

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN OUTSOURCING PADA PERUSAHAAN PT. JN DITINJAU DARI PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

Moch. Fikri Azamul. R¹, Muhammad Ajid Husain², Muhammad Andri³

fikriazamulr@gmail.com¹, muhammad.ajid@undar.ac.id², mandri.undar@gmail.com³

Universitas Darul 'Ulum

Abstrak: Perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing merupakan salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan dengan pemenuhan hak-hak normatif karyawan serta kepastian hukum dalam hubungan kerja. Penerapan sistem outsourcing yang semakin berkembang sebagai strategi efisiensi perusahaan sering menimbulkan berbagai permasalahan, terutama mengenai status hubungan kerja, pemenuhan hak karyawan, serta tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan outsourcing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan dan penempatan karyawan outsourcing pada PT. JN ditinjau dari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku serta untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan outsourcing apabila hak-haknya tidak terpenuhi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan hubungan kerja outsourcing harus didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Outsourcing, Karyawan Outsourcing, Ketenagakerjaan, PT. JN. Untuk Yg Bahasa Inggris.

Abstract: Legal protection for outsourced employees is an important aspect of labor law because it concerns the fulfillment of normative rights, legal certainty, and justice in employment relationships. The implementation of outsourcing or labor outsourcing provides flexibility for companies in carrying out their business activities; however, in practice, it may give rise to various issues concerning employment status, fulfillment of employee rights, wages, social security, and the company's responsibility toward outsourced employees. This research aims to analyze the regulation and placement of outsourced employees at PT. JN based on the applicable laws and regulations and to analyze the forms of legal protection provided to outsourced employees when their rights are not fulfilled. This research uses an empirical legal research method with a statutory approach and a conceptual approach. The results of the research indicate that outsourcing employment relationships must be based on the applicable laws and regulations, particularly Law Number 6 of 2023 and Government Regulation Number 35 of 2021.

Keywords: Legal Protection, Outsourcing, Outsourced Employees, Labor, PT. JN..

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menciptakan kesempatan kerja, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan. Perlindungan hukum bagi karyawan menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari hubungan industrial karena berkaitan dengan pemenuhan hak normatif, kepastian hukum, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pengusaha. Oleh karena itu, negara berkewajiban memberikan jaminan perlindungan hukum melalui berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi operasional agar mampu bersaing. Salah satu strategi yang banyak diterapkan adalah penggunaan sistem outsourcing atau alih daya. Outsourcing merupakan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berdasarkan perjanjian kerja sama yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penerapan sistem ini memberikan keuntungan bagi perusahaan karena mampu meningkatkan efisiensi biaya operasional, fleksibilitas tenaga kerja, serta memungkinkan perusahaan lebih fokus pada kegiatan usaha utamanya.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, hingga Desember 2024 jumlah peserta aktif dan nonaktif program BPJS Ketenagakerjaan mencapai 65,22 juta tenaga kerja, meningkat sekitar 6,79% dibandingkan tahun 2023. Peningkatan jumlah tenaga kerja tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja di Indonesia terus berkembang seiring dengan meningkatnya aktivitas dunia usaha, termasuk penggunaan sistem alih daya (outsourcing) dalam berbagai sektor industri. Meskipun demikian, karyawan outsourcing masih menghadapi berbagai permasalahan, seperti ketidakjelasan status hubungan kerja, belum optimalnya pemenuhan hak-hak normatif, perbedaan perlakuan dengan pekerja tetap, serta ketidakpastian mengenai keberlanjutan hubungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing masih menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian.

Pengaturan mengenai outsourcing telah mengalami perubahan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Perubahan tersebut bertujuan memberikan kepastian hukum bagi pelaku usaha sekaligus menjamin perlindungan terhadap hak-hak karyawan outsourcing. Meskipun demikian, implementasi ketentuan tersebut masih menimbulkan berbagai perbedaan dalam praktik hubungan kerja sehingga memerlukan kajian lebih lanjut.

PT. JN merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem outsourcing dalam mendukung kegiatan operasionalnya. Sebagai perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerja outsourcing, penting untuk mengetahui apakah pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan tersebut telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya mengenai perlindungan terhadap hak-hak karyawan outsourcing. Penelitian pada perusahaan ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai implementasi perlindungan hukum bagi karyawan outsourcing sekaligus mengidentifikasi kesesuaian praktik perusahaan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, kajian mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing umumnya berfokus pada perubahan regulasi ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta implementasi sistem outsourcing secara umum. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing pada PT JN masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini

penting dilakukan untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan hubungan kerja outsourcing pada PT JN dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga dapat memberikan gambaran mengenai bentuk perlindungan hukum yang diterapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris (yuridis empiris). Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang mengkaji bagaimana hukum bekerja dalam masyarakat melalui fakta-fakta yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga dapat diketahui kesesuaian antara ketentuan hukum dengan praktik pelaksanaannya.

