



PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* DALAM KEBARUAN REGULASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Andhini Ratu Nabila^a, Theta Murty^b,

^a Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Email: andhiniratunabila@gmail.com

^b Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Email: thetamurty@fh.unsri.ac.id

Abstrak:

Sistem alih daya atau *outsourcing* di Indonesia mengalami perubahan signifikan pasca berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Masalah utama yang muncul adalah dihapuskannya batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, yang semula hanya untuk pekerjaan penunjang kini mencakup seluruh lini operasional perusahaan tanpa terkecuali. Perubahan ini memicu kekhawatiran mengenai penurunan kepastian kerja (*job security*) dan perlindungan hak-hak dasar buruh di tengah semangat fleksibilitas pasar kerja yang semakin dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebaruan pengaturan alih daya dalam regulasi terbaru serta mengkaji bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja diberikan di dalam sistem tersebut secara komprehensif. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun regulasi terbaru memberikan kemudahan operasional bagi perusahaan melalui fleksibilitas tenaga kerja, pemerintah tetap berupaya menyeimbangkan perlindungan pekerja melalui mekanisme uang kompensasi pada akhir kontrak dan jaminan kelangsungan masa kerja yang tidak terputus meskipun terjadi pergantian vendor alih daya. Perlindungan hukum pekerja kini lebih difokuskan pada pemenuhan standar hak normatif minimum dan kejelasan kontrak kerja secara tertulis. Perlindungan tersebut sangat bergantung pada kepatuhan perusahaan penyedia jasa terhadap standar hukum yang telah ditetapkan agar fleksibilitas ekonomi tidak mengabaikan martabat pekerja.

Kata Kunci: *Alih Daya; Ketenagakerjaan; Perlindungan Hukum*

Abstract:

The outsourcing system in Indonesia has undergone significant changes following the enactment of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Contracts, Outsourcing, Working Hours, Rest Periods, and Termination of Employment. The main problem that arises is the removal of restrictions on the types of work that can be outsourced, which was originally only for supporting work but now covers all company operational lines without exception. This change has triggered concerns regarding the decline in job security and the protection of basic labor rights amidst the spirit of an increasingly dynamic labor market flexibility. This research aims to analyze the novelty of outsourcing arrangements in the latest regulations and examine how legal protection for workers' rights is provided in the system comprehensively. The research method used is normative legal research with a statutory approach and a conceptual approach. The data used are secondary data consisting of primary and secondary legal materials analyzed qualitatively. The results show that although the latest regulations provide operational convenience for companies through labor flexibility, the government is still trying to balance worker protection through compensation mechanisms at the end of the contract and guarantees of continuous work periods despite changes in outsourcing vendors. Legal protection for workers is now more focused on fulfilling minimum normative rights standards and clear written work contracts. The protection depends heavily on the compliance of service provider companies with established legal standards so that economic flexibility does not neglect the dignity of workers.

Keywords: *Employment; Legal Protection; Outsourcing*

LATAR BELAKANG

Indonesia sebagai negara hukum, memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap hak asasi setiap warga negaranya, termasuk hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, di mana sektor ketenagakerjaan menjadi pilar utama dalam menopang roda ekonomi sekaligus mencapai kesejahteraan umum. Dalam kerangka negara hukum, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara, khususnya pekerja/buruh, mengingat posisi tawar mereka yang secara sosiologis dan ekonomis seringkali lebih lemah dibandingkan pengusaha dalam hubungan kerja. Dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini tengah berada pada fase transisi yang signifikan, menyusul diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang membawa perubahan fundamental terhadap pola hubungan industrial.

