

# ANALISIS HUBUNGAN KERJA *OUTSOURCING* DALAM PERSPEKTIF PENGUSAHA DAN PEKERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Anita Dwi Lestari<sup>\*1</sup>, Pamungkas Satya Putra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum,  
Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

\*Corresponding Author:  
Email: [anitadwlstr@gmail.com](mailto:anitadwlstr@gmail.com)

---

## Abstract.

*Indonesia, which has entered the world of investment openness with its latest regulation on the employment cluster in the job creation law and PP 35/2021 which is the scope of PKWT and Outsourcing, which in its application causes a lot of polemic and problems so that it leads its own view both from the employer and worker side. This study aims to explain the assumptions of the authors both from the employer side and the worker side and reinforced with other research data that have been published in order to analyze the impact of the implementation of new regulations not only from the worker side, but also the company side that has been less of a focus of research.*

*Keywords: PKWT, Outsourcing, Job Creation.*

---

## 1. PENDAHULUAN

Omnibuslaw yang di implementasikan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan suatu perubahan atas berbagai peraturan perundang-undangan yang dirasa kurang efektif. Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur multisector ini telah merevisi lebih dari 1.200 Pasal dari 80 Undang-undang, yang tujuan utamanya adalah memperbaiki dan mendorong iklim investasi; mewujudkan kepastian hukum; mempercepat transformasi ekonomi; memberikan kemudahan berusaha; meningkatkan indeks regulasi Indonesia yang masih rendah; menyelaraskan kebijakan pusat-daerah; menghilangkan ego sektoral; mengatasi permasalahan *hyper regulation* dan kebijakan tidak efisien; serta memperbaiki kebijakan bersifat horizontal dan vertikal yang saling bertabrakan.<sup>1</sup>

Selain tujuan utama tersebut, adapula pembentukan Undang-undang Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya. Indonesia dengan visinya untuk “menjadi 5 besar negara dengan ekonomi terkuat di dunia” berekspektasi besar terhadap penerapan undang-undang Cipta Kerja. Dengan membuat kondusif iklim investasi, akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja, sehingga angka pengangguran dapat berkurang. Dengan adanya kebijakan strategis di dalam undang-

---

<sup>1</sup> Kementerian Investasi/BKPM. *UU Cipta Kerja Berikan Jalan Mudah untuk Berinvestasi di Indonesia*. <https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/detail/berita/uu-cipta-kerja-berikan-jalan-mudah-untuk-berinvestasi-di-indonesia> diakses pada 1 November 2022

undang Cipta Kerja, diharapkan dapat menyerap tenaga kerja sebesar-besarnya terutama untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Bertolak belakang dari harapan dan tujuan pemerintah dalam merumuskan dan menerapkan Undang-Undang Cipta Kerja, justru dengan penerapan omnibuslaw yang diimplementasikan pada Undang-undang Cipta Kerja ini menimbulkan banyak polemic dan problematika, salah satunya pada klaster Ketenagakerjaan. Undang-undang yang diharapkan menumbuhkan kesejahteraan masyarakat ini, nyatanya memberi banyaknya ketidakpastian hukum, dalam hal ini mengenai kebijakan *Outsourcing* atau alih daya dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Undang-undang yang dibuat sebagai awalan dari keterbukaan investasi dan kemudahan berusaha malah menjadi undang-undang yang diperdebatkan banyak pihak.

Pada akhirnya undang-undang Cipta Kerja ditetapkan sebagai “Inkonstitusional Bersyarat” melalui putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dikarenakan cacat secara formil. Selain itu, Mahkamah Konsitusi juga memerintahkan pemerintah untuk menanggihkan segala kebijakan dan/atau tindakan yang bersifat luas dan strategis, serta menegaskan kepada pemerintah untuk tidak menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Hal-hal tersebut guna menghindari ketidakpastian hukum lebih jauh lagi. Untuk saat ini status undang-undang Cipta Kerja masih berlaku sampai dengan perbaikannya selama 2 (dua) tahun terhitung sejak dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi ini.<sup>2</sup>

Dengan tetap berlakunya undang-undang Cipta Kerja ini, secara mutlak seluruh peraturan yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagian diubah, dihapus dan ditambahkan oleh undang-undang Cipta Kerja. Oleh karenanya ketentuan yang berlaku pada dunia ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021, serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal-pasal yang tidak diubah atau tidak dihapus) dan peraturan pelaksana lainnya yang tidak dicabut.

Secara langsung pula kebijakan mengenai *Outsourcing* atau alih daya serta Perjanjian Kerja waktu Tertentu mengikuti dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebelumnya dalam undang-undang ketenagakerjaan, penggunaan tenaga kerja *Outsourcing* atau alih daya dibatasi dengan hanya pemborongan pekerjaan (*Job supply*) dan penyediaan jasa pekerja/buruh (*Labor supply*). Hal tersebut termaktub dalam Pasal 64 undang-undang ketenagakerjaan, selain itu juga praktik *Outsourcing* tidak diperbolehkan untuk pelaksanaan pekerjaan pokok dan/ atau yang berhubungan secara langsung dalam proses produksi, kecuali untuk kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (hal demikian tercantum dalam Pasal 66 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan). Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentunya untuk pekerja *Outsourcing* pun hanya selama

---

<sup>2</sup> Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Inkonstitusional Bersyarat, “UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun”. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816> diakses pada 1 November 2022

2 tahun, setelah selesai 2 tahun PKWT maka pekerja diakhiri hubungan kerjanya atau dijadikan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