Jenis penelitian ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi karyawan outsourcing pada PT JN berdasarkan praktik yang terjadi di lapangan serta dikaitkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum PT. JN

1) Sejarah Singkat PT. JN

PT. JN merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konsultasi manajemen perusahaan, penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing), penyedia jasa sistem keamanan (security service), jasa pengelolaan parkir, serta penyedia barang (general supplier). Perusahaan didirikan di Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Akta Notaris Nomor 01 tanggal 11 Januari 2013 yang dibuat oleh Notaris Indah Kartikawati Megingsih, S.H., M.Kn.

Sejak awal berdirinya, PT. JN hadir sebagai perusahaan yang memberikan solusi bagi dunia usaha, khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia dan penyediaan tenaga kerja profesional. Perusahaan berkomitmen untuk membantu perusahaan pengguna dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten sehingga mampu meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

Dalam menjalankan usahanya, PT. JN mengusung semboyan "Service To Be Excellent", yang mencerminkan komitmen perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh mitra kerja. Komitmen tersebut diwujudkan melalui penyediaan tenaga kerja yang profesional, sistem kerja yang terukur, serta pelayanan yang cepat, tepat, dan akuntabel.

Perusahaan juga menempatkan profesionalisme sebagai nilai utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui proses rekrutmen yang selektif, pembinaan kompetensi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan pengguna (user company).

Seiring berkembangnya dunia industri di Indonesia, kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja yang profesional semakin meningkat. Oleh karena itu, PT. JN terus mengembangkan sistem manajemen perusahaan agar mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan perkembangan teknologi, kebutuhan dunia usaha, serta ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

2) Visi dan Misi PT. JN

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT. JN memiliki visi dan misi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan perusahaan.

1. Visi

Menjadi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan penyedia barang yang mampu menyelaraskan kebutuhan pengguna jasa secara cepat, tepat, akurat, profesional, dan akuntabel dengan mengedepankan kualitas pelayanan terbaik kepada seluruh mitra kerja.

2. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, PT. JN memiliki beberapa misi sebagai berikut.

1. Menyediakan tenaga kerja yang profesional, kompeten, dan memiliki integritas tinggi.
2. Memberikan pelayanan yang berkualitas kepada seluruh perusahaan pengguna.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembinaan yang

berkesinambungan.

4. Mengembangkan sistem manajemen perusahaan sesuai dengan perkembangan teknologi informasi.
5. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan, pekerja, dan perusahaan pengguna.

Visi dan misi tersebut menjadi dasar bagi PT. JN dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan, termasuk dalam pelaksanaan sistem outsourcing dan pemberian perlindungan hukum kepada tenaga kerja.

3) Struktur Organisasi PT. JN

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, PT. JN memiliki struktur organisasi yang disusun berdasarkan pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian. Struktur organisasi tersebut bertujuan untuk memperjelas hubungan koordinasi antarbagian sehingga pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan Company Profile PT. JN, susunan organisasi perusahaan terdiri atas:

- Komisaris
- Direktur
- Manager Marketing
- Manager Operasional
- Manager HR-GA
- Manager Keuangan
- Korlap
- Admin
- Staff HR-GA

Masing-masing bagian memiliki fungsi yang berbeda namun saling berkaitan dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, khususnya dalam penyediaan tenaga kerja outsourcing kepada perusahaan pengguna.

4) Bidang Usaha PT. JN

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. JN, perusahaan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing). Perusahaan menyediakan tenaga kerja untuk berbagai perusahaan mitra sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa. Selain penyediaan tenaga kerja, PT. JN juga bergerak dalam bidang konsultasi manajemen, manajemen sumber daya manusia, jasa keamanan (security service), pengelolaan parkir, dan penyediaan tenaga kerja umum.

Perusahaan menerapkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mengutamakan profesionalisme, kualitas pelayanan, serta kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

5) Sistem Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil wawancara, PT. JN menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai dasar hubungan kerja bagi tenaga kerja outsourcing. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan memuat identitas para pihak, jenis pekerjaan, masa berlaku perjanjian, hak dan kewajiban karyawan, sistem pengupahan, serta ketentuan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja. Penerapan PKWT dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai hubungan kerja bagi karyawan outsourcing.

6) Jumlah Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil wawancara, PT. JN saat ini memiliki sekitar 600 orang tenaga kerja yang ditempatkan pada berbagai perusahaan mitra. Jumlah tersebut dapat berubah sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengguna (user company) dan permintaan tenaga kerja dari masing-masing mitra. Sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, PT. JN bertanggung jawab dalam proses rekrutmen, administrasi ketenagakerjaan, pembayaran upah, serta pemenuhan hak-hak normatif karyawan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Pelaksanaan Sistem Outsourcing di PT. JN

1. Proses Perekrutan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. JN, proses perekrutan tenaga kerja dilakukan melalui dua metode, yaitu secara online dan offline. Rekrutmen online dilakukan melalui media sosial maupun platform penyedia lowongan kerja, sedangkan rekrutmen offline dilakukan dengan menerima lamaran secara langsung di kantor perusahaan.

