

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DENGAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI TINJAU DARI JENIS PEKERJAANNYA

Yayang Anggi Andriana
anggiandriana28@gmail.com
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

ABSTRAK

Kegiatan outsourcing dinilai merugikan karyawan, karena berbagai aspek seperti aspek kerjasama, keamanan, upah, dan hak-hak yang sangat jauh dari apa yang diharapkan. Oleh karena itu, penulis menggunakan pendekatan etika umum dan hukum yang didasari pada Undang-undang No. 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan berpikir terkait praktik outsourcing di Indonesia. Metode yang digunakan yakni metode penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif. Penulis menggunakan data sekunder, analisis kualitatif, untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 memberikan Ketidajelasan terkait jenis pekerjaan yang boleh dilakukan dalam sistem outsourcing, terbukti dengan dicabutnya Pasal 65 serta amandemen Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 jenis pekerjaan pekerja outsourcing menjadi tidak jelas. Selain itu, setelah diberlakukannya undang-undang nomor 06 tahun 2023 banyak perusahaan swasta nasional yang melanggar terkait jenis pekerjaan untuk pekerja outsourcing yang berstatus PKWT. Peran pemerintah sangat penting, namun pada faktanya pengawasan terhadap outsourcing masih menghadapi sejumlah tantangan seperti jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan, praktik pengawasan di lapangan yang seringkali kurang tegas dalam menindak pelanggaran-pelanggaran terhadap pekerja outsourcing dan sulitnya mengawasi kondisi kerja pekerja outsourcing yang berada di lingkungan perusahaan pengguna jasa.

Kata Kunci: Outsourcing, UU Cipta Kerja, Jenis Pekerjaan.

ABSTRACT

Outsourcing activities are considered detrimental to employees due to various aspects such as cooperation, security, wages, and rights, which fall far short of expectations. Therefore, the author employs a general ethical and legal approach based on Law Number 6 of 2023 concerning the enactment of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation into Law as well as Law Number 13 of 2003 on Manpower as the conceptual foundation for examining outsourcing practices in Indonesia. The method used is a legal research method that is juridical normative. The author uses secondary data, qualitative analysis, to produce a conclusion. Law Number 6 of 2023 creates ambiguity regarding the types of work permitted under the outsourcing system. This is evident from the revocation of Article 65 and the amendment of Article 66 of Law Number 13 of 2003, which has resulted in unclear classifications of outsourced job types. In addition, after the enactment of Law No. 6 of 2023 many national private companies have violated the provisions regarding the types of work assigned to outsourced workers with fixed-term employment (PKWT) status. The government's role is very important, however in practice the supervision of outsourcing still faces several challenges, such as the number of labor inspectors being disproportionate to the number of companies. Field supervision is often not strict in addressing violations related to outsourcing, and is difficult to monitor the working conditions of outsourced workers who operate within user companies.

Keywords: Outsourcing, UU Cipta Kerja, Types of Work.

PENDAHULUAN

Perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen sehingga lebih efektif, efisien, dan produktif memunculkan kecenderungan

sistem alih daya atau yang disebut dengan *outsourcing*, yang dilakukan dengan memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang awalnya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan. Praktik *outsourcing* selama ini banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga merugikan pekerja/buruh. Praktik dalam perjanjian kerja *outsourcing* cenderung menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/kontrak, sehingga mudah bagi perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika perusahaan tidak membutuhkan lagi.¹

Perlindungan hukum bagi para pekerja khususnya pekerja *outsourcing* sangat dibutuhkan, karena pekerja berada pada posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah 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.² Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja telah ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum tersebut diperlukan untuk menjamin segala hak-hak dasar para pekerja, guna mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran sesuai dengan tujuan negara kesejahteraan.³

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain: 1) perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; 2) perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; 3) perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat Pekerja/serikat buruh; 4) perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.⁴ Pelaksanaan *outsourcing* dipandang lebih efisien dalam sistem manajemen, dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi terutama dalam rangka menekan biaya pekerja.⁵

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Akibat dari perjanjian tersebut, timbul hubungan kerja antara perusahaan dengan pegawai kontrak sehingga pegawai kontrak akan terikat secara langsung dengan perusahaan tempatnya bekerja. Maksudnya terikat langsung adalah hak dan kewajiban yang timbul untuk pegawai kontrak harus dilakukan dan dipenuhi oleh perusahaan tempat pegawai kontrak tersebut bekerja.⁶ Hal ini tentu berbeda dengan pekerja *outsourcing* yang harus terikat dengan perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa serta perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian tersebut menyebabkan pekerja *outsourcing* tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan tempatnya bekerja (perusahaan pemberi

¹ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, (Malang: Setara Press, 2016), hlm. 22.

² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

³ Lihat Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁴ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Kadek Agus Sudiarawan, "Analisis Hukum terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja", *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Volume 5 Nomor 2, Oktober 2016, hlm. 837.

⁶ Lihat Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

pekerjaan). Perusahaan tersebut juga tidak memiliki tanggung jawab secara langsung atas pemenuhan hak pegawai *outsourcing*. Hal ini karena pegawai *outsourcing* terikat perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa sehingga pemenuhan hak tenaga kerja harus dilakukan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. PKWT juga dapat dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Jika dalam PKWT tidak disebutkan jenis pekerjaan tertentu yang dapat dilakukan, maka untuk *outsourcing* terdapat pembatasan pekerjaan yang dapat dilakukan. Dalam perjanjian *outsourcing*, kegiatan jasa yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing* harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau tidak boleh berhubungan langsung dengan proses produksi.