Sementara di dalam undang-undang Cipta Kerja menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 undang-undang ketenagakerjaan. Sehingga tidak ada batasan lagi mengenai pekerjaan yang dapat dilakukan oleh praktik *Outsourcing*. Jika dimaknai lebih dalam dengan dihapusnya pasal-pasal terkait batasan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh *Outsourcing*, undang-undang Cipta Kerja secara tersirat memaknainya menjadi tidak ada batasan atau membebaskan pekerjaan yang dapat dilakukan praktik *Outsourcing*. Sehingga pekerjaan yang bersifat pokok dan berhubungan langsung dengan proses produksi dapat dimasuki oleh pekerja *Outsourcing*, tentunya ini membuat luas lingkup kerja dari alih daya atau *Outsourcing* dan berdampak pada hilangnya jaminan menjadi pekerja tetap. Lebih dari itu dalam undang-undang Cipta Kerja tidak diatur batasan jangka waktu kerja bagi PKWT, hal tersebut membuat tenaga *Outsourcing* yang di PKWT kan menurunnya kerja jangka Panjang.

Studi kasus mengenai *Outsourcing* dan artikel ilmiah lain yang berkaitan erat dengan *Outsourcing* atau alih daya dan studi mengenai tenaga kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah sangat sering dikaji dan hangat untuk dijadikan penulisan ilmiah.<sup>3</sup> Diantaranya yang paling populer untuk dibahas adalah mengenai penerapan *Outsourcing* di Indonesia kurang menaungi perlindungan yang memadai terhadap para pekerja oleh Sonhaji: 2017<sup>4</sup>; Suyanto & Nugroho: 2016<sup>5</sup>; Kurniawan & Dewanto: 2020<sup>6</sup>; Budiyo: 2021<sup>7</sup>; Kartika: 2021<sup>8</sup>. Selain itu juga mengenai peniadaan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan praktik Alih Daya oleh Nathan & Sunardi: 2020<sup>9</sup>; Catur J. S. dkk.:2020<sup>10</sup>; Puspitasari dkk.: 2020<sup>11</sup>; Terjomurti & Sukarmi:

---

<sup>3</sup> Sela Nopela Milinim, "Problematisasi Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan", *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 3 No. 5 (Mei 2022), hlm. 413

<sup>4</sup> Sonhaji, "Beberapa Permasalahan Perlindungan Pekerja Outsourcing Berdasarkan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012", *Masalah - Masalah Hukum*, Vol.46, No.2 (2017), hlm. 97-190

<sup>5</sup> Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan", *Jurnal Yuridis*, Vol.3, No.2 (2016), hlm. 43

<sup>6</sup> Fajar Kurniawan dan Wisnu Aryo Dewanto, "Problematisasi Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK", *Jurnal Panorama Hukum*, Vol.1, No.1 (2020)

<sup>7</sup> Tri Budiyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing, Serta Problematisasi Implementasinya", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.5, No.2 (2021), hlm. 60-145

<sup>8</sup> Rini Kartika, "*The Omnibus Law Employment Copyright's Affected Legal Certainty on The Status of Outsourcing Workers*", *ICILS 2020 Proceedings of the 3rd International Conference on Indonesia Legal Studies*, Semarang, 1 Juli 2020

<sup>9</sup> Alnick Nathan dan Sunardi, "Gonjang Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja", *Insight*, Vol.19, No.9 (2020), hlm. 1-38

<sup>10</sup> Catur J. S. dkk., "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Lex Specialis*, Vol.1, No.2 (2020), hlm. 88-178

<sup>11</sup> Danastri Puspitasari dkk., "Kajian Mengupas Omnibus Law Bikin Ga(k) Law Jilid III: Pembahasan Investasi dan Ketenagakerjaan" *Kajian*, Vol.5, Jilid III (2020)

2020<sup>12</sup>; Estu Dyah Arifanti & Nabila: 2020<sup>13</sup>. Adapula mengenai tanggungjawab perusahaan alih daya kepada pekerja *Outsourcing* yang di PHK pada masa pandemi oleh Hutabarat, Anggusti dan Tobing: 2021<sup>14</sup>. Mengenai kepastian dan perlindungan hukum pekerja *Outsourcing* pasca undang-undang Cipta Kerja oleh Kurniasari: 2022<sup>15</sup>; Pratiwi & Andani: 2022<sup>16</sup>; Azhara & Agista: 2022<sup>17</sup>; Agus: 2022<sup>18</sup>; Sianipar, dkk.: 2022<sup>19</sup>. Kajian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Afrianti & Wijayanti: 2021<sup>20</sup>; Lestari: 2022<sup>21</sup>; Listiyani, dkk.: 2022<sup>22</sup>.

Adapun perpaduan dari berbagai masalah yang dikaji terkait *Outsourcing* atau alih daya dan kajian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut tentu berdampak besar bagi dunia *Outsourcing* terutama bagi pekerja PKWT *Outsourcing*. Dikarenakan praktik *Outsourcing* dikebanyakan perusahaan lebih menerapkan sistem kerja PKWT, dimana hal tersebut sejalan dengan hilangnya ketidakpastian menjadi karyawan tetap. Disisi perusahaan, dengan mem-PKWT kan karyawannya, perusahaan wajib mendaftarkan pekerja PKWT dan membayarkan uang kompensasi Ketika berakhirnya hubungan kerja. Dari permasalahan yang ada penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai perspektif dari pengusaha dan pekerja tentang penerapan perundang-undangan yang baru, yakni Undang-Undang Cipta Kerja dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karenanya, belum ada penulisan yang mengkaji

