

Analisis Kontrak Kerja Alih Daya (Outsourcing) Dalam Perspektif Hukum Kontrak¹

Oleh: Evan Eliezer Siallagan²
Ronny Maramis³
Elko Mamesah⁴

ABSTRAK

Kontrak kerja *outsourcing* menjadi bagian penting dalam hubungan industrial modern. Namun, praktik ini sering menimbulkan masalah hukum, seperti ketidakpastian kontrak dan pelanggaran hak kerja. Penelitian ini menganalisis pengaturan hak pekerja. Penelitian ini menganalisis pengaturan kontrak kerja *outsourcing* berdasarkan hukum kontrak di Indonesia, termasuk perubahan regulasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan hingga Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini mengevaluasi pengaturan hukum dan penyelesaian sengketa *outsourcing*. Hasil analisis menunjukkan bahwa regulasi perlu lebih memberikan perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja. Penelitian ini merekomendasikan reformasi kebijakan untuk meningkatkan keseimbangan kepentingan antara perusahaan dan pekerja.

Kata Kunci: *Perjanjian, Kontrak Kerja, Outsourcing, Hukum Kontrak*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia selalu berhubungan satu sama lain, disadari atau tidak untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Jaringan interaksi sosial antar sesama manusia dimunculkan untuk menjamin ketertiban sosial. Interaksi-interaksi ini kemudian membentuk lingkungan hidup seperti keluarga dan kelompok sosial.⁵ Setiap orang

mebutuhkan adanya interaksi ataupun hubungan dengan orang lain di dunia kerja. Baik bagi pemberi kerja ataupun penerima kerja. Hubungan tersebut dikenal sebagai hubungan kerja. Didalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Setiap warga memiliki hak dan kewajiban untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Perspektif ketenagakerjaan *outsourcing* merupakan praktik dimana suatu perusahaan mempercayakan tugas atau aktivitas tertentu kepada pihak luar, biasanya dengan tujuan mengurangi biaya atau meningkatkan efisiensi. Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk dapat memproduksi atau melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.⁶

Problematika mengenai *outsourcing* (alih daya) memang cukup beragam-ragam. Ini disebabkan oleh fakta bahwa *outsourcing* telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda oleh bidang usaha di Indonesia dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Namun regulasi yang ada belum memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan.⁷ Permasalahan *outsourcing* di Indonesia juga menimbulkan berbagai faktor permasalahan. Berikut beberapa diantaranya:

1. Ketidakpastian kontrak: kontrak kerja *outsourcing* sering memiliki batasan waktu tertentu, yang dapat menyebabkan ketidakpastian pekerja mengenai masa depan mereka.

2. Ketidakjelasan tanggung jawab: tanggung jawab antara perusahaan penyedia jasa kerja dan perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* sering tidak jelas.

3. Ketidaksetaraan gaji: gaji pekerja *outsourcing* sering lebih rendah dari pada pekerja tetap yang melakukan pekerjaan yang

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum NIM. 20071101076

³ Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Ari Welianto, Manusia sebagai makhluk sosial dan cirinya,

<https://www.kompas.com/skola/read/2020/07/07/123000469/manusia-sebagai-makhluk-sosial-dan-cirinya>

⁶ Anri Darmawan, *Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja*, Varia Hukum, Volume 3, Nomor 2, Juli 2021, Hal 3

⁷ Bernat Panjaitan, *Outsourcing (alih daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan*, Advokasi, Vol. 04, No.01, Maret 2016, Hal 2

sama, ini menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakpuasan di tempat kerja.

4. Ketidakpastian status pekerja: pekerja *outsourcing* sering menghadapi ketidakpastian status kerja dan hak-hak mereka, ini dapat mempengaruhi stabilitas kehidupan mereka.

5. Keterbatasan hak dan perlindungan: pekerja *outsourcing* memiliki hak dan perlindungan yang lebih terbatas dibandingkan pekerja tetap.

6. Diskriminasi antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*: perusahaan penyedia jasa kerja sering menghadapi kesulitan dalam menghindari diskriminasi antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*.

Di Indonesia pada awalnya *outsourcing* diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 ketentuan *outsourcing*. Kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pada aturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021).

Sebagian besar ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja diadopsi dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja. Tapi untuk klaster ketenagakerjaan ada beberapa hal baru yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yakni ketentuan mengenai *outsourcing* atau alih daya, hak-hak pekerja penyandang disabilitas, dan upah minimum.⁸

