

Perlindungan Hukum Hak Tenaga Kerja Alih Daya Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUUXXI/2023

Legal Protection of Outsourcing Workers' Rights Based on Constitutional Court Decision Number 168/PUUXXI/2023

Cholid Hutagalung*, Ningrum Natasya Sirait & Agusmidah

Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Indonesia, Indonesia

Diterima: 2025-07-09; Direview: 2025-07-16; Disetujui: 2025-08-20;

*Corresponding Email: Cholidhutagalung0@gmail.com

Abstrak

Implementasi ketentuan hukum mengenai tenaga kerja alih daya (tenaga kerja alih daya dipekerjakan pada pekerjaan inti perusahaan) yang notabene merupakan wujud belum maksimalnya perlindungan hukum yang diberikan Pemerintah bagi tenaga kerja alih daya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis guna mengetahui mengenai disharmonisasi pengaturan perlindungan hukum tenaga kerja alih daya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang membatasi alih daya hanya pada pekerjaan penunjang, sering kali dilanggar dengan ditempatkannya tenaga kerja alih daya pada pekerjaan inti. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, serta dianalisis secara deskriptif-kualitatif terhadap norma hukum positif yang berlaku serta fakta implementatif yang terjadi di lapangan. Sumber data diperoleh melalui studi kepustakaan serta dokumentasi terhadap putusan pengadilan dan regulasi yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya belum berjalan secara efektif akibat disharmonisasi antara UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023. Perlunya harmonisasi hukum ketenagakerjaan secara vertikal dan horizontal sangat mendesak dilakukan sebagai langkah strategis untuk mewujudkan kepastian hukum dan keadilan sosial bagi tenaga kerja alih daya di Indonesia.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja; Alih Daya; Disharmonisasi; Ketenagakerjaan;

Abstract

The implementation of legal provisions regarding outsourced labor (outsourced labor employed in the company's core work) which is in fact a manifestation of the less than optimal legal protection provided by the Government for outsourced labor. This study aims to analyze to find out about the disharmony of the legal protection regulations for outsourced labor as stipulated in the provisions of Article 66 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, which limits outsourcing only to supporting work, is often violated by the placement of outsourced labor in core work. This study uses a normative juridical method with a statutory approach and a conceptual approach, and is analyzed descriptively-qualitatively against the applicable positive legal norms and the implementation facts that occur in the field. Data sources were obtained through literature studies and documentation of relevant court decisions and regulations. The results of the study indicate that legal protection for outsourced workers has not been implemented effectively due to disharmony between Law Number 13 of 2003 and Law Number 6 of 2023. The need for vertical and horizontal harmonization of labor laws is urgently needed as a strategic step to realize legal certainty and social justice for outsourced workers in Indonesia.

Keywords: Legal Protection; Labor; Outsourcing; Disharmony; Employment

How to Cite: Hutagalung, C., Sirait, N.N. & Agusmidah (2025) Perlindungan Hukum Hak Tenaga Kerja Alih Daya Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUUXXI/2023. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (1): 455-464

PENDAHULUAN

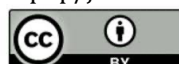
Indonesia merupakan negara hukum. Negara hukum Indonesia berlandaskan Pancasila. Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum negara. Sebagai negara hukum yang berlandaskan Pancasila, berbagai nilai yang terkandung pada Pancasila (yang notabene juga merupakan falsafah negara) telah dimuat pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dan seluruh pasalnya. Secara khusus, Sila ke V Pancasila, telah menegaskan adanya nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Warga Negara Indonesia/WNI). Derivasi dari nilai tersebut dalam UUD 1945, salah satunya adalah ketentuan Pasal 27 ayat (2). Sesuai ketentuan pasal tersebut, setiap WNI berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak. Lebih lanjut sesuai ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, setiap WNI berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

Perlindungan hukum diberikan Pemerintah bagi setiap WNI, khususnya dalam penelitian ini adalah tenaga kerja alih daya. Adanya pemberian perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja alih daya tersebut merupakan kewajiban dan tanggung jawab Pemerintah. Hal ini ditegaskan sesuai Pembukaan UUD 1945 Alinea ke IV. Di Indonesia Pancasila sebagai segala sumber hukum negara, sedangkan UUD 1945 merupakan hukum dasar negara. Di Indonesia, secara umum mengenai ketenagakerjaan telah diatur Pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003). Sesuai ketentuan Pasal 1 angka (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja. Sesuai ketentuan angka (2), tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun Masyarakat (Muabezi, 2017).

