pekerja Alih Daya mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - b. Lebih mengaktifkan kegiatan penyuluhan dan sosialisasi mengenai hak-hak Pekerja Alih Daya. Pekerja dan Pengusaha harus lebih sadar akan peraturan yang ada serta prosedur untuk melaporkan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Penyuluhan ini harus mencakup informasi mengenai hak-hak dasar pekerja, prosedur klaim jika terjadi pelanggaran, serta mekanisme perlindungan bagi pekerja.
2. DPR maupun Pemerintah perlu melakukan revisi dan atau penambahan ketentuan yang mengatur mengenai Alih Daya yaitu pada Undang-Undang Cipta Kerja dan/ atau Peraturan Pemerintah, terutama yang berkaitan dengan status hubungan kerja dan perlindungan terhadap Pekerja Alih Daya. Hal ini termasuk memperjelas ketentuan mengenai jaminan sosial, upah, dan hak-hak pekerja lainnya. Hal yang juga penting adalah menegaskan keterlibatan Perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi pelanggaran atas hak-hak pekerja.

Dengan langkah tersebut, diharapkan pengaturan hukum Alih Daya dan perlindungan terhadap Pekerja Alih Daya dapat lebih efektif, sehingga memberikan manfaat yang lebih besar bagi pekerja maupun perusahaan penyedia jasa Alih Daya.

DAFTAR PUSTAKA

- Benefits of Doing Business in the Philippines*. Diakses pada 20 Maret 2025, dari <http://www.IBPAP.org/investors/benefits-of-doing-business-in-the-philippines>
- Budhiarta, I Nyoman Putu. (2016). *Hukum Outsourcing, Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press.
- Creswell, John W. (1994). *Research Design: Qualitative and Quantitative Approach*. Sage Publication Inc.
- Darwis, Hanafi. (2012). Hubungan Hukum Dalam Perjanjian Pemborongan. *Jurnal Masalah-masalah Hukum*, Jilid 41 No. 1 Januari 2012.
- Errighi, L., Khatiwada, S., & Bodwell, C. (2016). *Business process Outsourcing in the Philippines: Challenges for decent work, ILO Asia-Pacific Working Paper Series*.
- Farida, Ike. (2017). *Hukum Kerja Outsourcing di Indonesia*. Jakarta: UI Press.
- Fauzi, M. (2006). Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*). Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul.
- Febiola, Annisa dan Aswara, Dani. (2025). Sebanyak 10 Negara dengan Tenaga Kerja *Outsourcing* Terbaik. Diakses pada 20 Mei 2025, dari <https://www.tempo.co/ekonomi/sebanyak-10-negara-dengan-tenaga-kerja-Outsourcing-terbaik-1384429>
- Febrianto, Bayu. (2021). Faktor Resistensi Buruh Terhadap Kebijakan Sistem *Outsourcing*,” *Competence: Journal of Management Studies*, Vol 15, No 1.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hadjon, P. M. (2011). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hoesin, Siti Hajati. (2014). *Hubungan Kerja, dalam Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Husni, L. & Hamzah, Any Suryani. (2016). Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/Puu-Ix/2011 Di Nusa Tenggara Barat, *Masalah-Masalah Hukum* Jilid 45 No. 3.
- Indrajit, Richardus Eko dan Djokopranoto, Richardus. (2006). *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Izzati, Nabiyla Rista. (2017). *Improving Outsourcing System In Indonesia: Fixing The Gap Of Labour Regulation*. *Mimbar Hukum*.

- Kansil, C.S.T. (1989). Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kasim, Umar. (2012). Korelasi Pemborongan Pekerjaan (BW) Dengan *Outsourcing* Dan Pelaksanaan Sebagian Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Diakses pada 20 Maret 2025, dari https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_artikel/2012-4-2.pdf.
- Kasim, Umar. (2025). Update Komprehensif Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain (“Alihdaya” atau “*Outsourcing*”). Jakarta: Seminar Lex Mundus *Training and Consultancy*.
- Kesuma, Indah. (2022). Perlindungan Pekerja Alih Daya Pasca Keberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Jakarta: Tesis Fakultas Hukum, Magister Ilmu Hukum Universitas Indonesia.
- Khakim, Abdul. (2017). Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Krippendorff, Klaus. (2013). *Content Analysis an Introduction to its Methodology*. SAGE Publications. 3th Edition. United States of America
- Labor Code dan Department Order No. 174 Series of 2017.*
- Labor Code of the Philippine Year 1974 Department of Labor and Employment, Department Order No. 174 Series of 2017.*
- Leach, Mark dan Bird & Bird, LLP. (2020). *International Comparative Legal Guides Outsourcing 2020*. London: Global Legal Group.
- Leksono, T. M., & Andriyanti, T. (2023). Perbandingan Sistem Administrasi Negara Indonesia dengan Filipina. Iripia: Jurnal Ilmiah Riset dan Pengembangan, 42-51.
- Londa, Angelina. (2015). Konstruksi Sosial Pekerjaan *Outsourcing* di Kalangan Buruh Pertambangan di Bontang, Jurnal Penelitian, Universitas Airlangga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Lopez, Ditas. (2022). *Bloomberg News: Philippine Allows Call Centers to Fully Implement Remote Working While Keeping Tax Perks*. Diakses pada 20 Maret 2025, dari <https://www.bnnbloomberg.ca/philippine-allows-call-centers-to-fully-implement-remote-working-while-keeping-tax-perks-1.1820555>.
- Mamudji S., et.al. (2005). Metode Penelitian dan Penulisan Hukum. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2011). Penelitian Hukum cet. 11. Jakarta: Kencana.
- McIvor, R. (2005). *The Outsourcing Process*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Mol, M.J. (2007). *Outsourcing: Design, Process, and Performance*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Nurhayat, Wiji. (2012). Cak Imin: Ada 6.239 Perusahaan *Outsourcing* di Indonesia. Diakses pada 20 Maret 2025, dari [http://finance.detik.com/read/2012/10/22/133431/2069130/4/Cak Imin Ada 6239 Perusahaan Outsourcing Di Indonesia](http://finance.detik.com/read/2012/10/22/133431/2069130/4/Cak_Imin_Ada_6239_Perusahaan_Outsourcing_Di_Indonesia).
- Ofreneo, Rene. *Assesment Report Series No. 6, Informal Sector: Labour Laws and Industrial Relations, Interdepartmental Project on the Urban Informal Sector Philippines*. ILO Manila.
- Oxford Business Group. (2023). *The Philippines' Business Process Outsourcing Sector Expands Into High-Value Services*. Diakses pada 20 Maret 2025, dari <https://oxfordbusinessgroup.com/overview/strength-strength-sector-continues-expand-higher-value-services>.
- Oxford Business Group. (2025). *The Philippines: IT Outsourcing earmarked for growth*. Diakses pada 20 Maret 2025, dari http://www.oxfordbusinessgroup.com/economic_updates/philippines-it-Outsourcing-earmarked-growth.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Phillippine Board of Invesment. (2025). *Industry Profiles*. Diakses pada 20 Maret 2025, dari <http://boi.gov.ph/pdf/industryprofiles/IT%20and%20BPO/IT%20and%20BPO>.
- Poggi, Gianfranco. (1992). *The Development of the Modern State "Sosiological Introduction*. California: Stamford University Press.
- Rahardjo, Satjipto. (1983). *Permasalahan Hukum di Indonesia*. Bandung: Alumni.
- Rahardjo, Satjipto. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rahman, Taufiq. (2011). Asas Kebebasan Berkontrak dan Asas Kepribadian dalam *Outsourcing*. *Jurnal Mimbar Hukum* Vol. 23 Nomor 3, Oktober 2011, hlm. 583.
- Ramos, N.M., Estrada, G., & Felipe, J. (2007). *An Analysis of The Philippine Business Process Outsourcing Industry, ERD Working Paper Series No. 93*, Maret 2007.