Hal ini tentu berbeda dengan pekerja *outsourcing* yang harus terikat dengan perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa serta perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh. Perjanjian tersebut menyebabkan pekerja *outsourcing* tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan tempatnya bekerja (perusahaan pemberi pekerjaan). Perusahaan tersebut juga tidak memiliki tanggung jawab secara langsung atas pemenuhan hak pegawai *outsourcing*. Hal ini karena pegawai *outsourcing* terikat perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa sehingga pemenuhan hak tenaga kerja harus dilakukan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.⁷ Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tidak lagi membatasi jenis pekerjaan yang dapat di *outsource*, tidak seperti undang-undang sebelumnya yang hanya mengizinkan pekerjaan penunjang. Hal ini karena Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, melalui Pasal 66 hanya mengatur bahwa hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan alih daya dapat didasarkan pada status kerja dalam [Perjanjian Kerja Waktu Tertentu \(PKWT\)](#) atau [Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu \(PKWTT\)](#), sehingga jenis pekerjaannya dapat mencakup pekerjaan inti maupun penunjang.⁸

Peneliti tertarik meneliti terkait sistem kerja outsourcing dan perlindungan hukumnya dengan melakukan penelitian yang diberi judul “**Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Tinjau Dari Jenis Pekerjaannya**”. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menganalisa dengan 2 (dua) rumusan masalah yaitu “Apakah penerapan sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja PKWT sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, khususnya terkait jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan” ? dan “Bagaimana peran dan efektivitas pengawasan oleh pemerintah (melalui instansi ketenagakerjaan) dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan tentang outsourcing dan PKWT”.

METODE

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian hukum yuridis - normatif dengan pendekatan undang – undang (statute approach) dengan menelaah semua peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan penelitian ini serta menelaah jurnal ilmiah terkait dan buku-buku yang relevan dengan obyek penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode deduktif yaitu menarik kesimpulan dari yang sifatnya umum ke khusus terutama yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika 2011), hlm. 219.

⁸ Lihat Pasal 66 Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang .

perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia dengan status pekerja PKWT..

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Outsourcing Dengan Status PKWT.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja / butuh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Hubungan kerja terbentuk karena adanya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja setelah keduanya melakukan perjanjian. Dalam perjanjian, pekerja bersedia untuk bekerja pada pemberi dengan imbalan upah yang disepakati. Sementara pemberi kerja menyatakan kesediannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atas pekerjaan yang selesai dilakukan. Hubungan kerja dalam sistem outsourcing dengan status PKWT memiliki dua subjek, yaitu Perusahaan Outsourcing (Penyedia Jasa) dan Pekerja (Outsource). Hubungan ini diatur oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan bukan PKWTT. Perusahaan outsourcing wajib menyediakan perlindungan hak pekerja berdasarkan ketentuan yang berlaku, seperti upah, kesejahteraan, dan syarat kerja.

Persaingan bisnis di Indonesia dan pesatnya perkembangan ekonomi semakin mendorong pelaku bisnis untuk lebih meningkatkan daya saing serta perkembangan usahanya. Pengusaha berusaha untuk lebih fokus pada inti usaha dan untuk mengurangi risiko terhadap proses pelaksanaan pekerjaan serta menekan anggaran labor cost. Banyak dari kalangan dunia usaha yang menyerahkan sebagian pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga melalui perusahaan penerima pemborongan atau Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. Perusahaan akan mempertimbangkan untuk mencari cara agar dapat lebih produktif, perusahaan dapat lebih untuk fokus ke bisnis inti yang digelutinya, memiliki infrastruktur yang unggul dan lebih murah. Hal ini dapat dicapai dengan adanya tenaga kerja outsourcing karena dengan sistem ini maka dapat memangkas biaya operasional dan perusahaan dan dapat menurunkan biaya tenaga kerja.

Hubungan kerja Perusahaan Outsourcing (Penyedia Jasa) merupakan pihak yang mengadakan kontrak kerja dengan pekerja. Pekerja (Outsource) terikat perjanjian kerja dengan perusahaan outsourcing untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang bisa dalam bentuk PKWT atau PKWTT. Subjek perjanjian secara prinsip sama dengan subjek perikatan yaitu pihak-pihak yang terdapat dalam perjanjian. Subjek perikatan bisa manusia atau bisa juga badan hukum. Objek dalam suatu perjanjian berupa prestasi, yang berwujud memberi sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu. Mengenai objek perjanjian, diperlukan beberapa syarat untuk menentukan sahnya suatu perikatan, yaitu: Objeknya harus tertentu, harus diperbolehkan, dapat dinilai dengan uang, harus mungkin. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berlaku untuk pekerjaan tertentu. Jangka waktu maksimal adalah 5 tahun (termasuk perpanjangan dan pembaruan). Perusahaan outsourcing bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja, termasuk upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan penyelesaian perselisihan. Tanggung jawab ini tetap berlaku meskipun terjadi pergantian perusahaan alih daya, selama objek pekerjaan tetap ada. Perusahaan outsourcing harus menjamin kelangsungan kerja bagi pekerja, meskipun masa PKWT-nya sudah berakhir, jika objek pekerjaan masih ada. Jika jaminan tidak ada, perusahaan outsourcing bertanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus didaftarkan oleh perusahaan outsourcing secara daring atau melalui dinas ketenagakerjaan setempat. Jika perjanjian tidak dicatatkan sesuai ketentuan, maka akan dianggap sebagai PKWTT.

Pengaturan mengenai outsourcing kembali mencuat sejak disahkannya Undang-

Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menghapus beberapa ketentuan dalam outsourcing yaitu dalam Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun tetap mempertahankan Pasal 66 dengan beberapa perubahan. Penghapusan Pasal tersebut dan perubahan dalam Pasal 66 menekankan bahwa outsourcing masih diperbolehkan oleh undang-undang. Hal ini semakin membuka peluang jenis hubungan kerja outsourcing. Ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ini dinilai semakin melegalkan hubungan kerja outsourcing. Hasil survei yang dilakukan oleh Cyrus Network bersama dengan Institute Pertanian Bogor (IPB) 2020 merilis hasil survei terkait dengan persepsi publik pada RUU Cipta Kerja khususnya terkait dengan penggunaan tenaga kerja dengan sistem outsourcing. Hasil survei diperoleh hasil bahwa sebanyak 51,8% publik baik dari kalangan pekerja ataupun pencari kerja percaya bahwa RUU Cipta Kerja masih tetap mengatur terkait dengan sistem outsourcing yang dinilai merugikan bagi pekerja.