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 telah ditentukan mengenai alih daya. Hal ini ditegaskan berdasarkan ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003. Sesuai ketentuan Pasal 64 UU Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan sebagai pemberi kerja dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (Adha et al., 2016). Sesuai ketentuan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Terkait pekerjaan alih daya, orang yang bekerja disebut sebagai "tenaga kerja alih daya" (Giyono & Puspitasari, 2022).

Secara khusus, sesuai ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja alih daya hanya boleh diimplementasikan untuk pekerjaan perusahaan yang dikategorikan sebagai kegiatan penunjang. Seiring perkembangan Hukum Ketenagakerjaan, pasca terbitnya UU Nomor 6 Tahun 2023, ketentuan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 disharmonis dengan ketentuan Pasal 66 UU Nomor 6 Tahun 2023. Sesuai ketentuan Pasal 66 UU Nomor 6 Tahun 2023 hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan tenaga kerja yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Pradipta, 2021). Lebih lanjut, perlindungan tenaga kerja, upah dan kesejahteraan, syarat syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang kurangnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya (Fitriyaningrum, 2019).

Sebelum terbitnya UU Nomor 6 Tahun 2023, terkait implementasi ketentuan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003, fakta hukumnya masih terjadi pelanggaran. Hal ini ditegaskan karena masih banyak tenaga kerja alih daya yang melakukan pekerjaan inti pada perusahaan tempat tenaga kerja alih daya dipekerjakan (Suyoko & Az, 2021). Berdasarkan fakta hukum tersebut, ditegaskan bahwa belum sepenuhnya terimplementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya di Indonesia. Malah dengan adanya ketentuan Pasal 66 UU Nomor 6 Tahun 2023, telah menimbulkan disharmonisasi hukum yang berujung pada adanya ketidakpastian hukum



terkait implementasi ketentuan hukum mengenai tenaga kerja alih daya. Terkait ketentuan Pasal 64 UU Nomor 6 Tahun 2023, Mahkamah Konstitusi (MK) telah membuat putusan yang menyatakan bahwa ketentuan pasal tersebut inkonstitusional bersyarat. Hal ini ditegaskan dengan adanya Putusan MK Nomor: 168/PUU/XXI/2023 Tanggal 15 Oktober Tahun 2024. Ditegaskan bahwa sebagian pelaksanaan pekerjaan alih daya sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya. Dengan demikian tidak ada kepastian hukum mengenai jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, karena tafsiran MK mengenai jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan diarahkan kepada perjanjian tertulis antara tenaga kerja alih daya 6 dengan perusahaan penyedia tenaga kerja. Posisi tenaga kerja alih daya merup dengan perusahaan penyedia tenaga kerja. Posisi tenaga kerja alih daya merupakan posisi yang lemah, yang pada akhirnya berpotensi terjadi pelanggaran hukum terkait jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (Yuliardi & Santoso, 2022).

