



Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dan Outsourcing Di Indonesia

¹Vania Andari Damanik, ²Zayyan Tsabitah Panjaitan, ³Layla Witra, ⁴Adjie Umair Harvis, ⁵Ibnu Farhan, ⁶Bagus Herlambang

¹Universitas Sumatera Utara, ^{2,3,4,5,6}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: ¹vaniaaandaridmk0710@gmail.com, ²zayyantsabitah@gmail.com, ³laylawitra61@gmail.com,
⁴adjieumair58@gmail.com, ⁵ibnufarhan1616@gmail.com, ⁶attarxabiru@gmail.com

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Received : 2024-07-19 Revised: 2024-07-22 Published: 2024-09-30	Perlindungan hukum yang dinikmati oleh pekerja kontrak dan pekerja <i>outsourcing</i> di Indonesia dibahas dalam artikel ini. Pekerja dalam kelompok ini sering menghadapi masalah seperti ketidakamanan pekerjaan dan pelanggaran hak. Meskipun ada undang-undang yang mengaturnya, banyak bisnis mengabaikan peraturan ini. Perlindungan hukum selalu berkorelasi dengan kekuasaan ekonomi dan pemerintahan. Masalah perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang berkuasa) dalam kaitannya dengan kekuasaan pemerintah. Terkait rakyat, setiap orang yang bekerja dan menerima imbalan dalam bentuk lain disebut pekerja atau buruh dalam Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual merupakan metode yang digunakan penulis. Bahan hukum primer dan sekunder merupakan sumber hukum yang digunakan. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah telaah pustaka berdasarkan temuan analisis hukum undang-undang pekerja kontrak <i>outsourcing</i> . Metode silogisme diterapkan dengan pola pikir deduktif dalam teknik analisis bahan hukum. Berdasarkan hasil penelitian, perjanjian kerja harus memiliki kepastian hukum agar dapat mematuhi asas-asas perjanjian dan ketentuan-ketentuan perjanjian kerja dalam sistem alih daya, mengingat adanya ambiguitas hukum dalam mendefinisikan hubungan hukum. Hal ini dilakukan agar perusahaan dalam sistem alih daya dan pekerja kontrak dapat menjalankan tugas dan hak masing-masing sesuai dengan perjanjian yang mengikat secara hukum.

I. PENDAHULUAN

Di tengah dinamika pasar tenaga kerja yang terus berkembang, kebutuhan akan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan *outsourcing* di Indonesia menjadi semakin mendesak.¹ Dalam beberapa tahun terakhir, penggunaan model kerja kontrak dan *outsourcing* telah mengalami peningkatan yang signifikan. Perubahan ini didorong oleh kebutuhan dunia usaha untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pasar yang cepat dan tuntutan akan fleksibilitas dalam mengelola sumber daya manusia. Bagi perusahaan, model kerja ini memberikan keuntungan dalam hal efisiensi biaya dan kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap fluktuasi bisnis. Namun, di balik manfaat ini,

sering kali tersembunyi kerugian yang harus ditanggung oleh pekerja.

Pekerja kontrak dan *outsourcing* berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan pekerja tetap.² Kelompok pekerja ini sering menghadapi ketidakpastian dalam hal penghasilan, tunjangan jaminan sosial, serta keamanan pekerjaan. Kontrak kerja mereka yang bersifat sementara membuat mereka tidak memiliki jaminan mengenai keberlanjutan pekerjaan. Selain itu, banyak pekerja dalam kategori ini tidak mendapatkan akses penuh ke tunjangan-tunjangan dasar seperti asuransi kesehatan, waktu istirahat yang dibayar, atau tunjangan pensiun. Tidak jarang mereka menghadapi situasi di mana pemutusan hubungan kerja dapat terjadi sewaktu-waktu tanpa kompensasi yang memadai.

¹ Eliesta Handitya, "Bersiasat Dalam Kerentanan: Pekerja Kreatif Di Masa COVID-19," *Lembaran Antropologi* 2, no. 1 (n.d.).

² Nabiyla Risfa Izzati, "Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 3 (2021): 290–303.

Dalam hal ini, model kerja kontrak dan *outsourcing* bukan hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan, tetapi juga sering kali mengorbankan hak-hak pekerja.