Republic Act No. 11199. *An Act Rationalizing and Expanding the Powers and Duties of the Social Security Commission to Ensure the Long-Term Viability of the Social Security System, Repealing for the Purpose Republic Act No. 1161, as Amended by Republic Act No. 8282, Otherwise Known as the "Social Security Act of 1997"*.

Rusli, Hardijan. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Salim, H. S. (2005). *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sarbini. (2021). *Pekerja Alih Daya Dimensi Undang-Undang Cipta Kerja*. Klaten: Penerbit Lakeisha.

Setiono. (2004). *Supremasi Hukum*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Simatupang, R.B. (2003). *Aspek Hukum Dalam Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soeroso. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Suhardi, Gunarto. (2008). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya. Simatupang, Estomihi FP. *Philippines Legal System*. Diakses pada 23 Maret 2025, dari <https://berandahukum.com/a/Philippines-Legal-System>.

Suryacandra Editor: Guus Heerma van Voss Surya Tjandra. (2012). *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Bali: Pustaka Larasan.

Suwarti. (2018). *Syarat Subjektif dan Objektif Sahnya Perjanjian Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Kerja*. *Khairun Law Jurnal* Vol. 2. No. 1, hlm. 34-37.

Taun, Taun. (2020). *Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *De Jure* Vol. 12. No. 2, hlm. 8-9.

The Law Phil Project, Arellano Law Foundation. Diakses pada 23 Maret 2025, dari https://lawphil.net/statutes/repacts/ra2019/ra_11199_2019.html.

The World Bank. (2022). *Services, value added (% of GDP) – Philippines*. Diakses pada 20 Maret 2025, dari <https://data.worldbank.org/indicator/NV.SRV.TOTL.ZS?locations=PH>

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Uwiyono, Aloysius. (2018). *Ketidakpastian Hukum Pengauran Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Himpunan Artikel Ketenagakerjaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wanandi, Sofjan, *Global Business Guide Indonesia: Solutions for the Outsourcing System in Indonesia*. Diakses pada 20 Maret 2025, dari http://www.gbgindonesia.com/en/main/partners_updates/apindo/solutions_for_the_outsourcing_system_in_indonesia.php.

Wijaya, Andika. (2018). *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Jakarta Timur: Sinar Grafika.

Wijayanti, A. (2011). *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung.

World Bank Philippine Office. (2013). Philippine Development Report Creating More And Better Jobs, East Asia and Pacific Region.

World Economic Forum. (2008). The Future of Job Report 2018. World Economic Forum.

World Trade Organization. (2019). World Trade Report 2019, The Future of Services Trade, WTO Publication.

Yasar, Iftida. (2012). *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, Cet.I.


Yasar, Iftida. (2013). *Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing*. Jakarta: Gramedia.

Yuli, W.Y. (2018). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT). *Jurnal Yuridis* Vol. 5.



Turnitin Instructor

Tesis UMM (Ambar Setyawan)

-  Magister Hukum Kelas III
-  MAGISTER ILMU HUKUM
-  University of Muhammadiyah Malang

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3288191047

Submission Date

Jul 1, 2025, 8:33 AM GMT+7

Download Date

Jul 1, 2025, 8:38 AM GMT+7

File Name

Tesis_Ambar_Setyawan_300625_cek_plagiasi_-_Ambar_Setyawan.docx

File Size

163.6 KB

80 Pages

19,639 Words

130,037 Characters



8% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 4%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags



0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 4%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
repository.unpak.ac.id		4%
2	Internet	
jkg.go.id		2%
3	Internet	
www.researchgate.net		2%