Terkait fakta hukum masih adanya pelanggaran hukum terkait implementasi ketentuan hukum mengenai tenaga kerja alih daya (tenaga kerja alih daya dipekerjakan pada pekerjaan inti perusahaan) yang notabene merupakan wujud belum maksimalnya perlindungan hukum yang diberikan Pemerintah bagi tenaga kerja alih daya, yang ditambah pula dengan disharmonisasi hukum terkait ketentuan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan Pasal 66 UU Nomor 6 Tahun 2023 yang mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum, persamaan dan jaminan perlindungan hukum tenaga kerja alih daya yang notabene melanggar ketentuan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, maka merupakan urgensi untuk dilakukan sinkronisasi hukum secara vertikal dan horizontal. Berdasarkan berbagai hal yang telah dipaparkan, menimbulkan ketertarikan untuk meneliti guna mengetahui lebih lanjut mengenai implementasi dan disharmonisasi hukum terkait tenaga kerja alih daya yang mengakibatkan tidak terciptanya perlindungan hukum dan kepastian hukum, yang dibuat dalam suatu penulisan Karya Ilmiah berbentuk Tesis, dengan judul: "Urgensi Harmonisasi Hukum Guna Realisasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif. Penelitian normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan (Butarbutar, 2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual, pendekatan undang-undang, dan pendekatan kasus. Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam Ilmu Hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian, konsep, dan asas hukum yang relevan, sebagai sandaran dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi (Purwati, 2020). Pendekatan perundangundangan, yaitu melalui sarana UU Nomor 13 Tahun 2003, UU Nomor 6 Tahun 2023, PP Nomor 35 Tahun 2021, serta Putusan MK Nomor: 61/PUU-XXI/2023 Tanggal 15 Oktober Tahun 2024. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif sehingga sumber data utama adalah berupa sumber data sekunder (Asikin, 2016). Teknik pengumpulan bahan hukum yang dipakai pada penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan (*library research*) maksud dari penelitian kepustakaan yaitu penelitian hukum sebagai sebuah sistem norma, asas-asas, kaidah dari peraturan perundang-undangan, serta doktrin yang berlaku di Indonesia dan Alat pengumpulan data yang digunakan untuk mempelajari dokumen yang dikumpulkan dengan melakukan studi pustaka di perpustakaan, penelusuran katalog, dan internet browsing untuk menemukan jawaban atas masalah yang akan dibahas dan dianalisis sehingga dapat diberikan deskripsi ilmiah (Tersiana, 2018). Analisis data dilakukan secara kualitatif sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini.

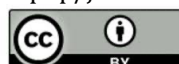
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003

Salah satu alasan strategis dilakukannya sistem outsourcing adalah menggunakan tenaga tenaga yang ada untuk aktifitas yang lebih efektif dan efisien dengan mendekatkan produsen atau perusahaan dengan pasar atau konsumen. Melalui metode delegasi atau outsourcing, pihak perusahaan hanya memikirkan *how to doing business*, sedangkan untuk urusan pengadaan jasa outsourcing diserahkan pada pihak lain (perusahaan di bidang penyedia jasa outsourcing) (Manurung, 2025). Pihak penyedia jasa outsourcing mempunyai tanggung jawab hukum yang sangat luas, tidak hanya pada tahap pelaksanaan kontrak tetapi juga pada fase pra kontrak yaitu adanya kewajiban untuk melakukan penelitian yang mendalam terhadap para tenaga kerja yang akan dipekerjakan di luar. Praktek outsourcing pada saat ini semakin marak dilakukan baik dari kalangan pengusaha maupun penyedia jasa outsourcing itu sendiri. Seiring dengan berkembangnya hubungan industrial ketenagakerjaan dengan sistem outsourcing banyak menimbulkan suatu hal negatif bagi perkembangan pekerja atau buruh. Banyak hak-hak pekerja begitu diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa outsourcing. Sehingga tenaga kerja yang dikeluarkan ternyata belum sepenuhnya “ahli”. Selain itu, terkadang positioning mereka salah, sehingga timbul dampak dari *the wrong man on the wrong place* yang mengakibatkan ketidakseimbangan pekerja (Risa, 2017).

Dalam dunia ketenagakerjaan, antara pekerja dan pengusaha harusnya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, selaras, dan seimbang. Pekerja memberikan tenaganya untuk produk dan jasa, sedangkan pengusaha membayar upah yang sesuai atas jasa pekerja dalam menciptakan produk, baik berupa barang atau jasa yang dijual pada konsumen (Kristiyanti, 2022). Akan tetapi, dalam perkembangannya permasalahan ketenagakerjaan salah satunya berkaitan dengan sistem outsourcing atau sering disebut juga dengan kerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dimana sistem kerja fleksibel jaminan sosial dan upah layak tidak selalu diperhatikan. Masalah masalah yang sering dihadapi pengguna tenaga outsourcing yaitu pertama beralihnya hubungan hukum dalam outsourcing yang merugikan pekerja, misalnya tidak terdapat adanya pemberian upah dan pesangon ketika pekerja di PHK (pemutusan Hubungan Kerja) dan juga tidak adanya keikutsertaan bagi pekerja dan keluarganya dalam jaminan sosial. kedua, rendahnya perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, berdasarkan perjanjian kerja yang bersifat waktu tertentu (PKWT) antara pemberi kerja dan penerima pekerja pada umumnya dibatasi masa berlakunya, tidak ada kepastian kesinambungan dalam pekerjaan sehingga pekerja memiliki situasi yang tidak aman sebagai buruh Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja, dapat disimpulkan bahwa Mahkamah Konstitusi membolehkan praktik adanya sistem outsourcing dalam ketenagakerjaan. Sehingga dari “Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, ada 2 model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja outsourcing yaitu: 1. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); 2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwasetiap pekerja outsourcing terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT (Purba et al., 2024).

