

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DENGAN STATUS PKWT KE PKWTT PADA PEKERJAAN OUTSOURCING / ALIH DAYA

**Bambang Sukendro<sup>(1)</sup>, Anwar Budiman<sup>(2)</sup>, Teguh Satya Bhakti<sup>(3)</sup>**

Magister Hukum, Universitas Krisnadwipayana

e-mail: [bambangsukendro250@gmail.com](mailto:bambangsukendro250@gmail.com), [anwarbudiman@yahoo.com](mailto:anwarbudiman@yahoo.com),  
[alexander.teguh@yahoo.com](mailto:alexander.teguh@yahoo.com)

---

DOI: <https://doi.org/10.47647/jsh.v7i1.2377>

---

### ABSTRACT

*Entrepreneurs often utilize outsourcing workers to reduce operational costs. The PKWT system is more popular as it's deemed effective and efficient for entrepreneurs, yet existing regulations are inadequate in safeguarding outsourcing workers. Adequate legal protection should encompass limitations on outsourcing usage, regulation of minimum wages and benefits, and job security assurances. This research employs normative legal research methods to analyze relevant regulations and theories of justice and legal certainty. Results indicate that the transition of workers' rights from PKWT to PKWTT often occurs ineffectively, leading to job status uncertainty for outsourcing workers. Legal protection should entail clear rules regarding job status, transition procedures, and workers' rights. The state must ensure that outsourcing workers have equal access to fundamental labor rights and are not subjected to discrimination or exploitation by entrepreneurs.*

**Keywords :** *Legal Protection, Workers' Rights, Outsourcing.*

### ABSTRAK

Pengusaha sering menggunakan pekerja outsourcing untuk menekan biaya operasional. Sistem PKWT lebih populer karena dianggap efektif dan efisien bagi pengusaha, namun regulasi yang ada tidak memadai dalam melindungi pekerja outsourcing. Perlindungan hukum yang memadai harus mencakup pembatasan penggunaan outsourcing, pengaturan upah dan manfaat minimum, serta jaminan keamanan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif untuk menganalisis regulasi terkait dan teori keadilan dan kepastian hukum. Hasilnya menunjukkan bahwa peralihan hak-hak pekerja dari PKWT ke PKWTT sering kali tidak lancar, menyebabkan ketidakpastian status kerja bagi pekerja outsourcing. Perlindungan hukum harus mencakup aturan yang jelas mengenai status kerja, prosedur peralihan status kerja, dan hak-hak pekerja. Negara harus memastikan bahwa pekerja outsourcing memiliki akses yang sama terhadap hak-hak dasar pekerja dan tidak mengalami diskriminasi atau eksploitasi oleh pengusaha.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum, Hak Pekerja, Alih daya.

### 1. Pendahuluan

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional, karena tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara

kelompok, mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional. Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-

hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.

Perekonomian menentukan kelangsungan hidup dan pembangunan, maka merupakan bagian penting dalam menopang stabilitas kelangsungan berdirinya sebuah negara. Perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja pada pekerjaan Outsourcing atau alih daya sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja memperoleh hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kepastian dan perlindungan hukum bagi setiap warga negara Sebagai negara kesejahteraan, pemerintah memiliki tanggung jawab dalam menangani berbagai aspek kehidupan warga negara, hal ini termaktup dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang selanjutnya disebut sebagai UUD NRI 1945, Pasal 27 Ayat (1):

“Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”

Oleh karena itu, negara harus hadir dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, agar dapat menjalankan peranannya dengan optimal, dengan memberikan kesempatan kerja yang merata, perlindungan terhadap hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan, pemberian jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan

kerja, dan semua aspek-aspek ketenagakerjaan lainnya. Sehingga diharapkan setiap warga negara bisa mendapatkan penghidupan yang layak.