Salah satu perubahan yang paling memicu perdebatan yuridis adalah kebaruan pengaturan mengenai sistem alih daya atau *outsourcing*. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pemerintah melakukan restrukturisasi aturan yang selama ini dianggap kaku menjadi lebih fleksibel demi menarik arus investasi.¹ Secara konseptual, hubungan kerja *outsourcing* melibatkan hubungan triangular yang kompleks, di mana pemenuhan hak-hak normatif pekerja seringkali menjadi area abu-abu akibat pembagian tanggung jawab antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemberi kerja. Namun, kebaruan yang paling mencolok dalam regulasi terbaru ini adalah dihapuskannya batasan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan, yang semula dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibatasi hanya pada pekerjaan penunjang (*non-core business*).²

Pergeseran paradigma dari *job security* (kepastian kerja) menuju *labour market flexibility* (fleksibilitas pasar kerja) ini menimbulkan kekhawatiran mendalam terhadap stabilitas hak pekerja di masa depan. Meskipun fleksibilitas diharapkan mampu membuka lebih banyak lapangan kerja, namun di sisi lain, praktik ini berisiko memperluas ketidakpastian bagi pekerja, terutama terkait jaminan upah, keberlanjutan masa kerja, dan perlindungan pasca-Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).³ Kesenjangan antara harapan regulasi untuk meningkatkan

¹ Robby Tejamukti Kusuma, "Dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Peraturan," *IBLAM Law Review* 5, no. 2 (2025): 151–63.

² Muhammad Alfian Sangaji and Lalu Hadi Adha, "Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram* 3, no. 1 (2023): 95–104, <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i1.2151>.

³ Zamroni Zamroni, Fajar Rachmad Dwi Miarsa, and Ahmad Heru Romadhon, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Berdasarkan Uu Nomor 13/2003 Dan UU Nomor 6/2023," *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 2 (2025): 2638–45, <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/view/7904>.

efisiensi perusahaan dengan kebutuhan nyata pekerja akan perlindungan hukum yang pasti menjadi isu krusial yang harus segera diselesaikan secara normatif.

Dampak dari implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ini perlu ditelaah secara mendalam untuk memastikan bahwa kebaruan aturan tersebut tidak justru mendegradasi standar perlindungan buruh yang telah diatur oleh konstitusi.⁴ Oleh karena itu, identifikasi masalah dalam naskah ini difokuskan pada sinkronisasi antara kebijakan fleksibilitas alih daya dalam regulasi terbaru dengan prinsip keadilan bagi pekerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak konkret kebaruan pengaturan tersebut terhadap perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* guna merumuskan penguatan proteksi hukum dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Urgensi dari analisis ini juga didasarkan pada perlunya menyeimbangkan kepentingan ekonomi nasional dengan hak-hak konstitusional buruh agar tidak terjadi eksploitasi di balik dalih kemudahan berusaha. Kehadiran standar perlindungan baru seperti uang kompensasi PKWT dan pengalihan perlindungan hak kerja (TUPE) dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja perlu diuji efektivitasnya dalam memitigasi risiko dari hilangnya batasan jenis pekerjaan. Melalui pendekatan yuridis, naskah ini akan membedah apakah instrumen perlindungan yang tersedia saat ini sudah cukup kuat untuk menjaga martabat pekerja alih daya di tengah sistem yang semakin kompetitif dan terbuka.⁵

METODE

Penelitian ini memberikan pernyataan bahwa metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Dalam penelitian ini, hukum dikonsepkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan perilaku manusia yang dianggap pantas.⁶

⁴ Damaira Engelina Nababan and Fitria Olivia, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023," *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora* 5, no. 3 (2025): 5233–44.

⁵ Rika Jamin Marbun and et al, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami PHK* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024).

⁶ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Data yang digunakan adalah data sekunder yang mencakup bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara mengumpulkan dan menelaah literatur atau bahan pustaka yang relevan. Selanjutnya, bahan hukum tersebut dianalisis secara kualitatif untuk menghasilkan penjelasan deskriptif yang sistematis dan logis.⁷

ANALISIS DAN DISKUSI

1. Perubahan Aturan Mengenai Jenis Pekerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja membawa paradigma baru dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pada sektor alih daya. Secara yuridis, regulasi ini merupakan aturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengusung semangat fleksibilitas pasar kerja atau labour market *flexibility*. Pemerintah berupaya melakukan simplifikasi regulasi guna menciptakan iklim investasi yang lebih kompetitif dengan cara memberikan keleluasaan bagi korporasi dalam mengelola struktur organisasi dan kebutuhan tenaga kerjanya secara mandiri tanpa intervensi administratif yang terlalu dalam dari negara.