Setelah berkas lamaran diterima, calon karyawan mengikuti proses seleksi yang meliputi pemeriksaan administrasi, wawancara, tes psikologi, serta tes kesehatan sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengguna. Karyawan yang dinyatakan lolos kemudian menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum ditempatkan pada perusahaan mitra.

2. Hubungan Kerja dengan Perusahaan Mitra

Pelaksanaan sistem outsourcing di PT. JN dilakukan melalui kerja sama dengan perusahaan pengguna (user company). Berdasarkan hasil wawancara, hubungan kerja sama tersebut didasarkan pada Memorandum of Understanding (MoU) yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, ruang lingkup pekerjaan, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, serta tanggung jawab selama pelaksanaan hubungan kerja.

Melalui kerja sama tersebut, PT. JN bertanggung jawab menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan pengguna.

3. Sistem Pengupahan

Berdasarkan hasil wawancara, pembayaran upah kepada tenaga kerja dilakukan melalui sistem payroll mandiri yang dikelola oleh PT. JN. Sistem ini bertujuan agar pembayaran upah dapat dilakukan secara tepat waktu, transparan, dan terdokumentasi dengan baik.

Selain menerima upah sesuai perjanjian kerja, karyawan juga memperoleh hak-hak lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti kepesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan apabila telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

4. Jenis Pekerjaan yang Dialihdayakan

Berdasarkan hasil wawancara, PT. JN menyediakan tenaga kerja pada berbagai bidang pekerjaan, antara lain:

- Operator Produksi;
- Tenaga Administrasi;
- Driver;
- Teknisi;
- Helper (HL);
- Tenaga Borongan.

Penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan pengguna dengan mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, dan kemampuan masing-masing karyawan.

5. Hak dan Kewajiban Karyawan Outsourcing

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, karyawan outsourcing memiliki hak untuk memperoleh upah sesuai dengan isi perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di samping itu, karyawan berkewajiban melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, mematuhi tata tertib perusahaan, serta menaati seluruh ketentuan yang berlaku baik di PT. JN maupun di perusahaan pengguna tempat karyawan ditempatkan. Keseimbangan antara hak dan kewajiban tersebut menjadi dasar terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan, perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan pengguna.

6. Pengaturan dan Penempatan Karyawan Outsourcing

Pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja outsourcing (alih daya) di Indonesia merupakan bagian dari kebijakan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dalam meningkatkan efisiensi usaha dan kepentingan karyawan dalam memperoleh perlindungan hukum atas hak-haknya. Dalam perkembangannya, ketentuan mengenai outsourcing mengalami perubahan yang cukup signifikan setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pengaturan mengenai outsourcing diatur secara rinci dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan outsourcing, yaitu hanya pekerjaan yang bersifat penunjang dan tidak berhubungan langsung dengan proses produksi utama perusahaan. Namun, setelah adanya perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan mengenai pembatasan jenis pekerjaan tersebut dihapus dan pengaturannya diserahkan kepada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perubahan kebijakan ini dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas kepada dunia usaha dalam mengelola sumber daya manusia, namun tetap menempatkan perlindungan terhadap karyawan sebagai aspek yang harus dipenuhi.

Secara konstitusional, pengaturan mengenai hubungan kerja, termasuk sistem outsourcing, tidak dapat dipisahkan dari amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga menjamin bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kedua ketentuan konstitusi tersebut menjadi dasar bagi pembentukan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk pengaturan mengenai karyawan outsourcing.

Dalam ketentuan Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, ditegaskan bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan karyawan dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan demikian, perusahaan penyedia jasa karyawan wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tersebut menjadi dasar hukum yang mengikat antara karyawan dengan perusahaan penyedia jasa, bukan dengan perusahaan pengguna.

Selanjutnya, Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa perlindungan karyawan, pengupahan, kesejahteraan, syarat kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan tanggung jawab perusahaan alih daya. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun karyawan melaksanakan pekerjaannya di perusahaan pengguna (user company), secara yuridis hubungan kerja tetap berada antara karyawan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Oleh karena itu, seluruh hak normatif karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Abdul Khakim, hubungan hukum dalam sistem outsourcing melibatkan tiga subjek hukum, yaitu perusahaan pengguna, perusahaan penyedia jasa karyawan, dan karyawan outsourcing. Hubungan antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa lahir dari perjanjian kerja sama (business agreement), sedangkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan penyedia jasa lahir dari perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Konsekuensinya, tanggung jawab terhadap pembayaran upah, pemberian jaminan sosial, pemenuhan hak normatif, serta perlindungan hukum tetap berada pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Pendapat yang senada dikemukakan oleh Lalu Husni, yang menyatakan bahwa sistem outsourcing merupakan hubungan kerja yang sah sepanjang dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Perusahaan pengguna memang memperoleh manfaat berupa efisiensi operasional, tetapi karyawan outsourcing tetap harus memperoleh perlindungan hukum yang sama dengan karyawan lainnya. Oleh karena itu, penggunaan outsourcing tidak boleh dijadikan alasan untuk mengurangi hak-hak karyawan yang telah dijamin oleh undang-undang.