Penghidupan yang layak tersebut mengandung makna bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pelayanan yang memadai sesuai dengan harkat dan martabat manusia, dengan tidak mengurangi hak-hak kemanusiaan. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sebagai landasan konstitusional dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesia menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap warga negara Indonesia tanpa memandang suku, ras, agama, dan jenis kelamin, mempunyai hak yang sama untuk mendapat pekerjaan dan/atau melaksanakan pekerjaan yang layak.

Dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam 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 Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Wakiu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam wakiu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau

buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Hubungan kerja tetap didasari oleh PKWTT dan mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Penerapan sistem PKWT saat ini, lebih banyak digunakan oleh perusahaan karena dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar di mana biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk pekerjaan menjadi lebih kecil, hal ini karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja atau pekerja tetap dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya operasional tersebut dapat ditekan.

Dalam rangka menekan biaya operasional (*saving cost operation*) ini, pengusaha sering kali mengabaikan hak-hak pekerja sehingga dalam praktik hubungan kerja melalui PKWT, tidak ada konsistensi antara ketentuan dan penerapannya. Dengan kata lain, banyak (praktek) para pihak memperjanjikan perjanjian kerja melakukan penyimpangan sebagaimana dimaksud peraturan-perundangan, sehingga para pekerja yang menjadi korbannya. Hal ini terjadi karena pasal/klausul yang mengatur mengenai hubungan kerja pekerja PKWT sangat sumir dan tidak tegas. Artinya masih ada celah atau ruang yang dapat ditafsirkan

berbeda, dan bahkan menyimpang dari tujuan hukum itu sendiri. Oleh karena itu perlunya adanya pasal-pasal yang mengatur PKWT disempurnakan guna mengurangi atau bahkan meniadakan celah atau ruang untuk dilakukan penyimpangan, sehingga dapat tercipta *harmony system industrial*.

Penerapan sistem PKWT saat ini, lebih banyak digunakan oleh perusahaan karena dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar di mana biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja atau pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya operasional tersebut dapat ditekan. Akan tetapi, bagi pekerja kontrak sendiri mengenai kebijakan penggunaan sistem PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir.

PKWT tidak dapat dibuat dalam pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan jenis pekerjaan musiman.

Seringnya masalah pada pekerjaan Outsourcing/alih daya muncul karena ada

potensi risiko bahwa pekerja Outsourcing /alih daya dapat mengalami ketidakadilan atau penyalahgunaan hak mereka.

Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa adanya regulasi dan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja Outsourcing. Hal ini dapat mencakup pembatasan penggunaan Outsourcing, pengaturan upah dan manfaat minimum, serta jaminan keamanan kerja bagi pekerja Outsourcing. Selain itu, transparansi dan tanggung jawab hukum harus dijaga untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi dengan baik.

Namun, dalam praktek sehari-hari Outsourcing yang lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh yang selama ini lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT atau PKWTT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan Outsourcing akan menyengsarakan pekerja/lburuh dan membuat kaburnya hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia yang

## **2. Metode**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan

mengatur berbagai aspek terkait hubungan kerja. Namun, Undang-Undang ini tidak secara khusus membahas tentang Outsourcing atau alih daya secara detail. Untuk pengaturan perlindungan pekerja dalam pekerjaan Outsourcing/alih daya, terdapat beberapa aturan dan regulasi tambahan yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia setelah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diantaranya Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Pekerja Waku Tertentu, Alih Daya, Waktu Pekerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang undang nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang undang.