Menurut Zainal Asikin, banyak manfaat dengan adanya outsourcing bagi perusahaan apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang. Pilihan outsourcing oleh pengusaha merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya (*core business*), sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga. Dengan penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih fokus pada bisnis utama yang digelutinya. Dan dengan outsourcing maka resiko investasi akan terbagi menjadi lebih kecil resiko itu bukan hanya secara finansial akan tetapi juga operasional. Dengan demikian perusahaan akan menjadi



lebih fleksibel dan lebih tahan terhadap guncangan-guncangan yang timbul dalam dunia usaha (PRIYANTIWI, 2023).

Undang-undang 13 tahun 2003 telah mengatur tentang alih daya (outsourcing), pada pasal 64 ayat (1) ditentukan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.²⁹ Selanjutnya pada pasal 65 ayat (2) ditentukan syarat syarat yang harus dipenuhi pada pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain seperti:

- a. pekerjaan dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama,
- b. pekerjaan dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan,
- c. pekerjaan merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, sehingga semuanya harus dipenuhi secara menyeluruh. Apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka pekerjaan tersebut tidak dapat diserahkan kepada pihak ketiga untuk dialihdayakan. Secara detil Jenis pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

- a. Pelayanan kebersihan (cleaning service)
- b. Penyediaan makan (catering)
- c. Tenaga pengamanan (security)
- d. Jasa penunjang di pertambangan
- e. Penyediaan angkutan

Kemudian pada ayat (6) undang undang ketenagakerjaan ditentukan juga hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan Alih daya yang diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, kemudian pada ayat (7) hubungan kerja alih daya tersebut didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu(PKWTT), selanjutnya masih pada pasal 65 undang undang 13 tahun 2003 ayat (8) ditentukan bahwa ketentuan syarat syarat pelaksanaan pekerjaan alih daya sebagaimana dimaksud ayat (2) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan, beralih menjadi hubungan pekerja/buruh dengan perusahaan yang memberikan pekerjaan. Pada Pasal 64 UU Nomor 13 Tahun 2003, mengatur ketentuan mengenai alih daya, selanjutnya pada pasal 65 ayat(2) ditentukan tentang syarat syarat yang harus dipenuhi pada pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain, dan syarat-syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya tidak dapat berdiri sendiri. UU tersebut dihubungkan dengan permenakertrans yang juga mengatur secara tegas dan detil jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Dan apabila syarat syarat pelaksanaan pekerjaan alih daya tersebut tidak terpenuhi, atau dilanggar maka demi hukum status hubungan kerja tenaga kerja alih daya dengan perusahaan penerima pemborongan, beralih menjadi hubungan tenaga kerja alih daya dengan perusahaan yang memberikan pekerjaan.

Dalam Pasal 18 PP 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, ketentuan mengenai alih daya yaitu:

- a. Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- b. PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
- c. Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.

Putusan MK telah memutuskan bahwa UU Nomor 6 Tahun 2023 inkonstitusional bersyarat, yaitu dengan memberikan penafsiran pada ketentuan pasal 64 ayat (2) undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai syarat agar ketentuan dalam undang-undang tersebut ingin digunakan, MK memberikan penafsiran bahwa Menteri menetapkan pelaksanaan pekerjaan alih daya sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya, yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih

daya, namun sampai dengan tesis ini dibuat, belum ada ketetapan dari Menteri mengenai pengaturan jenis dan bidang pekerjaan yang dapat dialihdayakan (Adha et al., 2016).

Menurut penulis, dapat disimpulkan walau terjadi beberapa kali perubahan terhadap ketentuan perlindungan hukum mengenai alih daya, ketentuan alih daya pada akhirnya adalah mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU/XII/2023, yang berarti dengan syarat penggunaan sesuai penafsiran Putusan MK tersebut. Esensi dari perubahan UU yang mengatur tentang alih daya dari syarat-syarat mengenai pekerjaan yang dapat dialihdayakan yang sebelumnya diatur oleh pemerintah, kemudian menjadi diatur secara tertulis sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, adalah pergeseran fleksibilitas pasar kerja dengan tujuan terbuka lebarnya lowongan kerja dalam jumlah yang besar (Solihin & Markoni, 2022).

Disharmonisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya

Pada prinsipnya dalam Undang-Undang No 12 Tahun 2011 juncto Undang-Undang No 13 Tahun 2022 tentang perubahan atas Undang-Undang No 12 Tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan, dengan tegas telah memberikan ruang agar diadakannya sebuah proses harmonisasi dalam pelaksanaan tahap-tahap pembentukan suatu peraturan perundang-undangan di Indonesia, hal demikian dilakukan dengan harapan agar nantinya pembentukan aturan hukum yang akan dibahas dan di undangkan, tidak memuat aturan yang dapat menimbulkan tumpang tindih antara satu aturan dengan aturan lainnya. Walaupun Undang-Undang sebagaimana dimaksud sudah memberikan akses untuk melaksanakan harmonisasi, namun dalam kenyataannya proses harmonisasi dimaksud masih belum berjalan secara sempurna, hal demikian tidak terlepas dari fakta bahwa pada saat ini masih banyak peraturan perundang-undangan di Indonesia yang masih tumpang tindih. Menurut Sidharta, permasalahan disharmonisasi dalam peraturan perundang-undangan seperti sebagaimana dimaksud dapat dikalsifikasikan kedalam beberapa bentuk disharmonisasi, yaitu antara lain:

- a. permasalahan disharmonisasi dalam konteks adanya inkonsistensi secara vertikal dari segi format peraturan, yakni peraturan yang hierarkinya lebih rendah bertentangan dengan hierarki peraturan yang lebih tinggi;
- b. permasalahan disharmonisasi dalam konteks adanya inkonsistensi secara horisontal dari segi waktu, yakni beberapa peraturan yang secara hierarkis sejajar tetapi yang satu lebih dulu berlaku daripada yang beberapa peraturan yang secara hierarkis sejajar, tetapi substansi peraturan yang satu lebih umum dibandingkan substansi peraturan lainnya;
- c. permasalahan disharmonisasi dalam konteks adanya inkonsistensi secara horisontal dari segi substansi dalam satu peraturan yang sama, misalnya ketentuan pasal 1 bertentangan dengan ketentuan pasal 15 dari satu undang-undang yang sama; dan
- d. permasalahan disharmonisasi dalam konteks adanya inkonsistensi antara sumber formal hukum yang berbeda, misalnya antara undang-undang dan putusan hakim atau antara undang-undang dan kebiasaan.

Menurut hemat penulis jenis disharmonisasi terhadap undang undang ketenagakerjaan ialah permasalahan disharmonisasi dalam konteks adanya inkonsistensi secara vertikal dan horizontal dari segi format peraturan, yakni peraturan yang hierarkinya lebih rendah bertentangan dengan hierarki peraturan yang lebih tinggi kemudian peraturan yang setingkat dalam hal ini adalah pengaturan hak mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum terhadap tenaga kerja, kemudian pengaturan tentang hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dalam undang undang dasar 1945 kemudian pada beberapa ketentuan yang pengaturan nya sama antara undang undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan undang undang cipta kerja klaster ketenagakerjaan.

Disharmonisasi antara Undang-undang dasar 1945 undang undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, undang undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan undang-undang No. 6 Tahun 2023 sampai dengan Putusan Mahkamah konstitusi NO 168/PUU/XXI/2023 muncul karena terdapat perbedaan dan pertentangan substansi dalam pengaturan tentang

perlindungan hukum alih daya. Pada undang undang 13 tahun 2003 pasal 64 diatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. pada pasal 65 diatur syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain, selanjutnya pada pasal 66 ditentukan juga bahwa pekerja/buruh alih daya tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang kegiatan jasa penunjang apabila dihubungkan dengan permenakertrans no 19 tahun 2012 akan ditemukan juga secara detil jenis jenis pekerjaan saja yang dapat diserahkan kepada perusahaan lainnya. Namun pada undang undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, pasal 64 dan 65 dihapuskan, sehingga menghilangkan batasan pekerjaan yang boleh dialih daya kan pada undang undang cipta kerja tersebut.