Selain mengatur hubungan kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga memberikan perlindungan terhadap karyawan apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa. Dalam keadaan pekerjaan yang dialihkan masih tetap berlangsung, perusahaan wajib menjamin keberlanjutan perlindungan hak karyawan melalui mekanisme Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE). Melalui mekanisme ini, masa kerja, hak atas upah, jaminan sosial, dan hak-hak normatif lainnya tetap diakui meskipun pekerja berpindah dari satu perusahaan penyedia jasa ke perusahaan penyedia jasa lainnya. Pengaturan tersebut bertujuan memberikan kepastian hukum

sekaligus mencegah hilangnya hak karyawan akibat pergantian vendor outsourcing.

Ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan, perubahan regulasi outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari pembatasan jenis pekerjaan menuju penguatan perlindungan terhadap hubungan kerja. Pemerintah tidak lagi menitikberatkan pada jenis pekerjaan yang dapat dialihkan, melainkan lebih menekankan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa dalam memenuhi seluruh hak normatif karyawan. Dengan demikian, perlindungan hukum tidak lagi bergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan, melainkan pada kepastian hubungan kerja dan terpenuhinya hak-hak karyawan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat dipahami bahwa pengaturan outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini bertumpu pada tiga prinsip utama. Pertama, hubungan kerja harus didasarkan pada perjanjian kerja yang sah dan memenuhi syarat sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Kedua, perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab penuh terhadap pemenuhan hak karyawan, termasuk pengupahan, jaminan sosial, syarat kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketiga, perusahaan pengguna tetap memiliki tanggung jawab untuk menjamin lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari diskriminasi selama karyawan melaksanakan pekerjaannya.

Penempatan karyawan outsourcing merupakan salah satu tahapan penting dalam pelaksanaan sistem alih daya karena menjadi penghubung antara perusahaan penyedia jasa karyawan dengan perusahaan pengguna (user company). Penempatan tersebut harus dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan agar hubungan kerja yang tercipta memberikan kepastian hukum, perlindungan terhadap karyawan, serta menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam praktiknya, penempatan karyawan outsourcing tidak hanya menyangkut proses penugasan karyawan pada perusahaan pengguna, tetapi juga berkaitan dengan kejelasan hubungan kerja, kesesuaian jenis pekerjaan, perlindungan hak normatif, dan tanggung jawab hukum perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Pengaturan mengenai penempatan karyawan outsourcing di Indonesia saat ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta ketentuan pelaksanaannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Berbeda dengan pengaturan sebelumnya yang membatasi pekerjaan outsourcing hanya pada pekerjaan penunjang, setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pengaturan lebih diarahkan pada penguatan perlindungan terhadap pekerja melalui penegasan tanggung jawab perusahaan alih daya.

Berdasarkan Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan karyawan dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan demikian, sebelum karyawan ditempatkan pada perusahaan pengguna, perusahaan alih daya wajib terlebih dahulu membuat perjanjian kerja yang sah dan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja tersebut menjadi dasar hukum bagi penempatan karyawan sekaligus memberikan kepastian mengenai jenis pekerjaan, besaran upah, waktu kerja, jaminan sosial, hak cuti, serta hak-hak normatif lainnya.

Penempatan karyawan outsourcing juga didasarkan pada adanya perjanjian kerja sama antara perusahaan penyedia jasa karyawan dengan perusahaan pengguna. Perjanjian kerja sama tersebut mengatur ruang lingkup pekerjaan yang akan dilaksanakan, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, standar kompetensi karyawan, jangka waktu pelaksanaan pekerjaan, pembagian tanggung jawab para pihak, serta mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya perjanjian tersebut, penempatan pekerja memiliki dasar hukum yang jelas sehingga tidak menimbulkan ketidakpastian mengenai pihak yang bertanggung jawab terhadap hubungan kerja.

Menurut Abdul Khakim, dalam sistem outsourcing terdapat tiga hubungan hukum yang saling berkaitan, yaitu hubungan hukum antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa melalui perjanjian kerja sama, hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan karyawan melalui perjanjian kerja, serta hubungan fungsional antara karyawan dengan perusahaan pengguna

selama pelaksanaan pekerjaan. Walaupun karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari di perusahaan pengguna, hubungan kerja secara yuridis tetap berada pada perusahaan penyedia jasa. Oleh karena itu, penempatan pekerja tidak mengubah status karyawan sebagai karyawan perusahaan outsourcing.

Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan Lalu Husni yang menyatakan bahwa perusahaan pengguna hanya memperoleh manfaat dari hasil pekerjaan tenaga kerja outsourcing, sedangkan seluruh aspek hubungan kerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan penyedia jasa wajib memastikan bahwa karyawan yang ditempatkan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan pengguna, memperoleh perlindungan hukum selama bekerja, serta mendapatkan seluruh hak normatif sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam praktik hubungan industrial, penempatan karyawan outsourcing juga harus memperhatikan prinsip non-diskriminasi. Meskipun status hubungan kerjanya berbeda dengan karyawan tetap, karyawan outsourcing tetap berhak memperoleh perlakuan yang adil selama menjalankan pekerjaannya di lingkungan perusahaan pengguna. Perlakuan tersebut meliputi kesempatan menggunakan fasilitas kerja yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), memperoleh alat pelindung diri sesuai jenis pekerjaan, mendapatkan lingkungan kerja yang aman, serta terbebas dari tindakan diskriminatif berdasarkan status hubungan kerja. Prinsip tersebut merupakan implementasi dari ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjamin hak setiap orang untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Selain itu, Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa perlindungan karyawan, pengupahan, kesejahteraan, syarat kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan tanggung jawab perusahaan alih daya. Dengan demikian, penempatan karyawan pada perusahaan pengguna tidak mengalihkan tanggung jawab tersebut kepada perusahaan pengguna. Perusahaan outsourcing tetap berkewajiban membayar upah tepat waktu, mendaftarkan karyawan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, memberikan hak cuti, memenuhi hak atas uang kompensasi bagi karyawan PKWT apabila memenuhi syarat, serta memberikan perlindungan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial.

Aspek penting lainnya dalam penempatan karyawan outsourcing adalah keberlanjutan hubungan kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa apabila pekerjaan yang dialihkan masih tetap berlangsung dan terjadi pergantian perusahaan outsourcing, maka hak-hak pekerja harus tetap dilindungi melalui mekanisme Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE). Mekanisme ini bertujuan menjaga keberlangsungan masa kerja karyawan serta menjamin agar hak atas upah, jaminan sosial, dan hak normatif lainnya tidak hilang hanya karena adanya pergantian vendor. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak hanya mengatur mekanisme penempatan karyawan, tetapi juga memberikan jaminan atas kesinambungan perlindungan hukum selama hubungan kerja masih berlangsung.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Outsourcing di PT. JN

Perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing merupakan bagian dari pelaksanaan hubungan kerja yang bertujuan memberikan kepastian hukum, perlindungan hak-hak normatif, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Dalam praktiknya, perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di PT. JN tidak hanya didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga diwujudkan melalui kebijakan internal perusahaan yang mengatur proses rekrutmen, hubungan kerja, sistem pengupahan, jaminan sosial, hingga mekanisme penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Human Resources PT. JN, perusahaan berupaya memenuhi hak-hak karyawan outsourcing sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Setiap karyawan yang diterima wajib menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum ditempatkan pada perusahaan pengguna (user company). Selain itu, perusahaan juga menjalin kerja sama dengan perusahaan pengguna melalui Memorandum of Understanding (MoU) yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak selama pelaksanaan hubungan kerja.

Secara normatif, perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, khususnya mengenai hubungan kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kedua peraturan tersebut menjadi dasar hukum dalam pelaksanaan sistem outsourcing di Indonesia.

1. Perlindungan Melalui Perjanjian Kerja (PKWT)

Berdasarkan hasil wawancara, setiap tenaga kerja outsourcing di PT. JN dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat secara tertulis sebelum karyawan ditempatkan pada perusahaan pengguna. Perjanjian kerja tersebut memuat identitas para pihak, jenis pekerjaan, jangka waktu hubungan kerja, besaran upah, hak dan kewajiban karyawan, waktu kerja, serta ketentuan mengenai berakhirnya hubungan kerja. Keberadaan PKWT memberikan kepastian hukum bagi karyawan karena seluruh hak dan kewajiban para pihak telah dituangkan secara tertulis. Dengan demikian, apabila terjadi perselisihan hubungan kerja, perjanjian tersebut dapat dijadikan sebagai dasar penyelesaian sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Ketentuan mengenai PKWT diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

2. Perlindungan Hak atas Upah

Berdasarkan hasil wawancara, PT. JN menggunakan sistem payroll mandiri dalam pembayaran upah kepada pekerja outsourcing. Sistem tersebut bertujuan agar pembayaran gaji dilakukan secara tepat waktu, transparan, dan terdokumentasi dengan baik.

Pembayaran upah dilakukan berdasarkan kesepakatan yang telah dituangkan dalam perjanjian kerja serta menyesuaikan ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna. Dengan sistem pembayaran tersebut, karyawan memperoleh kepastian mengenai hak ekonominya selama menjalankan pekerjaan. Hak atas upah merupakan salah satu hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

3. Perlindungan Melalui Hubungan Kerja Sama dengan Perusahaan Pengguna

Pelaksanaan outsourcing di PT. JN dilakukan melalui kerja sama dengan perusahaan pengguna yang dituangkan dalam Memorandum of Understanding (MoU). Berdasarkan hasil wawancara, MoU tersebut mengatur ruang lingkup pekerjaan, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, pembagian tanggung jawab antara perusahaan penyedia dan perusahaan pengguna, serta mekanisme penyelesaian apabila terjadi permasalahan selama hubungan kerja berlangsung. Keberadaan MoU memberikan kepastian mengenai tanggung jawab masing-masing pihak sehingga karyawan outsourcing memperoleh perlindungan hukum selama ditempatkan pada perusahaan pengguna.