Di sisi lain, penggunaan pekerja Outsourcing baik pekerja PKWT maupun pekerja PKWTT oleh pengusaha tentunya sangat menguntungkan. Dari rangkaian permasalahan umum yang diuraikan diatas, ada beberapa permasalahan ‘terselubung’ terkait pekerja Outsourcing PKWT ke PKWTT diantaranya perpindahan status pekerja Outsourcing PKWT ke PKWTT sehingga mengakibatkan hak-hak pekerja PKWT/PKWTT yang terabaikan.

penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Sehubungan dengan jenis penelitian yang digunakan adalah Yuridis normatif, maka pendekatan yang dilakukan dalam

tulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach). Pendekatan undang-undang (statute approach) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

*Problematika atas Peralihan Hak-Hak PKWT ke PKWTT pada Pekerja Outsourcing/ alih daya.*

Pasca reformasi di Indonesia, kebebasan untuk berserikat dalam organisasi-organisasi masyarakat telah merajalela, memberikan dampak positif terutama bagi kelompok tenaga kerja yang semakin terorganisir untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Namun, masalah ketenagakerjaan masih menjadi isu yang belum terselesaikan sepenuhnya di negeri ini.

Outsourcing merupakan salah satu wujud dari fleksibilitas pasar kerja yang dapat ditemui hampir di seluruh sektor dalam rantai produksi. Praktik ini mencakup pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan/atau wewenang kepada pihak lain untuk mendukung strategi pemakaian jasa outsourcing. Dalam perundang-undangan, istilah "outsourcing" sering disebut dengan "penyediaan jasa pekerjaan" atau "pemborongan pekerjaan." Namun, undang-undang terbaru menggunakan istilah "perjanjian alih daya."

Alih daya adalah sistem di mana perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja untuk bekerja bagi perusahaan pengguna. Perusahaan alih daya bertindak

sebagai perantara antara pekerja dan perusahaan pengguna, mengatur hubungan kerja serta menyediakan pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengguna.

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk memastikan pemenuhan hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesetaraan peluang dan perlakuan yang adil. Ini termasuk perlindungan terhadap hak ekonomi, keselamatan dan kesehatan kerja, hak untuk bergabung dalam serikat pekerja, dan hak untuk berunding dengan pengusaha.

Outsourcing telah menjadi praktik yang sah sejak adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, posisi pekerja outsourcing dalam kerangka hukum sering tidak jelas, menyebabkan ketidakpastian hak dan kewajiban mereka. Mereka juga menghadapi kesulitan dalam menjadi anggota serikat pekerja atau organisasi buruh karena status mereka yang tidak jelas, menghambat kemampuan mereka untuk melindungi hak-hak mereka secara kolektif.

Pemerintah melegalkan sistem kerja dengan PKWT dengan tujuan menangani masalah pengangguran pasca reformasi di Indonesia. Meskipun ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem PKWT memiliki batasan yang tidak terlalu ketat. Hal ini berbeda dengan undang-undang sebelumnya yang tidak mengatur atau melarang hubungan kerja tidak tetap. Sebagai hasilnya, penggunaan hubungan kerja kontrak menjadi kebiasaan dalam masyarakat.

Undang-undang tersebut memberikan dasar hukum yang lebih kuat bagi PKWT, terutama dalam mengatur hubungan kerja. Namun, interpretasi tentang jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT seringkali berbeda, menyebabkan ketidakjelasan terutama dalam penentuan apakah

pekerjaan dilakukan dalam batas waktu tertentu atau selesai pekerjaannya.

Untuk mengatasi multiinterpretasi, perlu ditetapkan kategori pekerja tetap dan tidak tetap, serta batasan yang jelas tentang syarat perpanjangan dan pembaharuan PKWT. Selain itu, pengaturan tentang jangka waktu PKWT juga harus tegas, termasuk sanksi bagi pelanggaran ketentuan.

Pemerintah perlu melakukan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti mengizinkan PKWT untuk semua jenis pekerjaan dengan batas waktu maksimal lima tahun, dan memberikan santunan bagi pekerja setelah berakhirnya PKWT. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut harus dihukum dengan tegas.

Praktik outsourcing sering kali melanggar ketentuan yang telah ditetapkan, yang berdampak pada hak dan kesejahteraan para pekerja. Meskipun outsourcing dapat memberikan efisiensi biaya, namun juga menimbulkan masalah seperti ketidakpastian tenaga kerja dan pelanggaran hak-hak pekerja. Oleh karena itu, perdebatan mengenai manfaat dan risiko outsourcing tetap berlanjut dan menjadi subjek pembuatan kebijakan yang berkelanjutan.