Jenis pekerjaan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau memiliki jangka waktu penyelesaian yang bisa diperkirakan. Contoh-contohnya meliputi: pekerjaan musiman (seperti panen atau menjelang hari raya), proyek dengan batas waktu yang jelas (seperti proyek konstruksi atau tender), dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk atau kegiatan baru yang masih percobaan. Namun dalam kenyataannya banyak perusahaan-perusahaan swasta nasional yang memakai pekerja dengan sistem outsourcing yang berstatus PKWT memperkerjakan mereka pada pekerjaan yang sifatnya permanen dan berkelanjutan bukan bersifat pekerjaan yang sementara. Sehingga ini bertentangan dengan aturan perundang-undangan yang mengatur jenis pekerjaan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan peraturan pelaksana dari UU No. 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara spesifik mengatur lebih detail mengenai PKWT, termasuk jenis pekerjaan yang dapat dikontrak dan hak serta kewajiban pekerja.

Rincian peraturan terkait PKWT dan jenis pekerjaannya adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum awal untuk perjanjian kerja, termasuk PKWT.
- 2) Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait PKWT.
- 3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan secara spesifik mengatur PKWT, alih daya, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja.
 1. Peraturan Pemerintah ini menjelaskan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk jenis dan sifat pekerjaan yang penyelesaiannya dalam waktu tertentu atau pekerjaan yang bersifat sementara.
 2. Peraturan Pemerintah ini mengatur secara rinci mengenai hak dan kewajiban

pengusaha dan pekerja, isi perjanjian PKWT, serta ketentuan lain yang relevan.

a. Asas Keadilan dan Kepastian Hukum Pekerja Outsourcing dengan Jenis Pekerjaannya.

Menurut Thomas Aquinas, perlindungan hukum bagi pekerja berakar dari konsep keadilan yang luas, khususnya keadilan komutatif dan distributif, yang didasarkan pada hukum kodrat dan hukum ilahi. Ia berpendapat bahwa setiap orang memiliki hak atas apa yang menjadi miliknya, dan pekerjaan adalah salah satu cara untuk memperoleh hal tersebut. Aquinas berpandangan bahwa tujuan hukum adalah untuk mencapai kebaikan bersama (*common good*). Dalam hal ini, hukum harus mengatur hubungan antara pemberi kerja dan pekerja untuk mencegah eksploitasi, memastikan bahwa semua warga negara termasuk pekerja menikmati kesejahteraan umum, dan menegakkan keadilan dengan melindungi yang kurang beruntung dari pihak-pihak yang kuat. Tujuan keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan dapat diwujudkan melalui perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan atau pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.

Asas kepastian hukum dalam konteks jenis pekerjaan dan status PKWT berarti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis dan memiliki kepastian aturan yang melindungi hak-hak pekerja serta memberikan kejelasan bagi perusahaan. Aturan ini bertujuan untuk menghindari penyalahgunaan dan ketidakpastian, di mana PKWT didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dan tidak bisa dibuat sembarangan.

PKWT di Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menguraikan parameter definitif yang berkaitan dengan kontrak kerja temporal, mengidentifikasi bahwa PKWT dapat dirumuskan secara terbatas pada aktivitas pekerjaan dengan karakteristik spesifik dan sementara, mencakup: (1) pekerjaan yang memiliki sifat singular atau transitori; (2) pekerjaan dengan proyeksi penyelesaian dalam rentang waktu yang terbatas, tidak melampaui 3 (tiga) tahun; (3) pekerjaan yang bersifat siklikal; atau pekerjaan yang berkorelasi dengan produk inovatif, inisiasi kegiatan, atau penambahan produk yang masih dalam tahap eksplorasi dan asesmen.

Selanjutnya, ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengalami transformasi melalui Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dengan proposisi yang menggarisbawahi bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dirumuskan untuk aktivitas pekerjaan yang spesifik berdasarkan karakteristik inherent, sifat, atau lingkup pekerjaan yang akan mencapai penyelesaian dalam periodisasi tertentu, yang mengakomodasi: pekerjaan yang diselesaikan secara singular atau bersifat transitori, pekerjaan yang diantisipasi memerlukan interval penyelesaian yang relatif singkat, pekerjaan yang memiliki siklus musiman, pekerjaan yang berkorelasi dengan produk inovatif, inisiasi baru, atau augmentasi produk yang masih dalam tahap eksplorasi dan verifikasi, atau pekerjaan yang memiliki karakteristik, sifat, atau aktivitas yang bersifat non-permanen. Dikatakan juga bahwa kontrak ketenagakerjaan untuk periode spesifik tidak dapat dirumuskan untuk aktivitas yang bersifat berkelanjutan. Jika PKWT tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, maka secara yuridis akan bertransformasi menjadi perjanjian kerja dengan durasi tidak terbatas. Pedoman teknis yang lebih komprehensif berkaitan dengan tipologi, karakteristik, lingkup pekerjaan, periodisasi, serta batas perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu akan diatur melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Keadilan ini penting untuk menciptakan keseimbangan kekuatan antara pengusaha yang kuat secara ekonomi dan

pekerja yang lebih lemah, serta memastikan semua pihak diperlakukan secara setara sesuai hukum dan perjanjian yang berlaku. Asas-asas lain yang relevan adalah perlindungan, itikad baik, musyawarah untuk mufakat, dan prinsip Pacta Sunt Servanda (perjanjian mengikat).