4. Perlindungan Melalui Proses Rekrutmen yang Sesuai SOP

Berdasarkan hasil wawancara dan Company Profile PT. JN, proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Rekrutmen dilakukan secara online maupun offline dengan tahapan seleksi administrasi, wawancara, tes psikologi, dan tes kesehatan sesuai kebutuhan perusahaan pengguna. Selain itu, perusahaan juga memberikan penjelasan mengenai isi perjanjian kerja serta hak dan kewajiban karyawan sebelum penempatan dilakukan.

5. Perlindungan Hak melalui Pemenuhan Hak dan Kewajiban Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan outsourcing di PT. JN memiliki hak untuk memperoleh upah sesuai perjanjian kerja serta mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Di sisi lain, karyawan berkewajiban melaksanakan pekerjaan secara profesional, mematuhi tata tertib perusahaan, dan menjaga hubungan kerja yang baik dengan perusahaan pengguna. Perusahaan juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja agar hak dan kewajiban masing-masing pihak tetap berjalan secara seimbang.

4. Hambatan Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Outsourcing di PT. JN

Dalam pelaksanaan sistem outsourcing, perlindungan hukum terhadap karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga oleh pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan pengguna (user company), dan

karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. JN, terdapat beberapa hambatan yang memengaruhi optimalisasi perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing. Hambatan tersebut berasal dari faktor karyawan, hubungan antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna, pengawasan pemerintah, maupun faktor internal perusahaan. Adapun uraian hambatan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Kurangnya Pemahaman karyawan terhadap Hak dan Kewajibannya

Salah satu hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing adalah masih terbatasnya pemahaman sebagian karyawan mengenai hak dan kewajiban yang dimilikinya sebagai tenaga kerja. Meskipun perusahaan telah memberikan penjelasan mengenai perjanjian kerja pada saat proses penerimaan, masih terdapat karyawan yang belum memahami secara menyeluruh isi perjanjian kerja maupun ketentuan hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja outsourcing.

Kurangnya pemahaman tersebut menyebabkan sebagian karyawan belum mengetahui hak-hak normatif yang seharusnya diperoleh, seperti hak atas upah, jaminan sosial ketenagakerjaan, waktu kerja, waktu istirahat, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akibatnya, apabila terjadi permasalahan dalam hubungan kerja, karyawan cenderung tidak mengetahui prosedur hukum yang dapat ditempuh untuk memperoleh perlindungan atas hak-haknya.

2. Kurangnya Koordinasi antara Perusahaan Penyedia Jasa dengan Perusahaan Pengguna

Hambatan berikutnya adalah koordinasi antara PT. JN sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan pengguna (user company). Dalam sistem outsourcing, karyawan secara administratif berada di bawah tanggung jawab PT. JN, namun dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari pekerja berada di bawah pengawasan perusahaan pengguna.

Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban karyawan, khususnya yang berkaitan dengan pembagian tugas, jam kerja, disiplin kerja, serta penyampaian keluhan karyawan. Apabila koordinasi antara kedua perusahaan tidak berjalan dengan baik, penyelesaian permasalahan yang dialami karyawan dapat mengalami keterlambatan.

3. Kurangnya Pengawasan dari Pemerintah

Pengawasan pemerintah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan perlindungan hukum bagi karyawan outsourcing. Pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, termasuk hubungan kerja dalam sistem alih daya.

Namun demikian, dalam praktiknya pengawasan tidak selalu dapat dilakukan secara rutin terhadap seluruh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan lebih banyak bergantung pada kepatuhan masing-masing perusahaan.

4. Hambatan Internal Perusahaan

Selain faktor eksternal, terdapat pula hambatan yang berasal dari internal PT. JN. Hambatan tersebut berkaitan dengan proses administrasi ketenagakerjaan, komunikasi antara perusahaan dengan karyawan, penyampaian informasi mengenai perubahan kebijakan perusahaan, serta proses monitoring terhadap tenaga kerja yang ditempatkan pada berbagai perusahaan pengguna.

Sebagai perusahaan yang menangani penempatan tenaga kerja di berbagai lokasi, PT. JN harus melakukan pengawasan terhadap banyak karyawan yang tersebar di beberapa perusahaan mitra. Kondisi tersebut memerlukan sistem administrasi dan komunikasi yang efektif agar seluruh karyawan tetap memperoleh pelayanan dan perlindungan hukum secara optimal.

5. Upaya Penyelesaian Hambatan Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Outsourcing di PT. JN

Perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing tidak hanya bergantung pada adanya ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga dipengaruhi oleh pelaksanaan kebijakan perusahaan dalam mengatasi berbagai hambatan yang muncul selama hubungan kerja berlangsung. Berdasarkan hasil penelitian, PT. JN telah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing. Upaya tersebut dilakukan melalui peningkatan pemahaman karyawan, penguatan koordinasi dengan perusahaan pengguna, peningkatan pengawasan internal, serta penyesuaian kebijakan perusahaan terhadap perkembangan

peraturan ketenagakerjaan.