#### *Analisis Perubahan Pengaturan yang Merugikan Pekerja Alih Daya*

Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang mengubah sebagian isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), terjadi perubahan penting terkait penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah pelaksana UU Cipta Kerja, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mengatur hal ini, serta

mengganti istilah "Outsourcing" menjadi "Alih Daya".

Sebelumnya, ketentuan mengenai Outsourcing diatur dalam UU Ketenagakerjaan, di mana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan melalui dua jenis alih daya: pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Peraturan dan ketentuan terkait telah diatur secara rinci dalam peraturan menteri terkait.

Namun, setelah UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 diberlakukan, terjadi perubahan signifikan. Beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan terkait Outsourcing dihapus atau diubah, sehingga UU Cipta Kerja menghilangkan pembagian jenis alih daya menjadi pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Selain itu, UU Cipta Kerja mencabut pasal-pasal yang mengatur syarat dan pembatasan jenis pekerjaan penunjang dan/atau kegiatan jasa penunjang yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain.

Sedangkan perubahan pada peraturan pelaksana dilaksanakan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang umumnya disingkat sebagai PP 35/2021, mengelola topik Alih Daya dalam bab III yang meliputi Pasal 18 hingga Pasal 20. Isinya mengatur mengenai relasi kerja antara perusahaan Alih Daya dan pekerja/buruh yang ditempatkan, yang bergantung pada jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang ditetapkan secara tertulis. PP 35/2021 juga menetapkan ketentuan terkait upah, kesejahteraan, kondisi kerja, serta penyelesaian sengketa yang muncul, yang harus dijalankan sesuai dengan ketetapan yang ada dalam hukum yang berlaku, serta menjadi tanggung jawab langsung dari perusahaan Alih Daya. Selain itu, PP 35/2021 juga merumuskan syarat-syarat tentang perpindahan perlindungan hak bagi pekerja/buruh yang berbasis pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

dalam kondisi pergantian perusahaan Alih Daya, asalkan bidang pekerjaannya masih tetap ada. Syarat-syarat ini menggaransi kesinambungan pekerjaan bagi pekerja/buruh yang bertanggung jawab pada perusahaan Alih Daya. PP 35/2021 juga menegaskan bahwa setiap perusahaan Alih Daya harus berbentuk Badan Hukum dan diwajibkan mematuhi segala perizinan usaha yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat.

Pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang diwujudkan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) menimbulkan sejumlah perubahan yang lebih menguntungkan bagi pihak pengusaha daripada pekerja. Beberapa perubahan tersebut antara lain:

1. Sistem Kerja Kontrak: PKWT tidak lagi memiliki batasan periode atau batas waktu kontrak yang jelas. Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja memberikan interpretasi luas terhadap PKWT dengan frasa "tidak terlalu lama", yang membuat ketidakpastian bagi pekerja. Perpanjangan PKWT yang diatur oleh Peraturan Pemerintah (PP) juga dapat menyulitkan pekerja untuk mendapatkan status karyawan tetap.
2. Tidak Ada Batasan Terhadap Jenis Pekerjaan: UU Cipta Kerja tidak mengatur batasan kriteria pekerjaan yang dapat dipekerjakan melalui alih daya. Hal ini dapat memperluas praktik outsourcing tanpa batasan yang jelas, sehingga meningkatkan ketidakpastian bagi pekerja.
3. Waktu Kerja Eksploitatif: Batasan maksimal jam lembur menjadi lebih longgar, dengan peningkatan dari tiga jam menjadi empat jam dalam sehari dan dari 14 jam menjadi 18 jam dalam seminggu. Hal ini dapat mengakibatkan eksploitasi kerja dan upah lembur yang tidak proporsional.
4. Berkurangnya Hak Cuti dan Istirahat: UU Cipta Kerja mengubah ketentuan cuti berbayar, dengan mengurangi waktu istirahat bagi pekerja dan menghilangkan hak cuti panjang bagi pekerja yang telah bekerja minimal selama enam tahun. Hal ini mengurangi keseimbangan antara kebutuhan kerja dan istirahat bagi pekerja.
5. Rentan Terhadap PHK: Alasan pemutusan hubungan kerja menjadi lebih luas, sehingga pekerja menjadi lebih rentan terhadap PHK, terutama dalam kasus kecelakaan kerja. Beberapa hak pekerja terkait PHK juga dihapuskan atau dikurangi, meninggalkan pekerja dalam ketidakpastian.
6. Ketentuan Pekerja Outsourcing: Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing juga menurun, dengan pengurangan perlindungan hak-hak pekerja saat terjadi pergantian perusahaan alih daya. Hal ini membuat pekerja outsourcing lebih rentan terhadap penyalahgunaan oleh pengusaha.