Meskipun terdapat peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja pada tahun 2020, perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan *outsourcing* masih dianggap belum memadai. Undang-undang tersebut bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang ramah bagi bisnis dengan memberikan fleksibilitas kepada perusahaan dalam mengelola tenaga kerjanya. Namun, implementasi dari undang-undang ini sering kali menuai kritik karena dianggap lebih berpihak kepada kepentingan bisnis daripada kesejahteraan pekerja. Akibatnya, banyak pekerja kontrak dan *outsourcing* yang masih belum mendapatkan perlindungan penuh atas hak-hak dasar mereka sebagai tenaga kerja.³

Salah satu aspek penting dalam perlindungan hak-hak pekerja adalah perjanjian kerja yang mengatur hubungan antara pemberi kerja dan pekerja.⁴ Dalam konteks hukum perdata Indonesia, perjanjian kerja diartikan sebagai hubungan antara pihak superior (pemberi kerja) dan pihak subordinat (pekerja) yang berada dalam posisi untuk menerima perintah dan arahan. Struktur hubungan ini menciptakan kondisi di mana pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dan rentan terhadap penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak pemberi kerja. Dalam hubungan yang tidak seimbang ini, pekerja dapat mengalami tekanan atau intimidasi untuk menerima kondisi kerja yang tidak adil, dengan sedikit atau tanpa pilihan lain. Hal ini membuat perlindungan hukum bagi pekerja menjadi semakin penting agar mereka dapat mempertahankan hak-hak dasar mereka baik sebagai karyawan maupun sebagai manusia.

Dalam konteks tersebut, ada beberapa masalah mendasar yang perlu disoroti dalam perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan *outsourcing* di Indonesia. Pertama, banyak pekerja masih menghadapi ketidakpastian

mengenai status pekerjaan mereka. Kondisi ini menciptakan rasa tidak aman yang berdampak pada kesejahteraan mereka, baik secara fisik maupun mental. Kedua, akses terhadap jaminan sosial bagi pekerja kontrak dan *outsourcing* masih terbatas. Padahal, jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sangat penting untuk memberikan perlindungan kesehatan dan perlindungan finansial di masa tua.⁵ Ketiga, dalam banyak kasus, hak-hak dasar pekerja kontrak dan *outsourcing* seperti cuti tahunan, tunjangan hari raya, dan tunjangan pensiun sering kali tidak terpenuhi. Hal ini berdampak pada kesejahteraan jangka panjang mereka, karena mereka tidak memiliki kepastian tentang masa depan mereka di luar kontrak kerja jangka pendek yang diberikan.

Menanggapi isu-isu tersebut, penting untuk melakukan kajian menyeluruh terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku saat ini. Hal ini termasuk mengevaluasi efektivitas peraturan dalam melindungi hak-hak pekerja kontrak dan *outsourcing* serta mengidentifikasi area di mana perlindungan hukum masih kurang memadai. Tidak hanya itu, pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya perlu mempertimbangkan strategi-strategi untuk memperbaiki sistem perlindungan hukum bagi pekerja. Langkah-langkah ini bisa meliputi revisi regulasi yang lebih berpihak kepada pekerja, penguatan pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan, serta peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja.

Di sisi lain, penting pula untuk menyeimbangkan kebutuhan akan perlindungan pekerja dengan kepentingan industri. Perusahaan juga memiliki hak untuk mengelola bisnis mereka secara efisien, terutama di tengah persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu, tantangan dalam menyusun regulasi yang memadai adalah menciptakan keseimbangan antara perlindungan hak-hak pekerja dan fleksibilitas yang diperlukan oleh dunia usaha. Dalam hal ini, diperlukan dialog dan kerjasama yang konstruktif antara pemerintah, pekerja, dan

³ Choirul Arifin et al., "KEDUDUKAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING SEBELUM DAN SESUDAH BERLAKUNYA UU NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA," *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum* (e-ISSN: 2776-1916) 4, no. 01 (2024): 34–49.

⁴ Niru Anita Sinaga and Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan

Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021).