1. Meningkatkan Pemahaman Karyawan mengenai Hak dan Kewajiban

Salah satu upaya yang dilakukan PT. JN adalah memberikan pemahaman kepada setiap calon karyawan mengenai hak dan kewajibannya sebelum mulai bekerja. Pemahaman tersebut diberikan melalui proses orientasi kerja (induction) dan penjelasan mengenai isi perjanjian kerja pada saat penandatanganan kontrak.

Selain itu, perusahaan juga memberikan pembekalan mengenai tata tertib perusahaan, standar operasional kerja, hak atas upah, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta mekanisme penyampaian pengaduan apabila terjadi permasalahan selama bekerja. Dengan adanya sosialisasi tersebut, karyawan diharapkan mampu memahami hubungan kerja yang dijalani sehingga dapat melaksanakan kewajiban serta mengetahui hak-hak yang dimilikinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Upaya ini penting karena berdasarkan hasil penelitian, salah satu hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum adalah masih adanya karyawan yang belum memahami isi perjanjian kerja maupun ketentuan hukum ketenagakerjaan yang mengatur sistem outsourcing. Oleh karena itu, peningkatan pemahaman pekerja menjadi langkah preventif untuk mengurangi potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial.

2. Memperkuat Koordinasi dengan Perusahaan Pengguna (User Company)

Dalam sistem outsourcing, PT. JN bekerja sama dengan berbagai perusahaan pengguna yang memiliki karakteristik pekerjaan dan kebijakan internal yang berbeda. Agar pelaksanaan hubungan kerja berjalan dengan baik, perusahaan melakukan koordinasi secara berkala dengan pihak perusahaan pengguna.

Koordinasi tersebut dilakukan melalui komunikasi mengenai kebutuhan tenaga kerja, evaluasi kinerja karyawan, penyampaian keluhan, serta penyelesaian permasalahan yang timbul selama pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga melakukan monitoring terhadap tenaga kerja yang telah ditempatkan agar hak-hak pekerja tetap terpenuhi sesuai dengan isi perjanjian kerja.

Melalui koordinasi yang baik, perusahaan dapat meminimalkan kesalahpahaman antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna sehingga perlindungan hukum terhadap karyawan dapat dilaksanakan secara lebih efektif.

3. Meningkatkan Sistem Pengawasan Internal

Sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, PT. JN memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja yang ditempatkan pada perusahaan pengguna. Pengawasan dilakukan oleh bagian Human Resources maupun supervisor lapangan melalui kegiatan monitoring, evaluasi kinerja, dan komunikasi langsung dengan karyawan maupun perusahaan pengguna.

Apabila ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan maupun hak-hak karyawan, perusahaan segera melakukan klarifikasi dan mencari penyelesaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengawasan tersebut bertujuan memastikan bahwa hubungan kerja berjalan sesuai dengan isi perjanjian kerja serta ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Selain itu, perusahaan juga melakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan sistem outsourcing sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada perusahaan pengguna maupun perlindungan terhadap karyawan.

4. Melakukan Penyesuaian Kebijakan Perusahaan terhadap Peraturan Ketenagakerjaan

Peraturan mengenai sistem outsourcing mengalami perkembangan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, PT. JN melakukan penyesuaian terhadap kebijakan internal perusahaan agar tetap sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Penyesuaian tersebut meliputi penyusunan perjanjian kerja, pemenuhan hak normatif karyawan, kepesertaan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, pengaturan waktu kerja, serta prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya penyesuaian tersebut, perusahaan berupaya memberikan kepastian hukum kepada karyawan sekaligus mengurangi risiko terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak normatif karyawan outsourcing.

5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja secara Musyawarah

Apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan perusahaan ataupun perusahaan pengguna, PT. JN mengutamakan penyelesaian melalui musyawarah. Langkah ini dilakukan dengan mempertemukan pihak-pihak yang berselisih untuk mencari solusi yang dapat diterima bersama tanpa harus langsung menempuh jalur hukum.