Pada dasarnya, pengaturan terkait pekerjaan alih daya awalnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Ini melibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima kerja, yang seringkali menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun, ketidakpastian status kerja, stagnasi kondisi kerja, tantangan implementasi regulasi yang tidak jelas, potensi diskriminasi dan eksploitasi, serta kurangnya akses terhadap hak-hak dasar menjadi masalah utama yang dihadapi oleh pekerja outsourcing.

1. Ketidakpastian Status Kerja: Pekerja outsourcing menghadapi ketidakpastian signifikan terkait status kerja mereka. Meskipun peralihan dari PKWT ke PKWTT seharusnya memberikan

kepastian, proses ini seringkali tidak lancar, menciptakan ketidakpastian yang berkelanjutan.

2. Stagnasi Kondisi Kerja: Meskipun diharapkan adanya peningkatan kondisi kerja dan kesejahteraan setelah peralihan hak-hak dari PKWT ke PKWTT, dalam banyak kasus, hal ini tidak terjadi. Banyak pekerja outsourcing masih terjebak dalam kondisi kerja yang tidak stabil dan upah rendah.
3. Tantangan Implementasi Regulasi: Ketidakjelasan dalam implementasi regulasi menyulitkan peralihan hak-hak dari PKWT ke PKWTT. Ini bisa dimanfaatkan oleh pengusaha outsourcing untuk menghindari kewajiban peralihan hak atau bahkan mengabaikan hak-hak pekerja.
4. Potensi Diskriminasi dan Eksploitasi: Perlindungan hukum yang kurang memadai membuat pekerja outsourcing rentan terhadap diskriminasi dan eksploitasi. Tanpa jaminan hukum yang cukup, pekerja tidak memiliki perlindungan yang memadai terhadap pelanggaran hak-hak mereka.
5. Kurangnya Akses terhadap Hak-hak Dasar: Pekerja outsourcing seringkali menghadapi kesulitan dalam mendapatkan hak-hak dasar seperti upah yang layak, jam kerja yang wajar, cuti, dan jaminan sosial, menciptakan ketidaksetaraan dan penurunan kesejahteraan.

Dengan memperhatikan dan mengatasi problematika tersebut, pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan lembaga-lembaga terkait lainnya dapat bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, stabil, dan berkelanjutan bagi pekerja outsourcing. Langkah-langkah yang komprehensif dan kolaboratif diperlukan untuk meningkatkan perlindungan hukum dan kesejahteraan

bagi pekerja outsourcing secara keseluruhan.

*Perlindungan hukum yang seharusnya diberikan negara terhadap pekerja Outsourcing/alih daya.*

Perlindungan hukum pada dasarnya adalah cerminan dari fungsi hukum dalam mencapai tujuan-tujuan hukum seperti kemanfaatan, keadilan, dan kepastian hukum. Perlindungan hukum, menurut Philipus M. Hadjon, mencakup perlindungan represif dan preventif sesuai aturan hukum, bertujuan untuk melindungi hak asasi manusia tanpa diskriminasi. Perlindungan ini diberikan melalui sarana hukum untuk kepentingan bersama.