⁵ Fahrul Ramdan Suwandi and Dodi Jaya Wardana, "Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja," *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 251–62.

perusahaan untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki masalah-masalah yang dihadapi oleh pekerja kontrak dan *outsourcing* di Indonesia dan mengidentifikasi strategi yang efektif untuk memastikan perlindungan hak-hak mereka. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih baik bagi perlindungan pekerja, serta menjadi acuan bagi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dalam menyusun regulasi yang mampu menyeimbangkan kepentingan pekerja dan dunia usaha.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian yang bersifat normatif termasuk dalam kategori ini.⁶ Dua pendekatan digunakan adalah pendekatan konseptual dan pendekatan legislatif. Data yang digunakan berasal dari sumber sekunder. Metode yang digunakan adalah analisis data deskriptif kualitatif. Kesimpulan diambil dengan menggunakan metode deduktif. Secara khusus, topik penelitian tentang perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem *outsourcing* di Indonesia dibahas dengan menarik kesimpulan yang berkisar dari luas hingga sempit.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan perlindungan pekerja adalah untuk memastikan bahwa semua pekerja memiliki akses terhadap hak-hak dasar, kesempatan yang sama, dan perlakuan yang tidak diskriminatif sehingga bisnis dapat berkembang dan keluarga dapat berkembang.⁷ Hak-hak pekerja dan perlindungan ketenagakerjaan diuraikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 :

- 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".

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan pengertian ketenagakerjaan. Salah satu sumber menyebutkan bahwa "segala sesuatu yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sebelum, selama, dan setelah masa kerja" merupakan ketenagakerjaan.⁸ Ada tiga bagian utama dalam pengertian ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- 1) "Sebelum masa kerja (pre-employment), yaitu meliputi kegiatan permagangan dan kewajiban mengumumkan lowongan kerja.
- 2) Selama masa kerja (during employment), yaitu meliputi kegiatan perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan pengawasan kerja.
- 3) Setelah masa kerja, yaitu meliputi tindakan pesangon dan pensiun atau jaminan hari tua"

Pada hakikatnya, hukum ketenagakerjaan adalah suatu badan perundang-undangan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, termasuk segala konsekuensinya, antara pengusaha dan pekerja.⁹ Oleh karena itu, pekerjaan mandiri, pekerjaan sukarela yang dilakukan untuk orang lain, dan tugas perwakilan manajemen atau organisasi dikecualikan dari hukum ketenagakerjaan. Sementara itu, komponen hukum ketenagakerjaan adalah

- 1) "Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
- 2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha;
- 3) Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
- 4) Mengatur hal-hal yang berkaitan dengan penyakit, menstruasi, kehamilan, persalinan, keberadaan organisasi pekerja, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan perlindungan pekerja. Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, pengaturan *outsourcing* sangat penting untuk

⁶ S H Suyanto, *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris Dan Gabungan* (Unigres Press, 2023).

⁷ Bambang Sukendro, Anwar Budiman, and Teguh Satya Bhakti, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DENGAN STATUS PKWT KE PKWTT PADA

PEKERJAAN OUTSORCING/ALIH DAYA," *Jurnal Sosial Humaniora* 7, no. 1 (2024): 423–34.

⁸ Syahrial Syahrial, "Dampak COVID-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia," *Jurnal Ners* 4, no. 2 (2020): 21–29.

⁹ Arifuddin Muda Harahap, *BUKU PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN* (Malang : Literasi Nusantara, 2020), 6.

melindungi pekerja dan memberikan kepastian hukum terkait pelaksanaannya”.

Dalam konteks ketenagakerjaan, *outsourcing* mengacu pada penggunaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan untuk memproduksi atau menyelesaikan tugas melalui penyedia atau penggerak tenaga kerja *outsourcing*.¹⁰ Hal ini menunjukkan bagaimana perusahaan melatih dan mempersiapkan anggota staf untuk keuntungan perusahaan lain. Hubungan kerja antara perusahaan ini dan karyawannya bersifat langsung.

Istilah "*outsourcing* sendiri" berasal dari dunia bisnis dan mengacu pada praktik perusahaan untuk mendatangkan tenaga kerja luar guna memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya.¹¹ *Outsourcing* merupakan bentuk kerja sama yang mendorong efisiensi bisnis dan memfasilitasi pembentukan bisnis baru dengan tujuan bersama untuk menciptakan keuntungan bersama. Pelaku bisnis di Indonesia dituntut untuk mengembangkan perusahaan mereka dan menjadi lebih kompetitif karena pertumbuhan ekonomi negara yang pesat dan persaingan bisnis yang meningkat.