Dalam ranah praktik hubungan industrial, terdapat kecenderungan di kalangan pengusaha untuk mengutamakan perekrutan karyawan kontrak daripada karyawan tetap. Meskipun demikian, jenis pekerjaan yang dilaksanakan merupakan aktivitas pekerjaan permanen dan berkelanjutan, yang secara normatif seharusnya mengalami peningkatan status menjadi karyawan dengan kedudukan tetap. Merujuk pada pertimbangan yudisial yang dipaparkan oleh Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam Putusan Nomor 103/PUUXVIII/2020, bertanggal 25 November 2021, diungkapkan bahwa aktivitas ketenagakerjaan yang memiliki karakteristik berkelanjutan atau sistematis tidak dapat direkayasa melalui konstruksi PKWT, yang dalam praktik kerap dimanfaatkan untuk menghindari PKWTT dengan mekanisme pembaharuan kontrak secara berkala. Konsekuensi dari pendekatan tersebut secara nyata merugikan kepentingan pekerja, mengingat status mereka senantiasa terkungkung dalam posisi pegawai kontrak PKWT dan tidak pernah memperoleh kesempatan menjadi pegawai tetap PKWTT.

Analisis Komparatif Ketentuan Normatif, Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, memperlihatkan Divergensi Signifikan dalam Regulasi Ketenagakerjaan. Klausul dimaksud menguraikan kriteria spesifik perihal perjanjian tenaga kerja dengan durasi terbatas, yang hanya dapat dirumuskan untuk aktivitas pekerjaan dengan karakteristik temporal yang definitif, mencakup:

- a. Pekerjaan yang memiliki sifat tunggal atau interimistik;
- b. Pekerjaan dengan proyeksi penyelesaian dalam interval temporal terbatas, tidak melebihi 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan terasosiasi dengan produk inovatif, inisiasi kegiatan, atau varian produk yang masih dalam tahap eksplorasi dan evaluasi empiris.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang bagian Ketenagakerjaan menguraikan parameter definitif berkenaan dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yang dibatasi pada ranah pekerjaan dengan karakteristik temporal dan struktural spesifik, mencakup:

- a. aktivitas yang memperlihatkan sifat unilateral atau transitori dalam proses penyelesaiannya;
- b. pekerjaan dengan proyeksi penuntasan yang bersifat kompak;
- c. pekerjaan yang memiliki korelasi siklikal;
- d. pekerjaan yang berkaitan dengan produk inovatif, inisiasi kegiatan emergent, atau penambahan produk yang masih berada pada tahapan penelaahan dan pengkajian; atau
- e. pekerjaan dengan karakteristik operasional yang bersifat sementara.

Ayat (2) menjelaskan bahwa perjanjian ketenagakerjaan untuk masa kontrak tertentu tidak dapat diselenggarakan untuk aktivitas pekerjaan yang memiliki sifat berkelanjutan. Ayat (3) menegaskan bahwa perjanjian kerja untuk masa kontrak tertentu yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum pada ayat (1) dan ayat (2) secara yuridis

bertransformasi menjadi perjanjian ketenagakerjaan dengan periode waktu yang tidak dibatasi. Ayat (4) menguraikan bahwa ketentuan komprehensif terkait tipologi dan karakteristik aktivitas pekerjaan, periodisasi, serta batas temporal perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu akan diatur melalui regulasi pemerintah.

Undang-undang tenaga kerja yang mengatur outsourcing awal mulanya ada dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah membuka sistem kerja outsourcing di Indonesia menyebut, outsourcing atau alih daya sebagai kondisi dimana perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Aturan ini dicabut oleh Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lalu diganti dengan Undang-Undang Cipta Kerja terbaru adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Undang-Undang ini merupakan tindak lanjut dari putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat. Kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) yang menyebut alih daya adalah pengalihan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati antara perusahaan alih daya dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

b. Perlindungan Hukum Hubungan Kerja Antara Pekerja Outsourcing Dengan Perusahaan Swasta Nasional

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Philipus M. Hadjon yang dikutip oleh Dewi Astutty Mochtar menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun yang bersifat represif (pemaksaan), baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Kepastian hukum Penerapan aturan outsourcing harus jelas dan tidak boleh merugikan pekerja. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam outsourcing harus mematuhi aturan yang berlaku, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perubahannya, serta Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Hubungan kerja antara pekerja alih daya (outsourcing) dengan perusahaan swasta nasional melibatkan tiga pihak: pekerja, perusahaan alih daya (penyedia jasa), dan perusahaan swasta nasional (pengguna jasa). Hubungan ini diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Hubungan kerja antara pekerja alih daya (outsourcing) dengan perusahaan swasta nasional tidak terjalin secara langsung, melainkan melibatkan tiga pihak. Berikut adalah penjelasan detailnya, terutama terkait jenis pekerjaannya.

Hubungan kerja dalam skema outsourcing:

- 1) Pekerja Alih Daya adalah pihak yang melakukan pekerjaan di perusahaan pengguna, tetapi tidak terikat kontrak langsung dengan perusahaan tersebut.
- 2) Perusahaan Alih Daya (Perusahaan Outsourcing) adalah pihak yang mempekerjakan dan mengikat kontrak kerja dengan pekerja. Perusahaan ini bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk perlindungan, upah, dan kesejahteraan.
- 3) Perusahaan Swasta Nasional (Perusahaan Pengguna) adalah pihak yang menggunakan

jasa pekerja alih daya. Perusahaan ini menjalin kontrak dengan perusahaan alih daya, bukan dengan pekerjanya secara langsung.

Berdasarkan aturan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan outsourcing adalah pekerjaan yang sifatnya tidak berhubungan langsung dengan kegiatan inti (non-core business) perusahaan pengguna. Jenis pekerjaan yang umum dialihdayakan meliputi:

- 1) Keamanan (Satpam): Jasa pengamanan di area perusahaan.
- 2) Kebersihan (Cleaning Service): Layanan kebersihan gedung dan lingkungan kerja.
- 3) Penyedia Sopir: Jasa pengemudi untuk kebutuhan operasional perusahaan.
- 4) Pekerjaan penunjang kantor: Seperti resepsionis, call center, dan administrasi penggajian (payroll clerk).
- 5) Pekerjaan di pabrik: Untuk bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi utama.
- 6) Pengemudi: Jasa pengemudi untuk kebutuhan operasional perusahaan.