---

<sup>12</sup> Kukuh Terjomurti dan Sukarmi Sukarmi, “*The Critical Study of the Omnibus Bill on Job Creation Based on John Rawls View on Justice*”, Legal Studies, Law and Justice, Vol.6, No.2 (2020), hlm. 187-204

<sup>13</sup> Estu Dyah Arifanti dan Nabila, “Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan”, PSHK, Jakarta, 2020

<sup>14</sup> Intan Mayasari Hutabarat, Martono Anggusti, Christina N.M Tobing. “Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di Pt Ntu)”, Nommensen Journal of Legal Opinion (NJLO), Vol. 02 No. 01 Januari 2021, hlm. 55-79

<sup>15</sup> Tri Widya Kurniasari, “Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Jurnal Geuthèe: Penelitian Multidisiplin, Vol. 05, No. 02, (Agustus, 2022), hlm. 123-136

<sup>16</sup> Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia”, Jurnal Hukum Ius Quia Lustum, Vol. 29 No. 3, September 2022, hlm. 652-673

<sup>17</sup> Delviola Azhara, Chatarina Dwi Agista, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja”, Syntax Literate, Vol. 7, No. 5, Mei 2022, hlm. 5900-5909

<sup>18</sup> Dede Agus, “Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan Hukum dan Keadilan), Volume 6, Nomor 1, Tahun 2022, hlm. 182-196

<sup>19</sup> Albert Kardi Sianipar, dkk., “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, JURNAL RECTUM, Vol. 4, No. 1, (2022) Januari, hlm. 516-527

<sup>20</sup> Wulan Afrianti dan Asri Wijayanti, “Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020”, Maleo Law Journal Volume 5 No. 2 Oktober 2021, hlm. 57-67

<sup>21</sup> Diah Puji Lestari, “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kmpensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol. 3 No. 5. Mei 2022, hlm. 339-349

<sup>22</sup> Nurul Listiyani, dkk., “Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja”, Jurnal Terapung: Ilmu – Ilmu Sosial, Vol. 4, No. 2, September 2022, hlm. 10-21

mengenai komparasi perspektif pengusaha (dalam hal ini perusahaan) dengan pekerja, dengan penelitian ini juga penulis ingin memaparkan apa saja kemungkinan langkah yang akan di ambil perusahaan atau yang sudah terjadi dalam menanggapi permasalahan PKWT *Outsourcing* ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat ditarik rumusan masalah berupa, bagaimana pandangan pengusaha mengenai kewajiban perusahaan dalam kebijakan alih daya atau *Outsourcing* jika dikaitkan dengan status kekaryawanan berupa PKWT pasca berlakunya Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021?; dan bagaimana pandangan pekerja mengenai PKWT dan batasan alih daya atau *Outsourcing* pasca berlakunya Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021?

## II. METODE

Penulisan ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dimana dalam penelitian ini diperlukan data-data primer berupa undang-undang yang berlaku untuk selanjutnya dilakukan analisis terhadapnya, dengan menggunakan metode analisis preskriptif yang akan menjadi penguat atas dasar peraturan perundang-undangan yang berlaku dan asumsi penulis yang dikaitkan oleh studi literatur referensi lainnya, sehingga menghasilkan data yang preskriptif analitis. Alat pengumpulan datanya berupa studi kepustakaan, dengan mengambil data berupa Undang-Undang, Jurnal 5 tahun kebelakang, artikel ilmiah, dan/atau skripsi, dimana tujuannya adalah menghasilkan tulisan yang benar-benar terbaru dan dapat digunakan sebagai referensi pada penulisan selanjutnya.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### PKWT *Outsourcing* dan Kebijakannya di Indonesia

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang biasa disebut PKWT merupakan suatu perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan tertentu. Hubungan kerja sendiri adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Kebijakan atau regulasi dari *Outsourcing* dan/atau PKWT *Outsourcing* telah melalui beberapa perubahan dan penyempurnaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### a. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Di dalam undang-undnag Ketenagakerjaan, *Outsourcing* diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. Istilah *Outsourcing* tidak dicantumkan secara tersurat dalam undang-undang tersebut, akan tetapi dapat dimaknai dari pasal 64 yang menyebutkan bahwa perusahaan dalam menjalankan usahanya dapat menyerahkan Sebagian pelaksanaannya kepada perusahaan lain berupa pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Status perjanjian kerja *Outsourcing* dalam undang-undang Ketenagakerjaan ini juga terbagi menjadi Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) persyaratan tersebut diatur dalam Pasal 65 ayat (7) yang mengacu pada Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat dilakukan

perpanjangan atau pembaruan sebanyak 1 (satu) kali. Selain itu dalam Pasal 66 juga ditegaskan bahwa pekerja *Outsourcing* tidak boleh melaksanakan kegiatan yang bersifat inti (*core business*), kecuali untuk jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (*non-core business*).<sup>23</sup>

Untuk menambah kapastian hukum tetantang *Outsourcing* ini, pemerintah juga mengeluarkan “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 101/Men/VI/2004 tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Akan tetapi dengan mempertimbangkan aturan mengenai *Outsourcing* (Alih Daya) dianggap masih kurang lengkap, maka pemerintah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi.” Dalam Inpres tersebut menyatakan bahwa *Outsourcing* (Alih Daya) merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius untuk menarik iklim investasi ke Indonesia.<sup>24</sup>

**b. Pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-XI/2011**

Peraturan ini dibuat atas dasar uji konstiusionalitas norma yang terkadung dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang ketenagakerjaan, dimana hal yang menjadi fokusnya adalah mengenai pengalihan atau peralihan pekerja *Outsourcing* dan perlindungannya karena objek kerjanya tetap ada.