Pengusaha bertujuan untuk menurunkan biaya tenaga kerja, menurunkan risiko yang terkait dengan proses pelaksanaan pekerjaan, dan meningkatkan fokus pada bisnis inti. Melalui penyedia layanan tenaga kerja atau perusahaan kontraktor, dunia bisnis sering kali mengalihdayakan sebagian pekerjaannya kepada pihak ketiga. Pengalihdayaan sebagian ini dianggap lebih efektif dalam sistem manajemen. Ini juga dapat menjadi cara untuk memangkas biaya produksi, terutama yang berkaitan dengan tenaga kerja. Mengalihkan pekerjaan semacam ini ke pihak ketiga yang lebih berpengalaman dan berpengetahuan dalam bidang ini akan menguntungkan perusahaan pemberi kerja karena meningkatkan efisiensi dan memungkinkannya berkonsentrasi pada pekerjaan atau aktivitas utamanya.

A. Sistem *outsourcing* sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, sebelumnya mengatur sistem alih daya. Hingga saat ini, Indonesia belum memiliki undang-undang yang mengatur tentang alih daya. Namun, Pasal 64 hingga Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang alih daya. Pasal tersebut menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui perjanjian kerja tertulis atau ketentuan ketenagakerjaan.¹² Ketentuan mengenai tunjangan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 apabila tunjangan ketenagakerjaan dibayarkan sesuai dengan standar. Akan tetapi, batasannya tidak diatur secara tegas.

Menurut Pasal 65 Ayat 2, jenis pekerjaan yang dapat dilimpahkan kepada pemborong adalah :

- 1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- 2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- 3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- 4) tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Semua persyaratan ini harus dipenuhi secara bersamaan karena sifatnya kumulatif. Pekerjaan yang dialihdayakan tidak dapat dialihkan ke perusahaan lain jika salah satu persyaratan tidak terpenuhi. Dengan demikian, pemberi kerja memperoleh kebebasan untuk menugaskan sebagian pekerjaan kepada perusahaan yang memenangkan kontrak untuk pendiriannya. Perusahaan yang menyediakan pekerjaan hanya perlu memberitahukan dan meminta persetujuan dari Dinas Ketenagakerjaan setempat jika perusahaan telah memutuskan jenis pekerjaan pendukung yang dibutuhkan.

¹⁰ Taufika Hidayati, Lendra Faqurrowzi, and Yulia Tiara Tanjung, "Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Ilmiah Advokasi* 10, no. 2 (2022): 132–56.

¹¹ Syamsinar Syamsinar, Abustani Ilyas, and Darsul S Puyu, "PRINSIP IJARAH PADA PRAKTEK OUTSOURCING

DALAM PERSPEKTIF HADITS DENGAN METODE MAUDHU'IY," *PILAR* 14, no. 2 (2023): 176–92.

¹² Julyatika Fitriyaningrum, "Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Indonesian State Law Review* 2, no. 1 (2019): 88–102.

B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011

Mahkamah Konstitusi akan mempertimbangkan unsur konstitusional hak-hak karyawan yang dialihdayakan, meskipun menurut Mahkamah, alih daya melalui perjanjian atau kontrak PJP tertulis merupakan kebijakan perusahaan yang wajar.¹³ Aturan dan ketentuan alih daya juga harus diperhatikan secara cermat oleh para pelaku usaha. Hak untuk bekerja, memperoleh upah yang layak, serta diperlakukan secara adil dan manusiawi di tempat kerja akan terabaikan apabila hak-hak pekerja dilanggar, sehingga menyebabkan kurangnya perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja.

C. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memuat beberapa ketentuan yang dicabut terkait *outsourcing*, seperti Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 66, memuat :

- 1) PKWT atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) menjadi dasar hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- 2) Perusahaan alih daya berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, upah dan kesejahteraannya, kondisi kerja, dan segala bentuk perselisihan yang mungkin timbul.
- 3) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memenuhi persyaratan perizinan berusaha karena perusahaan tersebut berbadan hukum.
- 4) Peraturan pemerintah mengatur ketentuan tambahan mengenai perlindungan pekerja/buruh (ayat 2) dan perizinan berusaha (ayat 3).