Praktik outsourcing di Indonesia pada awalnya merujuk pada ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPERdata), khususnya Pasal 1601b yang mengatur tentang perjanjian pemborongan pekerjaan. Aturan mengenai outsourcing diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sebagai turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Sebelumnya, batasan pekerjaan alih daya diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, tetapi Undang-Undang Cipta Kerja menghapus pembatasan jenis pekerjaan, sehingga menimbulkan kontroversi. Namun Mahkamah Konstitusi telah memberikan putusan yang mengembalikan batasan bahwa pekerjaan outsourcing tidak boleh merupakan pekerjaan inti (core business) perusahaan pengguna.

Perusahaan ini yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan. Outsourcing merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa penyedia tenaga kerja serta efisiensi bagi dunia usaha. Pekerja outsourcing memiliki perjanjian kerja tertulis (PKWT atau PKWTT) dengan perusahaan outsourcing, bukan dengan perusahaan pengguna. Perusahaan outsourcing yang bertanggung jawab penuh terhadap hak-hak pekerjanya, seperti upah, jaminan sosial, cuti, dan tunjangan lainnya. Jika perusahaan pengguna berganti perusahaan outsourcing, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 melindungi pekerja dengan mewajibkan perusahaan alih daya yang baru untuk melanjutkan kontrak dan masa kerja pekerja yang sama, jika pekerjaan masih ada. Jika terjadi perselisihan, pihak yang bertanggung jawab pertama kali adalah perusahaan outsourcing. Jika tidak terselesaikan dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Mengenai aspek hukum hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan outsourcing, diatur dalam pasal 66 ayat (1) UU 13/2003 jo UU 06/2023 yakni bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pasal 18 dan 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang ketentuan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan outsourcing, sebagai berikut:

1. Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya, diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
2. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian

kerja waktu tertentu, perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Persyaratan ini merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

3. Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha, norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Paska Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, alih daya atau outsourcing tidak lagi dibedakan antara Pemborongan Pekerjaan (job supply) atau Penyediaan Jasa Pekerja (labour supply). Alih Daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (non core business) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan tergantung pada kebutuhan sektor. Aturan ini berbeda dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 jo Permenaker Nomor 11 Tahun 2019 yang memberi batasan pada perjanjian jasa penyedia pekerjaan, jenis pekerjaan dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (non core business), yakni terbatas pada: usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (catering), usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja. Perluasan sistem kerja outsourcing ini mendapatkan banyak penolakan dari serikat buruh, mengingat sebelum omnibus law, sistem kerja ini pada prakteknya diberlakukan bagi berbagai jenis pekerjaan (baik pekerjaan utama maupun penunjang) karena lemahnya pengawasan ketenagakerjaan.

2. Peran Penting Pemerintah Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan Terkait Penerapan Sistem Kerja Outsourcing.

Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam pengawasan ketenagakerjaan, khususnya terkait penerapan sistem kerja alih daya atau outsourcing. Peran ini krusial untuk mencegah pelanggaran, melindungi hak-hak pekerja, serta menciptakan iklim kerja yang adil dan sesuai dengan hukum. Pemerintah bertanggung jawab menyusun regulasi yang membatasi jenis-jenis pekerjaan yang memang boleh untuk dialihdayakan. Ini mencegah penggunaan outsourcing pada pekerjaan-pekerjaan inti yang seharusnya diisi oleh karyawan tetap. Pemerintah perlu terus membenahi dan memperbarui regulasi agar sesuai dengan dinamika ketenagakerjaan, seperti yang dilakukan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menjadi dasar pelaksanaan outsourcing saat ini.

Peraturan yang mengatur tentang outsourcing pada praktiknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya. Model outsourcing dapat berpeluang untuk timbul sengketa karena belum adanya perangkat hukum yang mengatur secara khusus tentang status pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga konflik yang berlanjut pada perselisihan hubungan industrial yaitu adanya perselisihan hak sehingga perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing menjadi hal yang penting. Hal ini dapat dicapai dengan adanya tenaga kerja outsourcing karena dengan sistem ini maka dapat memangkas biaya operasional dan perusahaan dan dapat menurunkan biaya tenaga kerja.

Pemerintah yang diwakili oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan harus aktif memantau pelaksanaan outsourcing di perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa pekerja. Pengawasan ini bertujuan memastikan perusahaan mematuhi aturan terkait syarat kerja, upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja. Pengawasan yang ketat sangat penting untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja, yang di mana pekerja outsourcing seringkali rentan terhadap upah murah, jam kerja yang tidak sesuai, dan kondisi - kondisi kerja yang

buruk. Pemerintah memastikan pekerja outsourcing menerima hak-hak mereka sesuai undang-undang, seperti upah minimum, tunjangan hari raya (THR), kompensasi kecelakaan kerja, dan hak berserikat. Pemerintah berperan dalam memfasilitasi dan menyelesaikan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang melibatkan pekerja outsourcing dengan perusahaan.

Jika ditemukan pelanggaran, pemerintah memiliki wewenang untuk memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang tidak mematuhi peraturan, baik perusahaan penyedia maupun perusahaan pengguna jasa alih daya. Pemerintah memastikan bahwa perusahaan outsourcing (penyedia jasa) bertanggung jawab penuh atas hak-hak pekerja yang dipekerjakan, termasuk saat terjadi pergantian perusahaan outsourcing (penyedia jasa). Pemerintah perlu mengedukasi para pekerja outsourcing mengenai hak-hak mereka agar mereka memahami dan bisa memperjuangkan hak-hak tersebut. Pemerintah juga harus menyosialisasikan regulasi kepada perusahaan agar tidak terjadi kesalahpahaman atau pelanggaran yang disengaja.