**c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain**

Peraturan ini dilatarbelakangi dengan adanya mogok kerja disertai demo oleh pekerja/buruh dengan tututan dihapuskannya *Outsourcing* dari tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-XI/2011. Poin penting dari peraturan ini adalah berupa pembagian pekerjaan yang dapat dilakukan oleh “praktik *Outsourcing* dan pelaksanaan *Transfer of Undertaking Protection of Employment*” yang terkandung di dalam Pasal 28 dan 29. Kegiatan jasa penunjang tersebut terdapat pada Pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012, “kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi usaha pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengaman, usaha jasa penunjang di pertambangan, dan penyediaan angkutan bagi pekerja.”<sup>25</sup>

**d. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Kebijakan *Outsourcing* dalam undang-undang ini mengalami pemangkasan dan penambahan klausul. Diantaranya Pasal 64 dan Pasal 65 dihapuskan serta Pasal 66 diubah. Sehingga jika dirangkum adalah *Outsourcing* tidak lagi memiliki batasan pekerjaannya. Di dalam Undang-undnag Cipta Kerja ini jangka waktu kerja bagi PKWT maupun PKWT *Outsourcing* dihapuskan dalam perubahan Pasal 59, sehingga menimbulkan banyak perdebatan. Disamping itu ditambahkan Pasal 61A

<sup>23</sup> Sela Nopela Milinium, *Op Cit.* hlm. 419

<sup>24</sup> Maskarto Lucky Nara Rosmadi, “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama”, *Jurnal Bisnis Manajemen dan Inforatika*, Vol.14, No.3 (2018), hlm. 16.

<sup>25</sup> Sela Nopela Milinium, *Op Cit.* hlm. 421

dimana pasal tersebut mengatur mengenai uang kompensasi yang diberikan untuk PKWT dan/atau PKWT *Outsourcing* bilamana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) nya berakhir jika berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; dan selesainya suatu pekerjaan tertentu, sebagaimana merujuk pada Pasal 61 ayat (1) huruf b dan c.

Pasal 66 Undang-Undang Cipta Kerja mengatur mengenai “hubungan perjanjian kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja harus dibuat secara tertulis, perlindungan pekerja yang menjadi tanggung jawab perusahaan Alih Daya, mensyaratkan perlindungan apabila terjadi pergantian perusahaan Alih Daya sepanjang objek pekerjaan tetap ada, perusahaan Alih Daya harus berbadan hukum dan memiliki izin berusaha.”

**e. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**

Peraturan ini adalah peraturan pelaksana atau peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang secara khusus mengatur lebih lanjut mengenai hal-hal tentang “perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.” Dimana secara eksplisit alih daya atau *Outsourcing* termaktub dalam Bab III Alih Daya, Pasal 18-20. “Bentuk perjanjian untuk pekerja alih daya atau *Outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”, keduanya harus dibuat secara tertulis serta perlindungannya mengenai hak upah, kesejahteraan pekerja/buruh, syarat kerja dan perselisihan yang timbul diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama (Pasal 18). Mengenai ketentuan pengalihan perusahaan alih daya, persyaratannya dan tanggung jawab kelangsungan PKWT *Outsourcing* diatur dalam Pasal 19. Selanjutnya dalam Pasal 20 hanya mengatur mengenai bentuk perusahaan alih daya, tetapi untuk persyaratan rincinya ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Dalam hal PKWT *Outsourcing* menindaklanjuti klausul pada Undang-Undang Cipta Kerja yang tidak mencantumkan batasan jangka waktu PKWT, peraturan ini mengaturnya dalam Pasal 8 yang menyatakan PKWT yang berdasarkan jangka waktu sebagaimana Pasal 5 ayat (1) “dapat dibuat paling lama 5 (lima) tahun. Selanjutnya dalam jangka waktu PKWT akan berakhir masa kerjanya dan belum selesai maka boleh dilakukan perpanjangan tidak lebih dari 5 (lima) tahun dihitung beserta perpanjangannya.”

Selain jangka waktu PKWT, peraturan ini mengatur mengenai “kewajiban pengusaha (perusahaan) mendaftarkan dan mencatatkan PKWT nya pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari sejak penandatanganan PKWT. Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia, maka pencatatan PKWT dilakukan secara offline dan tertulis di Disnaker Kab/Kota paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan PKWT (diatur dalam Pasal 14). Adapun konsekuensi hukum apabila PKWT tidak dicatatkan adalah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).”

Lebih lanjut lagi peraturan ini mengatur mengenai kewajiban pengusaha (perusahaan) dalam memberikan uang kompensasi terhadap PKWT (termasuk

PKWT *Outsourcing*), dimana kompensasi diberikan Ketika berakhirnya perjanjian waktu tertentu sebagaimana ketentuan dalam Pasal 15. “Uang kompensasi ini diberikan dengan masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus dan uang kompensasi tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing (TKA)”. Besaran uang kompensasi yang diberikan dirumuskan dalam Pasal 16 serta “dalam hal salah satu pihak (pengusaha ataupun pekerja) mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka pengusaha (perusahaan) tetap wajib memberikan kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang dilaksanakan oleh pekerja/buruh (diatur dalam Pasal 17)”. Jika dimaknai, sebagaimana pernyataan tersebut berarti dalam hal pekerja/buruh *resign* atau pengusaha (perusahaan) mengakhiri Hubungan Kerja, maka pekerja/buruh tetap berhak atas uang kompensasi yang besarnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Aturan pemberian uang kompensasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga merupakan suatu hal yang baru, peraturan yang membebaskan kewajiban pengusaha ini untuk membayarkan uang kompensasi juga di atur secara rinci dalam PP 35/2021. Hal tersebut menjadi terobosan pula dikarenakan pada aturan yang sebelumnya, Undang-undang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai pemberian uang kompensasi pada PKWT sebagai bentuk penghargaan atau pesangon masa kerja bagi pekerja PKWT.<sup>26</sup> Pekerja yang berhak mendapatkan uang kompensasi adalah jika suatu Perjanjian Kerja Waktu tertentu itu berakhir dan jika perjanjian tersebut diperpanjang, maka pemberiannya tetap diberikan.