Tidak ada lagi batasan pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh pekerja dengan sistem alih daya sebagaimana tercantum dalam Pasal 66

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja kini dapat mempekerjakan orang untuk pekerjaan yang tidak tercakup dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, berkat perubahan aturan yang mengatur sistem alih daya ini. Padahal sebelumnya, menurut Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan yang dapat dialihdayakan kepada perusahaan lain harus memenuhi kriteria tertentu, seperti berbeda dengan kegiatan utama, mendapat perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja, menunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Pengalihdayaan pekerja dapat berlangsung tanpa batas waktu berdasarkan ketentuan ini. Perusahaan di bidang apa pun tentu dapat memanfaatkan ketentuan ini untuk mempekerjakan orang melalui alih daya.¹⁴ Jika tidak ada aturan atau ketentuan tambahan tentang Penciptaan Lapangan Kerja, hal ini akan memengaruhi pemanfaatan pekerja alih daya bebas. Tanggung jawab penyelesaian perselisihan yang timbul, serta masalah terkait upah dan kesejahteraan, kondisi kerja, dan perlindungan pekerja alih daya, berada di tangan perusahaan alih daya (Perusahaan PJP), sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 66 ayat (5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur ketentuan mengenai PKWT :

- 1) Dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat ditetapkan jangka waktu tertentu atau tidak tertentu.
- 2) Jangka waktu pekerjaan atau berakhirnya proyek tertentu menjadi dasar perjanjian kerja waktu tertentu.
- 3) Para pihak menyepakati jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- 4) Pemerintah mengatur ketentuan tambahan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan.

¹³ H A M Komnas, *Omnibus Law RUU Cipta Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia* (Komnas HAM, 2021), 74.

¹⁴ Siska Mariza and Imam Budi Santoso, "Understanding the Legal Implications of Regulatory Transfers: A Post-

Decision Analysis of MK No. 27/PUU-IX/2011 under the Omnibus Law Framework," *Sultan Jurisprudence: Jurnal Riset Ilmu Hukum* 4, no. 1 (2024): 123–40.

Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa pelaksanaan alih daya bergantung pada penyelesaian tugas-tugas tertentu yang telah disepakati dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal alih daya, lamanya waktu pelaksanaan pekerjaan sepenuhnya diserahkan kepada para pihak yang terlibat dan tidak dibatasi oleh waktu.

Jelas bahwa alih daya sangat penting untuk perlindungan hukum mengingat aturan-aturan yang mengatur alih daya di Indonesia yang telah penulis uraikan di atas.¹⁵ Berbagai undang-undang yang berkaitan dengan alih daya telah disahkan sejak berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 hingga Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Peraturan perundang-undangan terus berubah, tidak mungkin bagi peraturan perundang-undangan untuk tetap statis karena sifatnya yang tidak sempurna, menurut Sudikno Mertokusomo. Diketahui bahwa tujuan peraturan perundang-undangan adalah untuk melindungi berbagai kepentingan manusia. Lebih jauh, kepentingan-kepentingan tersebut juga berkembang seiring waktu dan tempat, sehingga sulit untuk mengkodifikasikannya dalam satu undang-undang dengan kejelasan yang mutlak. Setiap aturan atau ketentuan hukum perlu direvisi dan diperbarui agar sesuai dengan kepentingan masyarakat yang terus berubah.

Hukum dibuat untuk membangun ketertiban sosial dan melindungi kepentingan individu dan kolektif.¹⁶ Salah satu peran sistem hukum adalah membangun dan menegakkan norma-norma ketertiban sosial.³⁰ Pada kenyataannya, tidak semua aturan yang mengatur *outsourcing* telah dijalankan dengan benar. Karena kurangnya instrumen legislatif yang mengatur status karyawan dari perusahaan penyedia layanan, model *outsourcing* berisiko meningkat menjadi perselisihan hubungan industrial, khususnya yang melibatkan perselisihan hak; oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Pemerintah dapat memastikan keselamatan ini bagi pekerja *outsourcing* dengan memberlakukan kebijakan khusus yang mengatur perlindungan hukum bagi mereka. Namun, persepsi tetap ada bahwa *outsourcing* menguntungkan pengusaha dengan

mengorbankan pekerja. Tujuan undang-undang yang berkaitan dengan *outsourcing* adalah untuk melindungi hak-hak karyawan, menjamin mereka perlakuan yang tidak diskriminatif, dan memberi mereka kesempatan untuk memajukan kesejahteraan mereka.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Artikel ini mengupas tuntas hak-hak pekerja alih daya di Indonesia, khususnya yang terkait dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mencabut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 64 dan Pasal 65. Perusahaan alih daya berkewajiban menjamin keselamatan kerja, upah dan tunjangan, kondisi kerja, dan segala bentuk konflik yang mungkin timbul. Pembatasan jenis pekerjaan yang tidak boleh dilakukan oleh pekerja yang menggunakan sistem alih daya dihapuskan dari Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pekerja dapat dialihdayakan untuk waktu yang tidak terbatas atau bahkan seumur hidup sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang tidak memberikan batasan waktu dalam praktiknya.