Esensi utama dari perubahan ini terletak pada pergeseran filosofi perlindungan tenaga kerja yang semula bersifat restriktif atau membatasi gerak pengusaha, kini menjadi lebih adaptif terhadap kebutuhan bisnis global. Dalam konteks alih daya, perubahan tersebut menyentuh aspek paling krusial yaitu mengenai klasifikasi beban kerja yang dapat diserahkan kepada pihak ketiga. Hal ini dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan operasional yang dialami perusahaan di bawah aturan lama, di mana pemisahan kaku antara pekerjaan utama dan tambahan sering kali dianggap menghambat efisiensi produksi. Transformasi aturan ini kemudian dijabarkan secara lebih spesifik melalui beberapa perubahan mendasar sebagai berikut:

a. Penghapusan Pembatasan Pekerjaan Utama dan Tambahan

Perubahan paling fundamental dalam regulasi ini terletak pada hilangnya sekat antara pekerjaan inti (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non-core business*). Jika merujuk pada aturan lama, tenaga *outsourcing* sangat dibatasi hanya untuk bidang jasa penunjang seperti pembersihan atau keamanan. Namun, berdasarkan Pasal 18 ayat (1)

⁷ *Ibid.*, hlm. 115.

PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pemerintah kini menetapkan bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja tanpa lagi mengklasifikasikan jenis pekerjaan tertentu. Hal ini menandakan bahwa negara secara resmi membuka pintu bagi perusahaan untuk menyerahkan seluruh lini operasionalnya kepada pihak ketiga selama syarat administratif terpenuhi.

Penghapusan batasan ini memberikan landasan hukum bagi perusahaan untuk melakukan efisiensi besar-besaran dengan skema penyerahan pekerjaan secara total. Sesuai dengan Pasal 20 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pelaksanaan pekerjaan alih daya kini sepenuhnya bergantung pada "Perjanjian Alih Daya" yang dibuat secara tertulis antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia jasa. Tidak adanya batasan jenis kegiatan dalam pasal tersebut berarti posisi-posisi strategis dalam proses produksi pun kini legal untuk diisi oleh pekerja alih daya. Hal ini secara otomatis mengubah struktur organisasi perusahaan yang awalnya kaku menjadi lebih fleksibel dalam mengelola sumber daya manusia.

Kebijakan ini mengalihkan tanggung jawab pengawasan jenis pekerjaan dari pemerintah kepada kesepakatan bisnis antarperusahaan. Meskipun memberikan keleluasaan operasional, perlu diperhatikan bahwa penghapusan "kotak-kotak" pekerjaan ini sering kali dianggap mengurangi peluang pekerja untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan tempat mereka bekerja. Mengingat semua posisi kini bisa dikontrakkan, tantangan bagi tenaga kerja adalah tetap mempertahankan profesionalitas di tengah sistem kerja yang lebih mementingkan hasil akhir pekerjaan daripada status kepegawaian jangka panjang. Kondisi ini menuntut adanya pengawasan mandiri agar fleksibilitas tersebut tidak mereduksi standar perlindungan hak buruh.⁸

b. Kebebasan Perusahaan dalam Mengatur Tenaga Kerja

Kebaruan dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan legalitas bagi perusahaan untuk lebih mudah dan cepat dalam mengatur kebutuhan karyawannya tanpa terikat pada prosedur birokrasi yang kaku. Hal ini didasarkan pada

⁸ Alfian Sangaji and Hadi Adha, "Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021."

prinsip fleksibilitas pasar kerja di mana perusahaan pemberi kerja tidak lagi dibebani kewajiban untuk melaporkan setiap jenis pekerjaan yang dialihkan kepada instansi ketenagakerjaan secara mendetail seperti aturan sebelumnya. Berdasarkan Pasal 20 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, perusahaan cukup mengandalkan Perjanjian Alih Daya yang dibuat secara tertulis, yang mana secara hukum memberikan kemandirian penuh bagi perusahaan untuk menentukan volume dan durasi penggunaan jasa dari pihak ketiga sesuai kebutuhan operasional mereka.