Adapun perhitungan besaran uang kompensasi yang dapat diberikan kepada Pekerja/Buruh diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerja PKWT yang masa kerjanya selama 12 bulan secara terus-menerus, diberikan sebesar 1 bulan upah;
- 2) Pekerja PKWT yang masa kerjanya 1 bulan atau lebih secara terus-menerus, dihitung rata dengan perhitungan (masa kerja x 1 bulan upah);
- 3) Pekerja PKWT yang masa kerjanya lebih dari 12 bulan secara terus-menerus, dihitung secara rata dengan perhitungan (masa kerja x 1 bulan upah)

Pemberian pesangon ini tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing (TKA). Selanjutnya Adapun sanksi bagi pengusaha (perusahaan) yang tidak membayarkan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang berstatus PKWT adalah sanksi administratif. Dalam Undang-undang Cipta Kerja diatur mengenai sanksi administrative yang diberikan bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran (termasuk pada pelanggaran tidak membayarkan uang kompensasi) hal tersebut diatur dalam Pasal 190 Undang-Undang Cipta Kerja. Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 mengatur 4 (empat) sanksi administratif antara lain teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha.

Apabila perusahaan tidak membayarkan kompensasi kepada pekerja/buruh dengan alasan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama maka hal tersebut

---

<sup>26</sup> Diah Puji Lestari, *Op Cit.*, hlm. 345

tidak dapat dibenarkan. Dalam Pasal 111 ayat (2) dengan tegas menjelaskan bahwa ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal peraturan perusahaan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka Menteri atau pejabat yang ditunjuk melakukan pemberitahuan tertulis untuk dilakukannya perbaikan, jika perusahaan tidak juga melakukan perbaikan maka peraturan perusahaan tersebut batal demi hukum dan selanjutnya yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sampai didaftarkanya Kembali perjanjian kerja Bersama atau peraturan perusahaan yang sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Perspektif Pengusaha dan Pekerja/Buruh pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021**

Sebagaimana pernyataan dan ketentuan di atas yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang baru berikut akan dibahas mengenai pandangan pengusaha maupun pekerja/buruh dalam menanggapi perubahan regulasi kluster Ketenagakerjaan.

#### **a. Sisi Pengusaha (Perusahaan)**

Pengusaha berlomba-lomba guna mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan menekan pengeluaran yang seminimal mungkin. Pengelolaan usaha memerlukan perubahan sistem, dengan memperkecil rentang kendali manajemen dan memangkas sedemikian rupa sehingga menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Alasan perusahaan pemberi kerja menggunakan tenaga kerja dari perusahaan Alih Daya atau *Outsourcing* adalah diantaranya menghemat biaya operasional, karena dengan begitu dapat memangkas budget (*cost structures*) untuk biaya proses rekrutmen, gaji, fasilitas penunjang dan program pelatihan pekerja/buruh; dapat mendukung operasional khusus dan penunjang, contohnya dalam penerapan atas kebutuhan operasional keamanan, perusahaan dalam hal ini tidak perlu mengeluarkan waktu, tenaga dan biaya untuk melakukan proses rekrutmen dan pelatihan keamanan khusus lainnya karena hal tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan *Outsourcing*; mendukung produktivitas fokus/inti perusahaan, jadi perusahaan tidak perlu memikirkan pekerjaan yang bersifat tidak inti seperti pekerjaan administrasi dan lainnya.<sup>27</sup>

Begitu kiranya alasan perusahaan menggunakan tenaga kerja *Outsourcing* sebelum adanya peraturan perundang-undangan yang baru tentang Cipta Kerja. Pasca berlakunya undang-undang tersebut sebenarnya perusahaan secara langsung diperbolehkan menggunakan tenaga kerja *Outsourcing* dibebagai jenis pelaksanaan kegiatan (termasuk *core business*) asalkan tidak bertentangan dengan syarat-syarat yang termaktub dalam undang-undang maupun peraturan pemerintah. Tetapi perlu diperhatikan pula, bahwa tidak semua pekerjaan dapat di PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) kan karena mayoritas perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *Outsourcing* atau alih daya adalah berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu

---

<sup>27</sup> CNN Indonesia, "Outsourcing: Pengertian, Kelebihan dan Kekurangan", Januari 2022, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220126144614-97-751503/Outsourcing-pengertian-kelebihan-dan-kekurangan> diakses pada 3 November 2022

Tertentu). Dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 35/2021 ditegaskan bahwa “PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu; serta PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”. Artinya pekerjaan yang bersifat inti (*core business*) atau tetap dapat menggunakan tenaga kerja *Outsourcing* atau alih daya asalkan berstatus PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karena pada dasarnya pekerjaan yang bersifat tetap termasuk kedalam pekerjaan pokok atau ini dari perusahaan itu (*core business*).