Meskipun peran pemerintah sangat penting, namun pada faktanya pengawasan terhadap outsourcing masih menghadapi sejumlah tantangan seperti jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan, praktik pengawasan di lapangan yang seringkali kurang tegas dalam menindak pelanggaran terhadap outsourcing dan sulitnya mengawasi kondisi kerja pekerja outsourcing yang berada di lingkungan perusahaan pengguna jasa.

Karena pada faktanya masih ada perusahaan swasta nasional yang melanggar terkait pengaturan sistem kerja outsourcing dalam status kerja PKWT dan pihak pemerintah pun terkadang acuh dengan tidak melaksanakan mekanisme pengawasan ke perusahaan swasta nasional pengguna jasa kerja dari outsourcing. Adapun mekanisme pengawasan terhadap outsourcing yang harus dilakukan oleh pemerintah diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Perizinan perusahaan alih daya: Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib memiliki izin operasional dari instansi ketenagakerjaan. Izin ini bertujuan untuk menertibkan administrasi dan memudahkan pengawasan.
- 2) Pengawasan berkala: Petugas pengawas ketenagakerjaan dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan setempat melakukan pemeriksaan berkala ke perusahaan pengguna dan perusahaan alih daya.
- 3) Fokus pengawasan: Pengawasan mencakup kepatuhan terhadap norma kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan.
- 4) Tanggung jawab perusahaan alih daya: Pemerintah memastikan bahwa perusahaan alih daya bertanggung jawab penuh atas hak-hak pekerja, termasuk upah, jam kerja, cuti, lembur, serta perselisihan yang timbul.

Berbagai kendala yang dihadapi pemerintah dalam mengawasi sistem kerja outsourcing dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kendala tersebut menyebabkan banyak terjadi penyelewengan dan penyimpangan yang merugikan pekerja outsourcing. Berikut adalah kendala utama dalam pengawasan tersebut:

- 1) Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Indonesia masih sangat minim jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Ini membuat pengawasan tidak berjalan optimal, terutama di perusahaan yang terpencil atau kurang terjangkau.
- 2) Pelaksanaan terhadap peraturan mengenai ketenagakerjaan termasuk yang mengatur outsourcing dan PKWT seringkali tidak konsisten di lapangan. Penegakan hukum yang lemah menyebabkan banyak perusahaan mengabaikan aturan dan berpotensi mengeksploitasi pekerja tanpa takut sanksi tegas.
- 3) Dalam sistem outsourcing, hubungan kerja melibatkan tiga pihak: pekerja, perusahaan

alih daya (penyedia jasa), dan perusahaan pemberi kerja. Kompleksitas ini menyulitkan pengawasan karena tanggung jawab dan hak-hak pekerja sering kali tidak jelas. Masalah juga dapat timbul jika terjadi perselisihan antara perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi kerja.

- 4) Banyak pekerja alih daya, terutama dengan status PKWT, kurang memahami hak-hak mereka, seperti hak atas kompensasi, jaminan sosial, dan perlindungan kerja. Akibatnya, mereka seringkali tidak berani melaporkan pelanggaran atau merasa tidak memiliki posisi tawar yang kuat.
- 5) Praktik outsourcing terkadang digunakan untuk memberikan upah di bawah standar yang seharusnya, atau pekerja dengan pengalaman bertahun-tahun tetap dipekerjakan dengan upah setara upah minimum. Kurangnya jenjang karier dan kepastian kerja juga menjadi masalah yang sulit diawasi.
- 6) Beberapa perusahaan menyalahgunakan aturan fleksibilitas yang ada, seperti penggunaan PKWT secara berulang untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap. Pemerintah sulit membedakan antara penggunaan PKWT yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan yang bertujuan menghindari kewajiban memberikan status karyawan tetap.
- 7) Pemerintah kesulitan mendapatkan data yang akurat dan lengkap mengenai jumlah pekerja outsourcing, kontrak kerja, dan pemenuhan hak-hak pekerja di seluruh perusahaan. Hal ini mempersulit pemantauan dan evaluasi kepatuhan perusahaan.

Budhiarta menyatakan bahwa terdapat ketidakjelasan norma dalam pengaturan outsourcing yang menimbulkan ruang multitafsir yang rentan berdampak pada ketidakharmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pada sistem outsourcing. Kekaburan pengaturan yang dimaksud adalah terkait dengan kepastian hukum hubungan kerja yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dapat dengan hubungan kerja PKWT dan/atau PKWTT, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) b dan d jo Pasal 59 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam pengawasan ketenagakerjaan, khususnya terkait penerapan sistem kerja alih daya atau outsourcing. Peran ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan, dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Berikut adalah peran-peran penting pemerintah dalam pengawasan outsourcing:

1. Menetapkan kebijakan dan regulasi
 - a) Menyusun dan mengesahkan aturan: Pemerintah bertugas membuat peraturan perundang-undangan, seperti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang sistem alih daya.
 - b) Mengatur jenis pekerjaan: Pemerintah menentukan jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan yang tidak. Ini penting untuk mencegah perusahaan mengalihkan pekerjaan inti mereka melalui sistem outsourcing, yang bisa merugikan pekerja.
2. Melaksanakan pengawasan dan inspeksi
 - a) Inspeksi berkala: Dinas Tenaga Kerja dan pengawas ketenagakerjaan harus melakukan inspeksi secara rutin ke perusahaan pengguna dan perusahaan alih daya (vendor) untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.
 - b) Memantau tentang hak-hak pekerja: Pengawas memastikan hak-hak pekerja outsourcing, seperti upah minimum, tunjangan, jaminan sosial, dan pesangon, terpenuhi sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.
3. Melakukan penegakan hukum dan penindakan
 - a) Memberi sanksi: Pemerintah berwenang memberikan sanksi administratif atau