pasal 66 diubah ketentuan nya yang semula menegaskan bahwa Salah satu syarat pekerja alih daya, salah satu nya hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan penunjang, telah di ubah menjadi hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, ini jelas semakin melemahkan dari sisi pihak pekerja. Selanjutnya pada peraturan pemerintah no 35 tahun 2021 ditentukan bahwa Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat syarat kerja, dan perselisihan yang timbul diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, ketentuan syarat kerja yang ada dalam peraturan pemerintah ini, dan diterbitkan nya permenaker no 23 tahun 2021 jelas mencabut permenakertrans no 19 tahun 2012 yang sudah mengatur secara detil jenis-jenis pekerjaan yang boleh di alih dayakan, syarat-syarat kerja berubah menjadi di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, perubahan ketentuan ini bukan lagi melemahkan, melainkan menghilangkan perlindungan dan kepastian hukum pada pekerja alih daya. Disharmonisasi terhadap peraturan perundang-undangan dapat mengakibatkan 4(empat) hal. Pertama, terjadi perbedaan penafsiran dalam pelaksanaannya. Kedua, timbulnya ketidakpastian hukum. Ketiga, peraturan perundang-undangan tidak terlaksana dengan efektif dan efisien. Ke empat, disfungsi hukum, artinya hukum tidak dapat berfungsi memberikan pedoman perilaku kepada masyarakat, pengendalian sosial, penyelesaian sengketa, dan sebagai sarana perubahan sosial secara tertib dan teratur.

Menurut penulis dapat disimpulkan bahwa terjadi disharmonisasi(ketidakselarasan) secara vertikal antara peraturan lebih rendah terhadap peraturan yang lebih tinggi(leg Superior darogat legi inferiori), yaitu dalam beberapa pasal dalam undang-undang cipta kerja, khusus nya klaster ketenagakerjaan, yaitu tentang jenis pekerjaan yang dapat di alih dayakan, jangka waktu tenaga kerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu tertentu, jaminan sosial terhadap tenaga kerja alih daya, mekanisme PHK pada tenaga kerja alih daya dengan PKWTT, alasan PHK terhadap alih daya dengan PKWTT, terhadap ketentuan Pasal 27 ayat (2), sesuai ketentuan pasal tersebut, setiap WNI berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak dan ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, setiap WNI berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

Juga terjadi disharmonisasi(ketidakselarasan) secara horisontal, yaitu peraturan yang setingkat antara UU 13 Tahun 2003, dan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang peraturan pemerintah pengganti undang-undang no 2 tahun 2022, dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021, dalam pengaturan tentang perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja alih daya.

Konsep Pengaturan Ideal Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya

Menurut Zainal Asikin, banyak manfaat dengan adanya outsourcing bagi perusahaan apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang. Pilihan outsourcing oleh pengusaha merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisien . Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya (core business), sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga. Dengan penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih focus pada bisnis utama yang digelutinya.

Dan dengan outsourcing maka resiko investasi akan terbagi menjadi lebih kecil resiko itu bukan hanya secara finansial akan tetapi juga operasional.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : a. Dilakukan secara terpisah b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- c. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- d. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam keputusan menteri.
- f. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya
- g. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perijajian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59
- h. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- i. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8) maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Menurut penulis ketentuan yang ada pada UU 13 Tahun 2003 Pasal 65 sudah sangat tegas dan jelas mengatur tentang jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, bahwa pekerjaan yang dapat dialihdayakan merupakan kegiatan yang dilakukan secara terpisah, maksud dari terpisah disini adalah terpisah dari kegiatan inti perusahaan. Kemudian syarat selanjutnya pekerjaan merupakan kegiatan penunjang secara keseluruhan, arti punjang disini adalah bukaan pekerjaan utama. Kemudian ditegaskan lagi pada permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 yang mengatur secara detil pekerjaan apa saja yang dapat di alih daya kan, sehingga tercipta kepastian hukum bagi tenaga kerja alih daya. Ketentuan tersebut juga mempunyai sanksi otomatis apabila dilanggar, sehingga menciptakan perlindungan hukum kepada tenaga kerja alih daya, sehingga mencegah potensi kesewenang-wenangan perusahaan. Ketentuan dalam pasal 65 UU Nomor 13 tahun 2003 dan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 selaras dengan ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, setiap WNI berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