Walaupun demikian, tentu pihak pengusaha (perusahaan) tidak serta merta menerapkan tenaga kerja *Outsourcing* atau alih daya dalam pekerjaan yang bersifat inti tersebut (*core business*) karena jika dianalisis lebih dalam lagi, hal tersebut akan berdampak pada perjanjian B to B (Business to Business) yang terjadi diantara perusahaan alih daya atau *Outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja. Dampak yang timbul jika diterapkannya PKWTT *Outsourcing* diantaranya adalah ketidakpastian objek kerja jika terjadi kepailitan pada perusahaan pemberi kerja; Terjadi kebingungan dalam merumuskan *cost structures* karena tentunya hak upah maupun tunjangan lainnya antara PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) berbeda, pembagian atas pembebanan biayanya tentu tidak memiliki standard yang pasti; antisipasi terhadap pengakhiran hubungan Kerjasama antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penerima kerja.

Dewasa ini, belum banyak perusahaan yang menerapkan PKWTT dalam scope *Outsourcing* atau alih daya untuk menghindari hal-hal yang berakibat ketidakpastian hukum lainnya. Akan tetapi tidak sedikit juga perusahaan alih daya yang berani mengambil tindakan mem-PKWTT kan pekerja/buruhnya karena perusahaan tersebut merasa mampu untuk menampung pekerjaanya bilamana suatu saat nanti terjadi pengakhiran perjanjian Kerjasama dengan perusahaan pemberi kerja.

Adapula alasan mengapa perusahaan jarang menerapkan praktik PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) diantaranya adalah: 1) perusahaan tersebut tidak mau mengambil resiko apabila pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebenarnya adalah scope dari pekerjaan yang bersifat tetap; 2) Perusahaan enggan membayar uang kompensasi yang jika dihitung besarannya hampir menyamai tunjangan untuk tenaga kerja yang berstatus PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu); 3) Perusahaan enggan mendaftarkan atau mencatatkan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang dinilai akan berdampak kepada bocornya rahasia (dari dapur) perusahaan; 4) Mayoritas di perusahaan lebih memfokuskan pada pekerjaan inti (*core business*) sehingga untuk pekerja/buruh organik (pekerja yang direkrut, *didevelop*, dan dinaungi secara langsung oleh perusahaan itu sendiri) biasanya langsung PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan pelatihan kerja sebelumnya selama kurang lebih 1 (satu) tahun; 5) Tenaga kerja dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) tidak dapat dikenakan masa percobaan.

Dengan demikian perusahaan biasanya melimpahkan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sepenuhnya kepada Perusahaan Alih Daya atau *Outsourcing*, sehingga perusahaan tidak perlu mengurus masalah PKWT lagi (Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu). Akan tetapi dengan adanya ketentuan mengenai uang kompensasi dan pencatatan pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang menjadi kewajiban perusahaan, tidak sedikit perusahaan mencoba berbagai macam cara untuk tidak terbebani atas kewajiban tersebut, diantaranya adalah 1) Tidak/belum mencatatkan pekerja/buruh dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) ke Disnaker, biasanya perusahaan yang seperti ini belum mendaftarkannya karena belum adanya audit dari disnaker. Padahal ketika nanti adanya audit dari Disnaker kemungkinan sanksinya adalah PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) masal; 2) Perusahaan mensiasatinya dengan menjadikan pekerja/buruh dengan status pemagangan, guna menghindari pembayaran uang kompensasi dan pendaftaran PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), tentunya pekerja/buruh yang benar-benar membutuhkan pekerjaan mau tidak mau akan tetap bekerja walaupun dengan status pemagangan. Dengan menerapkan status pemagangan ini perusahaan dibebaskan atas kewajiban membayarkan upah sesuai ketentuan UMP (Upah Minimum Provinsi) atau UMK (Upah Minimum Kabupaten/ Kota); dibebaskan dari kewajiban mendaftarkan pekerja/ buruh menjadi peserta dalam program BPJS; dibebaskan atas pembayaran tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya. Akan tetapi tentunya pemagangan dalam negeri ini hanya berlaku dengan jangka waktu maksimal 1 tahun secara terus menerus sebagaimana ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam Pasal 5 ayat (5) Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan tidak dapat dilakukan perpanjangan lagi; 3) Perusahaan beralih kepada pekerja bahwa perusahaan tersebut tidak mengikuti aturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, perusahaan yang seperti ini tidak dapat dibenarkan karena pada dasarnya seluruh perusahaan yang berdiri di atas tanah air Indonesia wajib mengikuti peraturan yang berlaku, yakni peraturan perundang-undangan Negara Republik Indonesia (hukum positif Indonesia). Tidak dapat dibenarkan dan dapat dilaporkan kepada pihak yang berwenang jika ada perusahaan yang beralih atau memberi alasan seperti itu kepada pekerja yang tidak dibayarkan uang kompensasinya.

## **b. Sisi Pekerja/Buruh**

“Hubungan hukum” yang timbul antara Tenaga Kerja dan Perusahaan *Outsourcing* mulai sah ketika tercapainya kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja yang tentunya telah disetujui secara sadar oleh pihak-pihak yang mengikatkan dirinya dan yang bersangkutan.<sup>28</sup>

Dengan berbagai keadaan yang sudah terjadi dalam dunia kerja, status pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu masih menjadi penelitian yang hangat disetiap tahunnya. Bagaimana tidak, dari sejak diberlakukannya undang-undang Ketenagakerjaan pun selain Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) persoalan PKWT, terutama PKWT *Outsourcing* tidak pernah ketinggalan untuk di bahas. Apalagi sekarang dengan adanya regulasi baru yang bukannya menambah kepastian hukum mauapun kepastian kerja jangka Panjang, justru semakin memberikan ketidakpastian kerja jangka panjang. Banyak pekerja PKWT (Perjanjian Kerja