Perlindungan terhadap tenaga kerja adalah komitmen untuk memastikan hak-hak dasar pekerja dijamin, termasuk kesempatan yang sama dan perlakuan tanpa diskriminasi. UU Ketenagakerjaan mengatur beberapa aspek perlindungan penting:

Perlindungan terkait upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial, memastikan penghasilan yang layak dan akses fasilitas sosial yang memadai.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk lingkungan kerja yang aman serta standar keselamatan yang ketat.

Perlindungan terhadap hak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, untuk memperjuangkan hak-hak melalui representasi yang kuat.

Perlindungan terhadap hak berunding dengan pengusaha, termasuk hak berpartisipasi dalam negosiasi mengenai kondisi kerja, upah, dan kebijakan lainnya.

Dengan memastikan perlindungan komprehensif ini, hukum ketenagakerjaan membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan produktif, mendukung kesejahteraan dan kemajuan sosial ekonomi masyarakat secara keseluruhan.

Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan ketenagakerjaan sebagai segala hal yang terkait dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Ini mencakup:

1. Pre-Employment: kewajiban perusahaan untuk menyelenggarakan magang dan mengumumkan lowongan kerja sebelum masa kerja dimulai.
2. During Employment: meliputi upah, jaminan sosial, perlindungan kerja, dan pengawasan kerja selama masa kerja.
3. After Employment: termasuk pesangon dan bonus jaminan hari tua setelah masa kerja berakhir.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Ini mencakup perlindungan terhadap kondisi kesehatan pekerja, hak untuk bergabung dalam serikat pekerja, dan hak untuk mogok kerja. Outsourcing, yang memengaruhi hubungan kerja, harus diatur dengan jelas dalam hukum ketenagakerjaan untuk mencegah penyalahgunaan dan melindungi hak pekerja. Sebelum UU Cipta Kerja, hubungan kerja outsourcing diatur oleh UU Ketenagakerjaan dengan PKWT atau PKWTT, namun ketidakjelasan dalam norma menyebabkan ketidakpastian hukum.

Hak-hak pekerja yang tidak tetap dalam sistem outsourcing diatur dalam Bab X dari Pasal 67 hingga Pasal 101 dalam UU Ketenagakerjaan. Tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja yang tidak tetap dalam sistem outsourcing mencakup beberapa aspek.

Pertama, perusahaan wajib memberikan pelatihan kepada pekerja sebagai bagian dari pengembangan kemampuan mereka. Pelatihan dilakukan melalui proses berjenjang dan pemagangan untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan pekerja. Biaya program pelatihan menjadi tanggung jawab perusahaan, termasuk

pembayaran hak-hak pekerja selama mereka bekerja.

Kedua, perusahaan harus melindungi pekerja penyandang cacat sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Anak di bawah umur (13-15 tahun) hanya boleh dipekerjakan untuk pekerjaan ringan dengan izin tertulis dari wali dan perjanjian kerja yang ditandatangani oleh orang tua.

Ketiga, perlindungan khusus diberikan kepada pekerja perempuan untuk melindungi kesehatan fisik dan mental mereka. Ini termasuk perlindungan terhadap peran mereka sebagai perempuan atau ibu, diatur dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap waktu kerja diatur dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan, dengan waktu kerja standar 7-8 jam per hari dan 40 jam per minggu. Kerja lembur hanya boleh dilakukan dengan persetujuan pekerja dan dibatasi hingga 3 jam per hari dan 14 jam per minggu.

Pekerja memiliki hak atas istirahat minimal setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus. Istirahat mingguan diberikan selama 1 atau 2 hari tergantung pada pola kerja.

Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing juga diatur dalam UU Cipta Kerja, termasuk persyaratan perusahaan outsourcing berbentuk badan hukum dan memiliki izin usaha dari pemerintah pusat. Sebelum UU Cipta Kerja, izin usaha diperoleh dari instansi bidang ketenagakerjaan.

1. Penyusunan Regulasi yang Jelas: Regulasi yang jelas dan spesifik mengenai hak-hak, kewajiban, dan status kerja pekerja outsourcing diperlukan untuk mengurangi kebingungan dan ketidakpastian serta

memberikan arahan yang pasti bagi pihak terkait.

2. **Penegakan Hukum yang Konsisten:** Diperlukan penegakan hukum yang konsisten terhadap pelanggaran terkait pekerja outsourcing untuk menciptakan efek jera bagi pengusaha yang melanggar hak-hak pekerja.
3. **Pendidikan dan Informasi:** Pemerintah harus meningkatkan upaya pendidikan dan penyuluhan kepada pekerja outsourcing tentang hak-hak mereka, prosedur peralihan status kerja, dan cara melindungi diri dari penyalahgunaan oleh pengusaha.
4. **Kolaborasi dengan Pihak Terkait:** Kolaborasi antara pemerintah, serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan lembaga-lembaga lainnya diperlukan untuk mengembangkan regulasi yang lebih baik dan memastikan implementasinya serta menciptakan lingkungan kerja yang adil.
5. **Pengawasan Terhadap Perusahaan Outsourcing:** Pengawasan yang lebih ketat terhadap perusahaan outsourcing diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan melindungi hak-hak pekerja. Ini dapat dilakukan melalui audit rutin, investigasi terhadap pelanggaran, dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran yang ditemukan.

Selain dari upaya perlindungan hukum yang bersifat pencegahan yang telah diuraikan sebelumnya, pekerja outsourcing juga memiliki akses kepada perlindungan hukum yang bersifat penindakan. Perlindungan hukum penindakan ini memungkinkan pekerja untuk mempertahankan hak-hak mereka dengan mengambil langkah-langkah hukum jika terjadi pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati. Dalam dasarnya, hubungan kerja dalam konteks outsourcing bergantung pada adanya

perjanjian tertulis yang diatur dalam peraturan yang telah disepakati, ditandatangani, dan dipertanggungjawabkan oleh kedua belah pihak.

Perlindungan hukum penindakan memberikan kekuatan kepada pekerja untuk menegakkan hak-hak mereka melalui upaya hukum seperti gugatan perdata, arbitrase, atau proses mediasi jika terjadi pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati. Melalui akses terhadap perlindungan hukum penindakan ini, pekerja dapat secara efektif memperjuangkan hak-hak mereka dan memastikan bahwa pihak perusahaan mematuhi ketentuan yang telah disepakati.

Dengan demikian, perlindungan hukum penindakan merupakan bagian integral dari sistem perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing. Hal ini bertujuan untuk memastikan keadilan dan kepatuhan terhadap ketentuan perjanjian kerja serta memberikan insentif kepada perusahaan untuk mematuhi ketentuan-ketentuan tersebut dalam hubungan kerja mereka. Sebagai hasilnya, hubungan kerja menjadi lebih seimbang dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

Dalam praktiknya, perselisihan antara pemberi kerja dan pekerja outsourcing sering terjadi, yang dapat merugikan pekerja dalam kebijakan perusahaan. Perselisihan ini dapat muncul dari berbagai sumber, seperti kondisi kerja yang tidak memadai, diskriminasi dalam upah, pemutusan hubungan kerja yang tidak adil, dan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan.

Penyelesaian perselisihan ini dapat dilakukan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar pengadilan dan penyelesaian melalui pengadilan, sesuai dengan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian di luar pengadilan, seperti mediasi, negosiasi, dan arbitrase, sering

menjadi pilihan karena lebih cepat dan kurang formal. Sementara penyelesaian melalui pengadilan melibatkan proses formal di hadapan pengadilan.