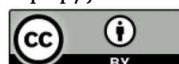
Sebagaimana ketentuan pada pasal 65 ayat (2) huruf b, bahwasannya hubungan kerja alih daya dengan PKWT dihubungkan dengan ketentuan dan syarat syarat pada pasal 59 undang undang no 13 tahun 2003. Dalam pasal 59 ayat (7) terdapat sanksi otomatis “demi hukum” apabila pekerja alih daya dengan perjanjian waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan pada ayat (1) huruf b, yaitu memberikan perpanjangan kontrak terus menerus melebihi dari waktu 3 tahun ditambah perpanjangan 2 tahun maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pekerja tetap). Menurut penulis pasal 59 ini menjawab

permasalahan pelanggaran yang selalu dilakukan oleh perusahaan penyedia pekerja/buruh yang terus menerus memperpanjang kontrak pekerja alih daya melebihi batas jangka waktu yang ditentukan oleh pasal 66 undang undang no 13 tahun 2003, dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 66 ayat (1) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan (Suyoko & Az, 2021).

Disegerakannya pengharmonisasian terhadap peraturan perundang undangan tentang ketenagakerjaan adalah bersifat wajib, dan mendesak, dikarenakan ketidakselarasan secara vertikal antara peraturan perundang-undangan yang lebih rendah terhadap peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, dalam hal ini Undang Undang dasar 1945 dan peraturan yang dibawah nya yaitu Undang Undang cipta kerja klaster ketenagakerjaan, mengakibatkan sulitnya pelaksanaan undang undang tersebut, kelonggaran yang dibuat oleh pemerintah dengan tujuan iklim investasi, sehingga terciptanya lapangan pekerjaan ternyata tidak seiring dengan perlindungan, kepastian dan kesejahteraan yang didapat oleh tenaga kerja alih daya (Ramli, 2020). Hal ini juga menimbulkan banyak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan, terhadap hak tenaga kerja alih daya, seperti kejelasan status pekerjaan dan tidak dieksploitasi terus menerus, mendapatkan perlakuan setara, dan hak yang setara dengan tenaga kerja tetap dan kesejahteraan. Di awal tahun 2020 pemerintah mengesahkan UU No. 11/2020 dengan menggunakan konsep Omnibus Law UU tersebut digunakan oleh Pemerintah untuk dijadikan sebuah skema dalam upaya membangun perekonomian Indonesia agar mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. UU No. 11/2020 memiliki 11 klaster yang salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi 3 undangundang yang dilebur menjadi satu yakni UU No. 13/2003, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial (UU No. 40/2004), dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU No. 24/2011). Peleburan undang-undang dengan teknik omnibus law tidak menghapus UU sebelumnya hanya meperbarui pengaturan sehingga UU No. 13/2003, UU No. 40/2004, dan UU No. 24/2011 masih berlaku menjadi hukum positif selama didalam UU No. 11/2020 tidak mengaturnya. Namun konsekuensi yuridis ketika suatu UndangUndang dilebur pengaturannya harus sejalan dengan asas hukum tetapi praktiknya dengan diundangkannya UU No. 11/2020 dan dikeluarkannya PP No. 35/2021 justru menimbulkan problematika hukum berupa konflik norma (antynomy normen).

SIMPULAN

Pengaturan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya Menurut penulis, adalah walau terjadi beberapa kali perubahan terhadap ketentuan perlindungan hukum mengenai alih daya, ketentuan alih daya pada akhirnya adalah mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU/XII/2023, yang berarti dengan syarat penggunaan sesuai penafsiran Putusan MK tersebut. Esensi dari perubahan UU yang mengatur tentang alih daya dari syarat-syarat mengenai pekerjaan yang dapat dialihdayakan yang sebelumnya diatur oleh pemerintah, kemudian menjadi diatur secara tertulis sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, adalah pergeseran fleksibilitas pasar kerja dengan tujuan terbuka lebarnya lowongan kerja dalam jumlah yang besar. Disharmonisasi pengaturan perlindungan hukum tenaga kerja alih daya adalah, ketidakselarasan) secara vertikal antara peraturan lebih rendah terhadap peraturan yang lebih tinggi (leg Superior darogat legi inferiori), yaitu dalam beberapa pasal dalam undang-undang cipta kerja, khusus nya klaster ketenagakerjaan, yaitu tentang jenis pekerjaan yang dapat di alih dayakan, jangka waktu tenaga kerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu tertentu, jaminan sosial terhadap tenaga kerja alih daya, mekanisme PHK pada tenaga kerja alih daya dengan PKWTT, alasan PHK terhadap alih daya dengan PKWTT, terhadap ketentuan Pasal 27 ayat (2), sesuai ketentuan pasal tersebut, setiap WNI berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak dan ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, setiap WNI berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Juga terjadi disharmonisasi(ketidakselarasan) secara horisontal, yaitu