Fleksibilitas ini secara teknis diatur dalam Pasal 18 dan Pasal 19 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menegaskan bahwa tanggung jawab penuh atas pekerja berada pada perusahaan alih daya, namun perusahaan pemberi kerja memiliki kendali penuh atas pemilihan vendor. Kebebasan ini memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan pasar dengan cepat tanpa harus khawatir dengan beban administratif yang berat saat ingin menyewa jasa tenaga kerja eksternal. Dengan sistem ini, perusahaan pemberi kerja dapat fokus pada pengembangan bisnis inti sementara urusan manajemen tenaga kerja di lini lain sepenuhnya dikelola oleh mitra alih daya berdasarkan kontrak komersial yang disepakati.

Kebebasan yang sangat luas ini menciptakan implikasi serius terhadap stabilitas karier pekerja. Dalam perspektif hukum, posisi penting sekalipun kini rentan untuk digantikan dengan sistem kontrak luar karena tidak adanya batasan klasifikasi pekerjaan. Kondisi ini secara psikologis menurunkan rasa aman bekerja (*job security*) karena keberlanjutan masa kerja seorang buruh tidak lagi bergantung pada loyalitas terhadap satu perusahaan, melainkan pada durasi kontrak kerja sama antara perusahaan pemberi kerja dengan vendor. Hal ini memicu kekhawatiran bahwa efisiensi ekonomi yang dikejar melalui regulasi ini dapat mengikis perlindungan jangka panjang bagi pekerja yang menduduki posisi-posisi strategis.⁹

2. Standar Hak Pekerja di Aturan Terbaru

Regulasi terbaru ini membawa perubahan positif terkait kepastian masa kerja bagi para tenaga alih daya melalui penerapan prinsip pengalihan perlindungan hak-hak pekerja.

⁹ Aries Barlian Saputra, Endeh Suhartini, and R Djuniarsono, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Perusahaan Akibat Tidak Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama Dikaitkan Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," *Karimah Tauhid* 3, no. 5 (2024): 6032–45, <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i5.13335>.

Dalam aturan ini, apabila sebuah perusahaan pemberi kerja memutuskan untuk mengganti vendor atau perusahaan alih dayanya, masa kerja para pekerja yang ada tidak boleh dianggap terputus atau mulai dari nol kembali. Syarat utamanya adalah objek pekerjaan yang dilakukan tetap sama meskipun perusahaan yang mengelola tenaga kerja tersebut telah berganti dengan penyedia jasa yang baru.¹⁰

Hal ini menjadi sangat penting karena memberikan jaminan bahwa catatan masa kerja seorang pekerja akan terus menyambung secara berkesinambungan. Dengan sistem ini, pekerja tidak perlu merasa khawatir kehilangan senioritas atau hak-hak yang bergantung pada lamanya waktu bekerja hanya karena adanya pergantian kontrak antarperusahaan penyedia jasa. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan rasa aman yang lebih baik serta memastikan bahwa pengalaman kerja mereka tetap diakui secara hukum meskipun terjadi transisi manajemen di sisi penyedia jasa.

Selain mengenai masa kerja, kebaruan lain yang sangat dirasakan manfaatnya adalah adanya kewajiban pemberian uang kompensasi pada saat kontrak berakhir. Saat ini, setiap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak berhak mendapatkan uang tambahan sebagai bentuk penghargaan atas masa bakti mereka ketika hubungan kerja selesai sesuai jangka waktu kontrak. Kebijakan ini merupakan langkah maju dalam memberikan perlindungan finansial bagi para pekerja alih daya yang selama ini sering kali berada dalam posisi yang kurang menguntungkan secara ekonomi.¹¹