- bahkan tindakan hukum kepada perusahaan yang terbukti melanggar peraturan terkait outsourcing, misalnya jika hak-hak pekerja tidak dipenuhi.
- b) Menangani kasus perselisihan: Pegawai pengawas ketenagakerjaan bertugas memediasi dan memproses pengaduan yang timbul dari perselisihan hubungan industrial antara pekerja outsourcing dan perusahaan.
4. Memberikan pelayanan dan perlindungan hukum
- a) Menjamin hak pekerja saat ada pergantian vendor: Pemerintah memastikan hak-hak pekerja tetap dijamin saat terjadi pergantian perusahaan alih daya. Perusahaan yang baru harus melanjutkan kontrak kerja dengan pekerja, dan masa kerja mereka tetap diakui.
 - b) Membangun sistem pengawasan yang efektif: Pemerintah perlu terus memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan. Upaya ini dapat meliputi peningkatan jumlah pengawas dan alokasi anggaran, serta perbaikan prosedur pengawasan.
5. Mendorong hubungan industrial yang harmonis
- a) Menetapkan kebijakan: Pemerintah berperan dalam menciptakan kebijakan yang mendukung hubungan industrial yang seimbang, di mana hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dapat terlaksana dengan baik.
 - b) Membentuk dewan khusus: Presiden juga dapat membentuk dewan khusus, seperti Dewan Kesejahteraan Buruh Nasional, untuk mengkaji dan merumuskan kebijakan yang lebih baik, termasuk kemungkinan penghapusan atau perbaikan sistem outsourcing yang dianggap tidak adil.

Dengan menjalankan peran-peran tersebut, pemerintah dapat memastikan bahwa sistem outsourcing tidak menjadi celah bagi perusahaan untuk merugikan pekerja, melainkan tetap menjadi mekanisme pemerintah yang adil dan melindungi kesejahteraan tenaga kerja.

3. Analisis Implementasi Praktek Sistem Kerja Outsourcing Dengan Status PKWT Di Tinjau Dari Jenis Pekerjaannya.

Analisis implementasi praktik sistem kerja outsourcing di perusahaan swasta nasional dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah topik kompleks yang melibatkan isu hukum, etika, dan bisnis. Secara ringkas, pekerja alih daya dengan status PKWT terikat kontrak dengan perusahaan alih daya, bukan dengan perusahaan pengguna jasanya, dan hubungan kerja ini menimbulkan berbagai tantangan bagi kedua belah pihak. Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerja yang bekerja untuk suatu pekerjaan yang memiliki sifat dan jenis pekerjaan yang tidak tetap dan tidak terus – menerus atau bersifat sementara dengan jangka waktu tertentu.

Outsourcing dengan status PKWT sering kali diterapkan secara bersamaan di perusahaan swasta nasional untuk alasan efisiensi dan fleksibilitas. Pekerjaan yang dialihdayakan umumnya merupakan pekerjaan non-inti atau penunjang, sesuai dengan regulasi pemerintah. Beberapa aspek yang mempengaruhi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Aspek operasional bagi perusahaan pengguna jasa
 - a) Fokus pada bisnis inti: Perusahaan dapat memusatkan sumber daya dan energinya pada kegiatan yang menjadi bisnis utama mereka.
 - b) Efisiensi biaya: Menghemat biaya operasional, terutama terkait dengan rekrutmen, pelatihan, dan tunjangan karyawan tetap.
 - c) Fleksibilitas tenaga kerja: Memungkinkan perusahaan menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan musiman atau proyek tanpa terikat komitmen jangka panjang.
2. Aspek relasi kerja bagi pekerja

- a) Kontrak dengan perusahaan alih daya: Pekerja outsourcing tidak memiliki perjanjian kerja langsung dengan perusahaan tempat mereka bekerja sehari-hari. Hak, gaji, dan kesejahteraan mereka diatur dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- b) Relasi PKWT yang berulang: Pekerja sering kali dipekerjakan dengan kontrak PKWT berulang. Meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 melindungi hak pekerja jika terjadi pergantian perusahaan alih daya, namun tidak adanya kepastian kerja tetap menjadi masalah utama.
- c) Peluang negosiasi terbatas: Pekerja outsourcing umumnya memiliki daya tawar yang rendah dalam menegosiasikan ketentuan kerja mereka.

Permasalahan dan tantangan terhadap pekerja outsourcing dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) meski menawarkan keuntungan, namun implementasi outsourcing sering kali bermasalah dan menuai kritik. Beberapa permasalahan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi pekerja

- a) Tidak adanya kepastian kerja: Risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tinggi dan kontrak yang singkat berdampak pada ketidakstabilan finansial dan psikologis pekerja.
- b) Hak yang minim: Pekerja outsourcing rentan menerima upah yang lebih rendah, tunjangan yang minimal, dan minimnya jenjang karier dibandingkan karyawan tetap.
- c) Kurangnya perlindungan hukum: Pengawasan pemerintah dalam menegakkan perlindungan hak pekerja masih lemah, sehingga sering terjadi pelanggaran dalam praktik.
- d) Kesenjangan hubungan kerja: Tidak adanya hubungan kerja langsung dengan perusahaan pengguna jasa membuat pekerja merasa kurang dihargai dan tidak memiliki ikatan kuat dengan perusahaan.

2. Bagi perusahaan pengguna jasa

- a) Resiko operasional: Kualitas dan layanan bagi pengguna jasa dapat menurun jika vendor outsourcing yang dipilih tidak memiliki keahlian atau manajemen yang baik.
- b) Resiko hukum dan reputasi: Pelanggaran hak pekerja yang dilakukan oleh vendor dapat merusak citra dan reputasi perusahaan pengguna jasa. Perusahaan pengguna jasa juga dapat menghadapi sengketa hukum jika hak-hak pekerja tidak dipenuhi.
- c) Ketergantungan pada vendor: Perusahaan menjadi rentan terhadap masalah yang dihadapi vendor outsourcing, seperti kebangkrutan atau perubahan manajemen.