peraturan yang setingkat antara UU 13 Tahun 2003, dan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang peraturan pemerintah pengganti undang-undang no 2 tahun 2022, dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021, dalam pengaturan tentang perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja alih daya. Kedepannya, konsep ideal yang dapat digunakan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya adalah dengan dilakukannya pengharmonisasian dengan mengembalikan pengaturan ketentuan tentang alih daya yang memuat, pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, pengaturan tentang tenaga kerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu tertentu, ketentuan mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja, yang diatur dalam Undang undang cipta kerja yang mengacu kepada undang undang Nomor 13 tahun 2003. Pengaturan dalam undang undang 13 tahun 2003 lebih selaras dengan ketentuan dalam undang undang dasar 1945 pasal ketentuan Pasal 27 ayat (2). Sesuai ketentuan pasal tersebut, setiap WNI berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak. Lebih lanjut sesuai ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, setiap WNI berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. A., Husni, L., & Suryani, A. (2016). Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. *Jatiswara*, 31(1), 161–176.
- Asikin, Z. (2016). *Pengantar metode penelitian hukum*.
- Butarbutar, E. N. (2018). *Metode Penelitian Hukum*. PT Refika Aditama.
- Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88–102.
- Giyono, U., & Puspitasari, R. (2022). KAJIAN ETNISITAS DAN KETENAGAKERJAAN TERKAIT PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TERHADAP MASUKNYA TENAGA KERJA CHINA DI INDONESIA. *Jurnal Jendela Hukum*, 9(1), 34–51.
- Kristiyanti, C. T. S. (2022). *Hukum perlindungan konsumen*. Sinar Grafika.
- Manurung, R. B. (2025). PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA KEPADA PARA PEKERJA YANG OUTSOURCING DI INDONESIA. *Jurnal Riset Studi Multidisiplin*, 9(4).
- Muabezi, Z. A. (2017). Negara Berdasarkan Hukum (Rechtsstaats) Bukan Kekuasaan (Machtsstaat). *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 6(3), 421. <https://doi.org/10.25216/jhp.6.3.2017.421-446>
- Pradipta, Y. (2021). PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TETAP YANG BERUBAH MENJADI TENAGA KERJA WAKTU TERTENTU PADA MASA PANDEMI COVID-19 (Studi di PT. Woneel Midas Leathers Tangerang). UPN Jawa Timur.
- PRIYANTIWI, R. D. W. I. (2023). NALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 91/PUU-XVIII/2020 TENTANG PENGUJIAN UU CIPTA KERJA PERSPEKTIF MASLAHAH MURSALAH. *WEBINAR HAK UJI MATERIIL PADA BAB PENJELASAN UNDANG-UNDANG LANDASAN DAN AKIBAT HUKUMNYA*.
- Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1513–1520.
- Purwati, A. (2020). *Metode penelitian hukum teori & praktek*. Jakad Media Publishing.
- Ramli, L. (2020). *Hukum ketenagakerjaan*. Airlangga University Press.
- Risa, Y. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Kreditur Atas Wanprestasi Debitur Pada Perjanjian Kredit Dengan Jaminan Hak Tanggungan. *Normative Jurnal Ilmiah Hukum*, 5(2 November), 78–93.
- Solihin, S., & Markoni, M. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(12), 717–737.
- Suyoko, M. G., & Az, M. G. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99–109.
- Tersiana, A. (2018). *Metode penelitian*. Anak Hebat Indonesia.
- Yuliardi, A. D., & Santoso, I. B. (2022). Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Berbagai Aspek Menurut Hukum Positif Indonesia. *Gorontalo Law Review*, 5(1), 190–201.