Pemberian uang kompensasi ini menjadi pembeda yang signifikan jika dibandingkan dengan aturan-aturan sebelumnya yang tidak mengatur hal tersebut secara tegas. Dahulu, banyak pekerja kontrak yang harus mengakhiri masa kerjanya tanpa mendapatkan uang tambahan atau pesangon apa pun, sehingga sering kali mereka terpaksa pulang dengan tangan kosong. Dengan adanya standar baru ini, negara berusaha hadir untuk memastikan adanya keadilan bagi pekerja kontrak agar mereka memiliki simpanan atau modal penyambung hidup setelah masa kerja mereka di satu kontrak berakhir.

3. Dampak Terhadap Rasa Aman Bekerja (*Job Security*)

Meskipun saat ini terdapat pemberian uang kompensasi sebagai bentuk perlindungan finansial baru, namun pada kenyataannya rasa aman pekerja dalam mempertahankan pekerjaannya justru mengalami penurunan. Jika dibandingkan dengan masa berlakunya UU

¹⁰ Alfian Sangaji and Hadi Adha, "Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021."

¹¹ Zamroni, Miarsa, and Romadhon, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Berdasarkan Uu Nomor 13/2003 Dan UU Nomor 6/2023."

No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, regulasi terbaru ini menciptakan kekhawatiran karena hampir semua jenis pekerjaan kini dapat dialihdayakan. Kondisi ini menyebabkan peluang bagi seorang pekerja untuk diangkat menjadi karyawan tetap menjadi jauh lebih kecil karena perusahaan cenderung memilih sistem kontrak yang lebih fleksibel.¹² Sebagaimana disebutkan oleh Robby Tejamukti dalam penelitiannya, pola fleksibilitas ini pada akhirnya lebih banyak menguntungkan sisi pengusaha dalam mengelola sumber daya manusia dengan biaya yang lebih terkendali.¹³

Selain masalah kepastian status kerja, terdapat risiko nyata mengenai penurunan standar hak-hak yang diterima oleh pekerja alih daya. Peneliti lain seperti Aries Barlian menyoroti bahwa perusahaan mungkin hanya akan memberikan hak-hak pekerja pada batas standar minimum yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja saja. Hal ini menjadi perhatian serius karena sebelumnya banyak perusahaan yang mungkin memiliki kesepakatan bersama atau aturan internal yang jauh lebih menyejahterakan buruh dibandingkan standar minimal pemerintah. Dengan adanya aturan yang sangat fleksibel ini, dikhawatirkan perusahaan akan menurunkan kualitas perlindungan dan kesejahteraan pekerja demi efisiensi operasional.¹⁴

Fenomena ini menunjukkan bahwa fleksibilitas pasar kerja tidak selalu berjalan selaras dengan perlindungan hak-hak dasar buruh. Ketika perusahaan lebih mudah untuk mengganti tenaga kerja melalui sistem *outsourcing*, loyalitas dan stabilitas ekonomi pekerja menjadi taruhannya. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih seimbang agar semangat menarik investasi tidak mengorbankan martabat dan rasa aman para pekerja yang menjadi penggerak utama ekonomi nasional. Tanpa adanya jaminan keamanan kerja yang jelas, daya tawar pekerja akan terus melemah di hadapan pemilik modal.

Ketidakpastian ini juga berdampak pada kesejahteraan psikologis pekerja yang selalu merasa dibayangi oleh ancaman berakhirnya kontrak kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas dan keharmonisan hubungan industrial di Indonesia. Pemerintah memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa keberlakuan regulasi baru ini tidak justru menjadi alat bagi perusahaan untuk melakukan praktik kerja yang kurang adil. Perlindungan hukum yang kuat harus tetap menjadi prioritas agar kemajuan

¹² Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Sidoarjo: Pustaka Abadi, 2023).

¹³ Kusuma, "Dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Peraturan."

¹⁴ Saputra, Suhartini, and Djuniarsono, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Perusahaan Akibat Tidak Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama Dikaitkan Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021."

ekonomi tetap berlandaskan pada prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat, terutama bagi kaum buruh.