Implementasi outsourcing dengan PKWT di Indonesia diatur oleh beberapa regulasi, yang terbaru adalah Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan perubahan terbaru Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023) menjadi payung hukum yang mengatur ketentuan outsourcing. Pasal 66 memuat poin-poin yang sensitif dan sering menjadi perdebatan, terutama terkait dengan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur lebih detail tentang pelaksanaan outsourcing, termasuk perlindungan hak pekerja jika terjadi pergantian perusahaan alih daya dan masa kerja mereka tetap diperhitungkan.

Analisis kritis terhadap praktik sistem pekerja outsourcing dengan status PKWT secara legal diperbolehkan, tetapi implementasinya di lapangan menunjukkan adanya ketidakseimbangan kuasa antara perusahaan dan pekerja. Berikut beberapa analisis terhadap sistem kerja outsourcing yang terjadi:

- 1) Dilema efisiensi vs kesejahteraan: Perusahaan mengutamakan efisiensi biaya, sedangkan pekerja menghadapi ketidakpastian dan kesejahteraan yang minim.
- 2) Pengawasan yang lemah: Meskipun pemerintah telah mengeluarkan regulasi

- perlindungan, implementasi dan penegakannya masih menjadi tantangan.
- 3) Reformasi yang berkelanjutan: Isu outsourcing terus menjadi perdebatan, bahkan sempat ada rencana pemerintah untuk menghapusnya demi meningkatkan perlindungan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang ada masih belum sepenuhnya ideal dan adil bagi semua pihak.

KESIMPULAN

Aturan mengenai alih daya (outsourcing) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sebagai turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Sebelumnya, batasan pekerjaan outsourcing diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tetapi Undang-Undang Cipta Kerja dan perubahan terbaru (Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023) menghapus pembatasan jenis pekerjaan, sehingga menimbulkan kontroversi. Paska Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, outsourcing tidak lagi dibedakan antara Pemborongan Pekerjaan (job supply) atau Penyediaan Jasa Pekerja (labour supply). Outsourcing tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (non core business) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Namun jika merujuk pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 mengenai jenis pekerjaan outsourcing yang berstatus PKWT sangatlah bertentangan. Aturan ini berbeda dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 jo Permenaker Nomor 11 Tahun 2019 yang memberi batasan pada perjanjian jasa penyedia pekerjaan, jenis pekerjaan dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (non core business).

Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam pengawasan ketenagakerjaan, khususnya terkait penerapan sistem kerja outsourcing atau alih daya yang berstatus PKWT. Peran ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan, dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Meskipun peran pemerintah sangat penting, namun pada faktanya pengawasan terhadap outsourcing masih menghadapi sejumlah tantangan seperti jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan, praktik pengawasan di lapangan yang seringkali kurang tegas dalam menindak pelanggaran terhadap outsourcing dan sulitnya mengawasi kondisi kerja pekerja outsourcing yang berada di lingkungan perusahaan pengguna jasa.

Saran

Diperlukan suatu peraturan perundang-undangan yang khusus terkait sistem kerja outsourcing terutama untuk jenis-jenis pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja outsourcing yang berstatus PKWT, dikarenakan masih ada perusahaan swasta nasional yang tidak mematuhi aturan terkait outsourcing. Pemerintah harus menambah lagi jumlah pengawas ketenagakerjaan karena tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan swasta nasional di berbagai wilayah, pengawas ketenagakerjaan harus terschedule untuk melakukan kunjungan ke perusahaan swasta nasional dan pemerintah yang diwakili oleh pengawas ketenagakerjaan harus bersikap dan memberikan sanksi yang tegas ketika menemukan suatu pelanggaran terhadap aturan perundang-undangan mengenai outsourcing yang dilakukan oleh perusahaan swasta nasional

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ade Parlaungan, Nasution. Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan, Jakarta : Literasi Nusantara Abadi Group, 2023.
- Budiarta I Nyoman Putu, Hukum Outsourcing, Malang: Setara Press, 2016.

Eko Indrajit Richardus, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: Grasindo, 2003.

Farida Ike, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Jakarta: Sinar Grafika, 2020.

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

M. Erwin, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis terhadap Hukum Indonesia (dalam Dimensi Ide dan Aplikasi)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.

Mochtar Dewi Astutty, *Pengantar Ilmu Hukum*, Malang: Bayumedia Publishing, 2013.

Raharjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

Subekti dan Tjitrosudibio, *Pacta Sun Servanda*, 1979.

Suhardi Gunarto, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006.

Sumaryono. E, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, Yogyakarta : Kanisius, 2002.

Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Artikel Jurnal:

Kadek Agus Sudiarawan, “Analisis Hukum terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Volume 5 Nomor 2, Oktober 2016, hlm. 837.

Sinaga Niru Anita dan Saluchu Tiberius. *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*. *Jurnal Teknologi Industri*, Vol. 6, 2017.

Sinaga, Niru Anita. *Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara - Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma | Volume 7 No. 2, Maret 2017*.

Wardani Annisa ; Delasa Nofa ; *Keadilan Hukum Indonesia: Thomas Aquinas mengenai Keadilan Hukum Dalam Kehidupan Sebagai Bangsa Pluralis*, *Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat - Universitas Pasundan (Januari 2023)*

Peraturan Perundang – Undangan :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 06 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Website :

“Simak Trend Outsourcing Tahun 2021”, <https://www.vads.co.id/berita/simak-trend-outsourcing-tahun2021/>, diakses 25 Oktober 2025..

“Survei Cyrus: Mayoritas Pencari Kerja Percaya Perusahaan Lebih Utamakan Pekerja Outsourcing” ,<https://www.tribunnews.com/nasional/2020/04/17/survei-cyrus-mayoritas-pencari-kerja-percaya-perusahaan-lebih-utamakan-pekerja-outsourcing>, diakses 25 Oktober 2025.