Dalam kedua jenis penyelesaian ini, penting bagi pekerja outsourcing untuk memiliki akses yang sama terhadap sistem peradilan dan bantuan hukum yang

#### **4. Simpulan dan Saran**

Problematika yang terjadi atas Peralihan hak-hak Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) ke Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada pekerja Outsourcing adalah ketidakpastian status kerja yang dihadapi oleh pekerja outsourcing. Sebelumnya, dengan PKWT, pekerja memiliki batasan waktu kontrak, dipekerjakan tanpa jaminan status tetap. Dengan perubahan ke PKWTT, diharapkan pekerja mendapat status kerja yang lebih stabil dan perlindungan hak lebih besar. Namun, dalam praktiknya, peralihan ini sering tidak lancar, sulit bagi pekerja mendapat status PKWTT meskipun bekerja lama, meningkatkan ketidakpastian terkait pekerjaan. Peralihan ini juga tidak selalu diikuti peningkatan kondisi kerja atau kesejahteraan pekerja. Meskipun PKWTT seharusnya memberikan hak lebih besar, pekerja outsourcing sering tetap dalam kondisi kerja tidak stabil, dengan upah rendah dan perlindungan sosial minim. Terdapat permasalahan implementasi regulasi yang kurang jelas terkait peralihan hak-hak dari PKWT ke PKWTT dalam konteks outsourcing. Ketidakjelasan ini dapat menyebabkan praktik-praktik tidak adil atau penyalahgunaan hak-hak pekerja. Pengusaha outsourcing dapat memanfaatkan celah hukum untuk menghindari kewajiban peralihan hak atau bahkan mengabaikan hak-hak pekerja.

Perlindungan hukum yang seharusnya diberikan negara terhadap pekerja outsourcing dengan aturan jelas mengenai status kerja pekerja outsourcing, adanya limitasi pekerjaan, batasan waktu kontrak,

memadai untuk memastikan keadilan dalam hubungan kerja mereka. Oleh karena itu, perlindungan hukum penindakan menjadi penting sebagai sarana bagi pekerja outsourcing untuk melindungi diri mereka dari penyalahgunaan dan ketidakadilan dalam hubungan kerja.

prosedur peralihan status kerja dari waktu tertentu menjadi waktu tidak tertentu, dan hak-hak yang melekat pada setiap jenis status kerja. Kemudian, Negara harus menjamin bahwa pekerja outsourcing memiliki akses yang sama terhadap hak-hak dasar pekerja, seperti upah yang layak, jam kerja yang wajar, cuti, dan jaminan sosial. Perlindungan hukum harus memastikan bahwa pekerja outsourcing tidak mendapatkan diskriminasi atau dieksploitasi oleh pengusaha..

#### **Daftar Pustaka**

- Anshari, A. G. (Tahun tidak tersedia). *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Agusmidah. (2010). *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manan, B. (2000). *Pembinaan Hukum Nasional*. Bandung: Alumni.
- Sunggono, B. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tanya, B. L., et.al. (2007). *Teori Hukum*. Surabaya: CV Kita.
- Djumiadji, F. X. (1987). *Perjanjian Pemborongan*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.

- Hart, H. L. A. (1997). *The Concept Of Law*. New York: Clarendon Press-Oxford.
- Rusli, H. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Yasar, I. (2008). *Sukses Implementasi Outsourcing*. Jakarta: PPM.
- Soepomo, I. (2001). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Lebacqz, K. (2011). *Six Theories Of Justice*. (Y. Santoso, Terjemahan). Bandung: Nusa Media.
- Santoso, M. A. (2014). *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana.
- Fuady, M. (2010). *Dinamika Teori Hukum*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Subekti, R. (1977). *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- Syahrani, R. (1999). *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya.
- Salim, H. S., & Nurbani, E. S. (2014). *Buku Kedua Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, S. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Ui Press.
- Ali, Z. (2013). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.