4. Perlindungan Hukum bagi Pekerja Alih Daya

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem alih daya pada dasarnya bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar yang melekat pada diri pekerja sebagai manusia. Dalam kerangka hukum yang baru, perlindungan ini diberikan melalui kepastian adanya kontrak kerja tertulis yang jelas antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja. Hal ini menjadi dasar hukum utama agar pekerja memiliki kedudukan yang diakui secara sah, sehingga segala hak dan kewajiban antara kedua belah pihak dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵

Salah satu wujud nyata dari perlindungan hukum ini adalah adanya jaminan hak-hak normatif yang tetap harus dipenuhi tanpa melihat jenis pekerjaan yang dilakukan. Hak-hak seperti upah minimum, waktu kerja, waktu istirahat, serta perlindungan dalam bentuk jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan tetap menjadi tanggung jawab yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan alih daya. Dengan adanya standar minimum yang ditetapkan pemerintah, diharapkan pekerja tetap memiliki tingkat kesejahteraan yang layak meskipun berada dalam sistem hubungan kerja yang bersifat fleksibel.¹⁶

Selain itu, perlindungan hukum juga mencakup mekanisme penyelesaian jika terjadi perselisihan antara pekerja dan perusahaan. Aturan yang ada memberikan ruang bagi pekerja untuk mendapatkan keadilan melalui jalur hubungan industrial apabila hak-hak mereka tidak dipenuhi sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak. Keberadaan payung hukum ini sangat penting untuk mencegah terjadinya perlakuan yang sewenang-wenang serta memberikan kepastian bahwa hak-hak pekerja tetap dilindungi oleh negara melalui regulasi yang ketat dan mengikat bagi pemberi kerja.

Perlindungan hukum ini menunjukkan bahwa perkembangan aturan alih daya tetap mengedepankan prinsip keseimbangan antara kebutuhan dunia usaha dan kesejahteraan buruh. Melalui penguatan regulasi mengenai uang kompensasi dan pengalihan masa kerja, pemerintah berusaha menciptakan standar perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja kontrak. Dengan demikian, meskipun sistem alih daya memberikan fleksibilitas bagi

¹⁵ Marbun and et al, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami PHK*.

¹⁶ Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Sidoarjo: Pustaka Abadi, 2023, hlm. 77)

perusahaan, hak-hak mendasar pekerja sebagai penggerak ekonomi tetap harus mendapatkan prioritas utama dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan.

5. Tanggung Jawab Hukum dalam Hubungan Kerja Alih Daya

Dalam sistem alih daya, terdapat hubungan kerja yang unik karena melibatkan tiga pihak, yaitu pekerja, perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan pemberi kerja. Secara normatif, tanggung jawab pemenuhan hak-hak pekerja sepenuhnya berada pada perusahaan penyedia jasa sebagai pihak yang menandatangani kontrak kerja dengan buruh. Hal ini mencakup kewajiban pembayaran upah, penyediaan jaminan sosial, serta pemberian hak-hak cuti dan istirahat. Ketetapan ini memberikan kejelasan bahwa hubungan industrial yang terjadi secara hukum adalah antara pekerja dengan vendor alih daya, bukan dengan perusahaan tempat mereka bekerja sehari-hari.¹⁷

Perusahaan pemberi kerja juga memiliki tanggung jawab moral dan hukum untuk memastikan bahwa vendor yang mereka tunjuk adalah perusahaan yang patuh pada aturan ketenagakerjaan. Meskipun tidak ada hubungan kerja langsung, perusahaan tempat bekerja harus ikut memantau apakah hak-hak pekerja yang ditempatkan di lokasi mereka telah terpenuhi dengan baik. Sinkronisasi tanggung jawab ini sangat krusial untuk mencegah terjadinya pelepasan tanggung jawab dari salah satu pihak ketika terjadi perselisihan atau kegagalan dalam pemenuhan hak pekerja.¹⁸

Salah satu aspek penting dalam tanggung jawab ini adalah kewajiban perusahaan penyedia jasa untuk mendaftarkan perjanjian kerja pada dinas terkait sesuai dengan domisili kerja. Tindakan administratif ini bukan sekadar formalitas, melainkan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja agar keberadaan mereka tercatat secara resmi oleh negara. Dengan adanya pendaftaran tersebut, posisi tawar pekerja menjadi lebih kuat karena hubungan kerja mereka memiliki dasar hukum yang diakui oleh pemerintah. Ketentuan ini diharapkan dapat meminimalkan praktik alih daya yang dilakukan tanpa kontrak kerja yang jelas.