---

<sup>28</sup> Anak Agung Prabhaputra, dkk., “Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia”, Jurnal Analogi Hukum, Volume 1, Nomor 1, 2019, hlm. 22-27

Waktu Tertentu) merasa dirinya terancam untuk diberhentikan atau berakhirnya masa kerja, dengan memikirkan aspek umur, pendidikan dan pengalaman tentunya hal tersebut menjadi kekhawatiran tersendiri bagi pekerja PKWT *Outsourcing*. Dalam peraturan pemerintah No. 35 tahun 2021 tersebut, pengaturan mengenai jangka waktu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) “dibedakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu; perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu; dan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.”<sup>29</sup>

Selain itu, Pelanggaran dalam pemenuhan hak pekerja/buruh (terutama perihal upah), umumnya sering terjadi pada kegiatan *Outsourcing* untuk jenis pekerjaan yang pekerja/buruhnya dikategorikan *unskilled worker*. Sementara untuk jenis pekerjaan *Outsourcing* dengan adanya persyaratan pendidikan tinggi dan keterampilan tertentu (*skilled worker*) pemenuhan hak pekerjaanya cenderung tidak terlalu bermasalah. Hal ini dikarena para pekerja *Outsourcing* yang memiliki Pendidikan tinggi dan berskill, biasanya mereka melalui tahapan rekrutmen yang lebih selektif oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Lebih dari itu setelah direkrut, perusahaan penyedia jasa pekerja juga memberikan pelatihan persiapan (*upgrading skill*) untuk memenuhi standar dan kepuasan permintaan perusahaan pengguna. Dimana perusahaan penyedia jasa pekerja *Outsourcing* mempunyai maksud dan kepentingan yang harus dipertahankan, yaitu salah satunya selalu berupaya untuk menjaga kelangsungan kerjasama dengan perusahaan pengguna sebagai user atau perusahaan pemberi kerja.<sup>30</sup>

Selain itu dikhawatirkan dengan diterapkannya fleksibilitas *Outsourcing* timbul adanya praktik *modern slavery*<sup>31</sup>, hal tersebut sebenarnya bukanlah hal yang baru terjadi. Pasalnya keberadaan *Outsourcing* sendiri sudah banyak ditentang oleh banyak pihak terutama dari pihak pekerja dan serikat pekerja sebelum berlakunya undang undang cipta kerja ini, ditambah dengan dirubahnya undang undang ketenagakerjaan menjadi semakin tercermin kegiatan memarjinalisasi dan mengeksploitasi sisi kemanusiaan pekerja hal tersebut tentunya bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dengan adanya praktik PKWT *Outsourcing* dengan regulasi yang baru juga menurunkan angka atau jumlah pekerja tetap, dikarenakan dnegan berakhirnya masa kerja tentunya perusahaan harus merekrut lagi pekerja yang baru untuk dijadikan pekerja kontrak. Sehingga untuk pekerja yang sudah habis masa kerja dan perpanjangannya akan kesulitan mencari pekerjaan yang lain karena keterbatasan umur mengingat lamanya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) saja sudah 5 (lima) tahun, tentunya akan mudah tersaingi oleh bibit *freshgraduate* dan memang biasanya perusahaan juga lebih mengutamakan *freshgraduate* untuk meminimalisir nego gaji atau upah.

---

<sup>29</sup> Nurul Listiyani, dkk., *Op Cit.* hlm. 15

<sup>30</sup> Tri Widya Kurniasari, *Op Cit.* hlm. 132

<sup>31</sup> Sela Nopela Milinium, *Op Cit.* hlm. 423

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini menarik kesimpulan bahwa, penerapan undang-undang Cipta Kerja dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 ini belum maksimal, tidak sedikit oknum perusahaan yang tidak *comply* terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mirisnya lagi, tidak sedikit pula perusahaan yang melakukan berbagai cara dari yang masih sah saja menurut hukum sampai yang terbilang illegal jika dikaji. Penulis berasumsi bahwa sebenarnya jika undang-undang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 ini ditaati dan dipatuhi secara keseluruhan akan menimbulkan win-win solution baik untuk Pengusaha maupun Pekerja/Buruh. Jika dikaji lebih dalam sebenarnya peraturan ini dibuat banyak menguntungkan pekerja, salah satunya dengan adanya klausul pencatatan/pendaftaran pekerja dengan status PKWT (Perjanjian kerja Waktu Tertentu) membuat perusahaan tentunya enggan untuk memberlakukan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sehingga kemungkinan dan peluang pekerja di PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) kan tentunya menjadi lebih besar.

Selain itu, dengan adanya penambahan kewajiban perusahaan untuk membayarkan uang kompensasi yang dinilai tidak sedikit jika dihitung berdasarkan masa kerja, tentunya jadi pertimbangan pula lebih efektif menerapkan sistem PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dalam suatu perusahaan tersebut. Terlebih lagi, ada tunjangan sosial terbaru, yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang wajib diikuti sertakan pekerja/buruhnya, jaminan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Hal-hal tersebut memperkuat asumsi penulis bahwa jika seluruh perusahaan *comply* terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, pastinya kekhawatiran dari pekerja/buruh juga berkurang. Akan tetapi kenyataannya masih banyak penerapan PKWT *Outsourcing* yang belum mendaftarkan pekerja/buruhnya ke Disnaker atau Kemenaker; banyak perusahaan yang memilih untuk mempekerjakan tenaga kerja *Outsourcing* atau alih daya dikarenakan menekan *cost structures*; masih banyak perusahaan yang lalai dalam membayarkan uang kompensasi; masih banyak perusahaan yang mensiasati untuk menghindari pembayaran uang kompensasi maupun pendaftaran pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu tertentu) dengan Langkah yang tidak menguntungkan pekerja sama sekali; tidak sedikit perusahaan yang masih belum tersidak oleh Dinas Ketenagakerjaan atas pelanggaran-pelanggaran tersebut, sehingga perusahaan tersebut masih beroperasi dengan caranya yang tentu merugikan pekerja/buruh. Jika dicermati lagi, sebenarnya dengan melakukan praktik PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) secara terus menerus juga perlu *effort* yang lebih banyak, terutama dalam *transfer of skill, culture and knowledge*.