Apabila penyelesaian melalui musyawarah tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian dilakukan sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan jenis perselisihan yang terjadi. Melalui mekanisme tersebut, perusahaan berupaya menjaga hubungan industrial yang harmonis sekaligus memberikan kepastian hukum bagi karyawan maupun perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perlindungan hukum bagi karyawan outsourcing pada PT. JN ditinjau dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan dan penempatan karyawan outsourcing pada PT. JN pada dasarnya telah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Hubungan kerja dilakukan melalui perusahaan penyedia jasa alih daya berdasarkan perjanjian kerja, sedangkan penempatan tenaga kerja disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan tetap berkewajiban memastikan bahwa hak-hak normatif karyawan outsourcing dipenuhi sesuai ketentuan hukum yang berlaku.
2. Perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing pada PT. JN pada dasarnya telah diberikan melalui beberapa bentuk perlindungan, baik secara preventif maupun represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum karyawan ditempatkan pada perusahaan pengguna, proses rekrutmen yang dilaksanakan berdasarkan SOP, serta adanya kerja sama antara PT. JN dengan perusahaan pengguna yang mengatur hak dan kewajiban para pihak. Selain itu, PT. JN berupaya memenuhi hak-hak normatif karyawan outsourcing, meliputi hak atas upah, jaminan sosial ketenagakerjaan, waktu kerja dan istirahat, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal terjadi permasalahan dalam hubungan kerja, perlindungan represif dilakukan melalui pemberian ruang bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan dan penyelesaian permasalahan hubungan kerja secara musyawarah. PT. JN juga melakukan upaya peningkatan pemahaman karyawan mengenai hak dan kewajibannya, memperkuat koordinasi dengan perusahaan pengguna, meningkatkan pengawasan internal, serta menyesuaikan kebijakan perusahaan dengan perkembangan peraturan ketenagakerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. JN, diharapkan terus meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya dalam pemenuhan hak-hak normatif karyawan outsourcing, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, adil, dan memberikan kepastian hukum bagi seluruh karyawan.
2. Bagi perusahaan penyedia jasa outsourcing, hendaknya melaksanakan seluruh kewajiban sebagai pemberi kerja, terutama berkaitan dengan perjanjian kerja, pembayaran upah, kepesertaan BPJS, pemberian jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Bagi karyawan outsourcing, diharapkan meningkatkan pemahaman mengenai hak dan kewajibannya berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga mampu

memperjuangkan haknya melalui mekanisme yang telah diatur apabila terjadi pelanggaran.

4. Bagi pemerintah, khususnya instansi yang membidangi ketenagakerjaan, diharapkan meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan sistem outsourcing agar seluruh perusahaan melaksanakan ketentuan hukum secara konsisten dan memberikan perlindungan hukum yang optimal kepada karyawan outsourcing.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji implementasi perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing pada berbagai sektor usaha atau membandingkan penerapannya di beberapa perusahaan sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi karyawan outsourcing di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni. (2013). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- B. Peraturan Perundang-undangan
- C. Jurnal dan Artikel Ilmiah
- D. Sumber Perusahaan dan Data Lapangan
- Hadjon, Philipus M. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hasil dokumentasi peneliti di PT. JN, 2026.
- Hasil wawancara dengan Human Resources Department (HRD) PT. JN, 24 Juli 2026.
- Husni, Lalu. (2021). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2020). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Kurniati, Nia. (2024). "Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal RechtsVinding*, 13(2).
- Manurung, Mangaraja, Akhirman Laia, dan Anisa Nst. (2025). "Implementasi Kebijakan Outsourcing dan Dampaknya terhadap Pemenuhan Hak Buruh di Indonesia." *Ex-Officio Law Review*.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2021). *Penelitian Hukum*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Edisi ke-4. California: SAGE Publications.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri dan Leli Joko Suryono. (2020). "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Outsourcing." *Media of Law and Sharia*, 2(1), 47–62. DOI: 10.18196/mls.v2i1.11478.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Pranoto, Tri Wahyu, La Ode Mbunai, Syaiful Bahari, dan Yusup Suparman. (2025). "Pengaturan Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023." *JUSTLAW: Journal Science and Theory of Law*.

- Prasada, E. A. dan A. Supriyatna. (2020). “Perlindungan Hukum Preventif dan Represif Bagi Pekerja Kontrak (PKWT) dan Alih Daya.” *Jurnal Ketenagakerjaan*.
- Pratama, A. R. dan N. Safitri. (2022). “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021.” *Jurnal Lex Renaissance*, 7(2).
- Pratiwi, Wiwin Budi dan Devi Andani. (2022). “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia.” *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 29(3), 652–673. DOI: 10.20885/iustum.vol29.iss3.art9.
- PT. JN. (2026). *Company Profile PT. JN*.
- Putri, Sephia dan S. Suartini. (2025). “Tanggung Jawab Mitra dalam Perhitungan Jam & Upah Lembur Karyawan Perusahaan Alih Daya Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021.” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 5(4).
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.
- Rahardjo, Satjipto. (2014). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Sangaji, Muhammad Alfian dan Lalu Hadi Adha. (2023). “Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.” *Private Law*, 3(1).
- Santoso, Sugeng, Wafi Faisal Falah, Satijah, dan Aryuko Prizky Akbar. (2026). “Pengaturan Sistem Outsourcing dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Ditinjau dari Teori Dispersi dalam Hukum Ketenagakerjaan.” *Law Jurnal*, 6(2).
- Situmorang, R. dan H. Harahap. (2023). “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan.” *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 1(4).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. (2018). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono. (2015). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tiwang, Yovita. (2023). “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 12(3), 1075–1089. DOI: 10.55129/v12i3.2763.
- Tunggal, Amin Widjaja. (2014). *Outsourcing: Konsep dan Kasus*. Jakarta: Harvarindo.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Utami, D. P. (2023). “Perlindungan Hukum Preventif dan Represif Bagi Pekerja Outsourcing Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.” *Jurnal Kertha Semaya*, 11(4).
- Yulia, Y. dan R. Hidayat. (2020). “Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing (Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja).” *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan / Repository Universitas Andalas*.
- Yusuf, Lidya Nivisa dkk. (2025). “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia.” *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4).