Pembagian tanggung jawab yang jelas dalam regulasi terbaru ini bertujuan untuk menciptakan ekosistem kerja yang lebih teratur. Dengan adanya batasan tanggung jawab yang tegas, pekerja dapat mengetahui ke mana mereka harus menuntut hak jika terjadi masalah dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum ini menjadi pilar utama dalam menjaga agar sistem alih daya tetap berjalan sesuai koridor keadilan. Dengan demikian,

¹⁷ Rika Jamin Marbun, et al., *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang Mengalami PHK*, Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024, hlm. 48.

¹⁸ Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Sidoarjo: Pustaka Abadi, 2023, hlm. 82)

semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja triangular ini dapat menjalankan fungsinya masing-masing dengan tetap menjunjung tinggi hak-hak dasar para pekerja.

KESIMPULAN

Kebaruan regulasi dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja membawa perubahan mendasar dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia dengan menghapus batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Hal ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk mengelola tenaga kerja secara efisien, namun di sisi lain menimbulkan tantangan terhadap kepastian status kerja atau *job security* bagi buruh. Meskipun terdapat upaya penguatan perlindungan melalui mekanisme uang kompensasi dan jaminan kelangsungan masa kerja yang tidak terputus saat pergantian vendor, fokus utama perlindungan hukum tetap bersandar pada kejelasan kontrak tertulis dan pemenuhan hak-hak normatif minimum yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa.

Perlindungan hukum pekerja alih daya dalam regulasi terbaru ini menunjukkan adanya pergeseran dari perlindungan yang bersifat membatasi jenis pekerjaan menjadi perlindungan yang berbasis pada pemenuhan kompensasi finansial dan keberlanjutan hak. Pembeneran ilmiah dari kebijakan ini terletak pada upaya negara untuk menyeimbangkan antara kemudahan investasi dengan standar perlindungan dasar bagi pekerja kontrak. Oleh karena itu, Perlindungan hukum tersebut sangat bergantung pada kepatuhan perusahaan terhadap standar minimum yang telah ditetapkan agar fleksibilitas hubungan kerja tidak mengurangi martabat dan hak ekonomi pekerja sebagai manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian Sangaji, Muhammad, and Lalu Hadi Adha. "Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram* 3, no. 1 (2023): 95–104. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i1.2151>.
- Kusuma, Robby Tejamukti. "Dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Peraturan." *IBLAM Law Review* 5, no. 2 (2025): 151–63.
- Marbun, Rika Jamin, and et al. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami PHK*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Nababan, Damaira Engelina, and Fitria Olivia. "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023." *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora* 5, no. 3 (2025): 5233–44.
- Saputra, Aries Barlian, Endeh Suhartini, and R Djuniarsono. "Analisis Yuridis Pemutusan

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA OUTSOURCING DALAM KEBARUAN REGULASI
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Andhini Ratu Nabila, Theta Murty

Hubungan Kerja Pekerja Perusahaan Akibat Tidak Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama Dikaitkan Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.” *Karimah Tauhid* 3, no. 5 (2024): 6032–45. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i5.13335>.

Susiani, Dina. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Sidoarjo: Pustaka Abadi, 2023.

Zamroni, Zamroni, Fajar Rachmad Dwi Miarsa, and Ahmad Heru Romadhon. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Berdasarkan Uu Nomor 13/2003 Dan UU Nomor 6/2023.” *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 2 (2025): 2638–45. <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/view/7904>.