B. Saran

Mengingat praktik *outsourcing* masih marak di sektor ketenagakerjaan Indonesia, penting untuk mengakui adanya tulisan yang membahas masalah perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem *outsourcing*. Memiliki undang-undang khusus yang mengatur sistem *outsourcing* sangat penting, karena undang-undang tersebut memastikan perlindungan hukum bagi pekerja dan menetapkan standar yang jelas untuk hak dan tanggung jawab pekerja, penyedia layanan, dan hukuman apa pun yang dapat dijatuhkan. Selain itu, beberapa catatan kritis berpendapat bahwa pekerja sangat dirugikan oleh jenis hubungan *outsourcing* segitiga ini. Baik bisnis kontraktor maupun orang yang mencari pekerjaan paruh waktu akan mendapatkan keuntungan dari penerapan model *outsourcing* di Indonesia, yang telah terbukti berhasil di negara-negara industri

¹⁵ Nuradi Nuradi, "PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA DALAM PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL GUNA MENDUKUNG TERWUJUDNYA IKLIM INVESTASI YANG KONDUSIF BAGI TERCAPAINYA

KESEJAHTERAAN PEKERJA," *PALAR (Pakuan Law Review)* 5, no. 1 (2019).

¹⁶ Asriadi Zainuddin, "Eksistensi Teori Hukum Inklusif Dalam Sistem Hukum Nasional," *Jurnal Al Himayah* 2, no. 1 (2018): 17–30.

seperti Jepang dan AS untuk posisi sementara daripada permanen.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, Choirul, Irawan Soerodjo, M Syahrul Borman, and Dudik Djaja Sidarta. "KEDUDUKAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING SEBELUM DAN SESUDAH BERLAKUNYA UU NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA." *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum (e-ISSN: 2776-1916)* 4, no. 01 (2024): 34–49.
- Arifuddin Muda Harahap. *BUKU PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*. Malang : Literasi Nusantara, 2020.
- Fitriyaningrum, Julyatika. "Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Indonesian State Law Review* 2, no. 1 (2019): 88–102.
- Handitya, Eliesta. "Bersiasat Dalam Kerentanan: Pekerja Kreatif Di Masa COVID-19." *Lembaran Antropologi* 2, no. 1 (n.d.).
- Hidayati, Taufika, Lendra Faqrurrowzi, and Yulia Tiara Tanjung. "Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Ilmiah Advokasi* 10, no. 2 (2022): 132–56.
- Izzati, Nabiyla Risfa. "Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 3 (2021): 290–303.
- Komnas, H A M. *Omnibus Law RUU Cipta Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Komnas HAM, 2021.
- Mariza, Siska, and Imam Budi Santoso. "Understanding the Legal Implications of Regulatory Transfers: A Post-Decision Analysis of MK No. 27/PUU-IX/2011 under the Omnibus Law Framework." *Sultan Jurisprudence: Jurnal Riset Ilmu Hukum* 4, no. 1 (2024): 123–40.
- Nuradi, Nuradi. "PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA DALAM PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL GUNA MENDUKUNG TERWUJUDNYA IKLIM INVESTASI YANG KONDUSIF BAGI TERCAPAINYA KESEJAHTERAAN PEKERJA." *PALAR (Pakuan Law Review)* 5, no. 1 (2019).
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021).
- Sukendro, Bambang, Anwar Budiman, and Teguh Satya Bhakti. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DENGAN STATUS PKWT KE PKWTT PADA PEKERJAAN OUTSOURCING/ALIH DAYA." *Jurnal Sosial Humaniora* 7, no. 1 (2024): 423–34.
- Suwandi, Fahrul Ramdan, and Dodi Jaya Wardana. "Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 251–62.
- Suyanto, S H. *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris Dan Gabungan*. Unigres Press, 2023.
- Syahrial, Syahrial. "Dampak COVID-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Ners* 4, no. 2 (2020): 21–29.
- Syamsinar, Syamsinar, Abustani Ilyas, and Darsul S Puyu. "PRINSIP IJARAH PADA PRAKTEK OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF HADITS DENGAN METODE MAUDHU'Y." *PILAR* 14, no. 2 (2023): 176–92.
- Zainuddin, Asriadi. "Eksistensi Teori Hukum Inklusif Dalam Sistem Hukum Nasional." *Jurnal Al Himayah* 2, no. 1 (2018): 17–30.