Disisi lain apresiasi untuk perusahaan yang berusaha untuk selalu *comply* terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga meminimalisir kekhawatiran pekerja atas kesejahteraannya. Kedepannya diharapkan perusahaan-perusahaan yang seperti itu dapat dicontoh penerapannya agar kesejahteraan pekerja terjadi secara menyeluruh. Dengan adanya penulisan ini diharapkan ada penelitian lain yang mengkaji lebih dalam mengenai pelanggaran perusahaan atas pemberian uang kompensasi maupun kewajiban pencatatan Perjanjian Kerja Waktu tertentu ke Disnaker. Selain itu dapat juga dilakukan kajian mengenai perbandingan hukum *Outsourcing* atau alih daya

di Indonesia dengan negara lain yang menerapkan praktik *Outsourcing* (seperti Cina, India, Amerika, Malaysia, dan lainnya).

## REFERENSI

- Albert Kardi Sianipar, dkk., “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, JURNAL RECTUM, Vol. 4, No. 1, (2022) Januari, hlm. 516-527
- Alnick Nathan dan Sunardi, “Gonjang Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja”, Insight, Vol.19, No.9 (2020), hlm. 1-38
- Anak Agung Prabhaputra, dkk., “Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia”, Jurnal Analogi Hukum, Volume 1, Nomor 1, 2019, hlm. 22-27
- Catur J. S. dkk., “Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Lex Specialis, Vol.1, No.2 (2020), hlm. 88-178
- CNN Indonesia, “*Outsourcing*: Pengertian, Kelebihan dan Kekurangan”, Januari 2022, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220126144614-97-751503/Outsourcing-pengertian-kelebihan-dan-kekurangan> diakses pada 3 November 2022
- Danastri Puspitasari dkk., “Kajian Mengupas Omnibus Law Bikin Ga(k) Law Jilid III: Pembahasan Investasi dan Ketenagakerjaan”, Kajian, Vol.5, Jilid III (2020)
- Dede Agus, “Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan Hukum dan Keadilan), Volume 6, Nomor 1, Tahun 2022, hlm. 182-196
- Delviola Azhara, Chatarina Dwi Agista, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja”, Syntax Literate, Vol. 7, No. 5, Mei 2022, hlm. 5900-5909
- Diah Puji Lestari, “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kmpensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol. 3 No. 5. Mei 2022, hlm. 339-349
- Estu Dyah Arifianti dan Nabila, “Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan”, PSHK, Jakarta, 2020
- Fajar Kurniawan dan Wisnu Aryo Dewanto, “Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK”, Jurnal Panorama Hukum, Vol.1, No.1 (2020)
- Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”, Jurnal Yuridis, Vol.3, No.2 (2016), hlm. 43
- Intan Mayasari Hutabarat, Martono Anggusti, Christina N.M Tobing. “Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di Pt Ntu)”, Nommensen Journal of Legal Opinion (NJLO), Vol. 02 No. 01 Januari 2021, hlm. 55-79

- Kementrian Investasi/BKPM. “UU Cipta Kerja Berikan Jalan Mudah untuk Berinvestasi di Indonesia”. <https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/detail/berita/uu-cipta-kerja-berikan-jalan-mudah-untuk-berinvestasi-di-indonesia> diakses pada 1 November 2022
- Kukuh Terjomurti dan Sukarmi Sukarmi, “*The Critical Study of the Omnibus Bill on Job Creation Based on John Rawls View on Justice*”, Legal Studies, Law and Justice, Vol.6, No.2 (2020), hlm. 187-204
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, “Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun”. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816> diakses pada 1 November 2022
- Maskarto Lucky Nara Rosmadi, “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama”, Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika, Vol.14, No.3 (2018), hlm. 16
- Nurul Listiyani, dkk., “Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja”, Jurnal Terapung: Ilmu – Ilmu Sosial , Vol. 4, No. 2, September 2022, hlm. 10-21
- Rini Kartika, “*The Omnibus Law Employment Copyright’s Affected Legal Certainty on The Status of Outsourcing Workers*”, ICILS 2020 Proceedings of the 3rd International Conference on Indonesia Legal Studies, Semarang, 1 Juli 2020
- Sela Nopela Milinium, “Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan”, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol. 3 No. 5 (Mei 2022), hlm. 413
- Sonhaji, “Beberapa Permasalahan Perlindungan Pekerja Outsourcing Berdasarkan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012”, Masalah - Masalah Hukum, Vol.46, No.2 (2017), hlm. 97-190
- Tri Budiyo, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.5, No.2 (2021), hlm. 60-145
- Tri Widya Kurniasari, “Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Jurnal Geuthèe: Penelitian Multidisiplin, Vol. 05, No. 02, (Agustus, 2022), hlm. 123-136
- Wiwini Budi Pratiwi dan Devi Andani, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia”, Jurnal Hukum Ius Quia Lustum, Vol. 29 No. 3, September 2022, hlm. 652-673
- Wulan Afrianti dan Asri Wijayanti, “Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020”, Maleo Law Journal Volume 5 No. 2 Oktober 2021, hlm. 57-67