Sistem *outsourcing* (alih daya) saat ini diatur di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang membawa perubahan di bidang ketenagakerjaan. Salah satunya terdapat pada Pasal 64 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menyebutkan Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis, di Pasal 66 ayat (1), Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Kasus-kasus yang terjadi konflik antara perusahaan yang menggunakan tenaga kerja PKWT dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Contohnya pada kasus PT Jakarta Internasional Container Terminal (JICT), perusahaan ini biasa memakai tenaga kerja *outsourcing*. Pada tanggal 31 Desember 2017 kerja sama PT JICT dan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* PT Empco berakhir, otomatis 400 karyawan *outsourcing* dibawah PT Empco harus putus kontraknya. Sebenarnya hal yang wajar saja, bahkan ketika PT JICT mengontrak karyawan *outsourcing* baru, dibawah PT Multi Tally Indonesia, yang memang keluar sebagai pemenang tender perusahaan penyedia *outsourcing* berikutnya. Yang terjadi kemudian adalah, para karyawan yang dibawah naungan PT Empco, menolak pemutusan hubungan kerja dan yang lebih tidak masuk akal, Serikat Pekerja JICT (SPJICT) menuntut perekerutan karyawan *outsourcing* tersebut untuk menjadi karyawan tetap.⁹

Namun pada kenyataannya, didalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis,

⁸ Ady Thea DA, Mengantisipasi Dampak Perubahan Aturan Outsourcing UU cipta kerja, <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengantisipasi-dampak-perubahan-aturan-outsourcing-uu-ciptakerja-lt64a67ae207c02/>

⁹ Dwitya Putra, Outsourcing, Permasalahan, dan Solusi, Outsourcing, Permasalahan, dan Solusinya | Infobanknews diakses pada 15 Maret 2024, Pukul 18.28 WITA

baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dan Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 demikian juga mengatakan hubungan kerja antara perusahaan ahli daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan kontrak kerja *outsourcing* berdasarkan hukum kontrak?
2. Bagaimana penyelesaian dalam kontrak kerja *outsourcing*?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian ini menggunakan data data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.¹⁰ Metode pendekatan menggunakan yuridis normatif, yang alat pengumpulan data dengan studi kepustakaan dengan cara mempelajari undang-undang, buku-buku, jurnal hukum, teori-teori hukum, pendapat para ahli dan hasil penelitian hukum, juga kamus hukum. Data-data yang diperoleh dianalisa melalui pendekatan secara kualitatif.

PEMBAHASAN

A. Bagaimana pengaturan kontrak kerja *outsourcing* berdasarkan hukum kontrak

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat berdasarkan prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerduta.

Kontrak kerja *outsourcing* yang dibuat, tentunya memakai dasar pembuatan perjanjian, dalam hukum perjanjian ada

beberapa asas-asas yang penting sebagai dasar pembuatan perjanjian, yaitu:

1. Asas kebebasan berkontrak, yang dimana para pihak bebas melakukan dan bebas menentukan isi perjanjian, dan perjanjian tersebut dibatasi oleh peraturan yang bersifat memaksa.
2. Asas konsensualisme, perjanjian lahir saat tercapai kesepakatan, yang kemudian perjanjian tersebut harus dituangkan dalam kontrak tertulis
3. Asas *pacta sunt servanda*, kontrak mengikat seperti Undang-Undang bagi para pihak wajib dilaksanakan dengan itikad baik
4. Asas itikad baik, pelaksanaan kontrak harus dengan kejujuran, dan memperhatikan kepatutan dan keadilan.

Perjanjian yang dibuat secara sah oleh *outsourcing* tunduk juga pada Pasal 1320 KUHPerduta yaitu semua perjanjian dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Pasal ini menjadi dasar umum dalam kontrak kerja dan menyatakan bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya. Dalam membuat perjanjian *outsourcing*, harus memenuhi syarat-syarat perjanjian secara umum Untuk sahnya suatu perjanjian harus dipenuhi 4 syarat, yaitu:

- a. Kesepakatan para pihak, pembuatan perjanjian *outsourcing* harus dilakukan secara seksama dengan memperhatikan unsur-unsur yang dapat membatalkan perjanjian.
- b. Kecakapan untuk membuat perikatan, dalam perjanjian *outsourcing*, kecakapan bukan dilihat dari segi umur, melainkan masalah kewenangan, yakni apakah orang membuat kesepakatan mempunyai kapasitas untuk membuat kesepakatan atau tidak. Perbedaan tersebut terjadi karena tidak semua

¹⁰ Mercy Maria Magdalena Setlight, Karakteristik Perjanjian Bangun Guna Serah, *Lex et Societatis*, No.4, Vol.I, Agustus, 2013, Hal. 3

orang cakap dalam perusahaan berhak mewakili perusahaan.

c. Suatu hal tertentu, yang dimaksud dengan hal tertentu ialah adanya sesuatu yang menjadi objek perjanjian. Artinya paling sedikit objek tersebut harus bisa ditentukan jumlahnya atau dihitung. Atau sesuatu yang benar benar-benar dapat dilaksanakan.

d. Sebab yang halal, maksudnya bahwa objek atau isi dan tujuan yang tertuang dalam perjanjian, harus merupakan kausa yang berdasarkan undang-undang serta tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.¹¹

dengan apa yang diatur dalam perjanjian kerja sama.

Pengaturan kontrak kerja *outsourcing* diatur oleh beberapa Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan, pekerja, dan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, penjelasan mengenai pengaturan kontrak kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang sebagai berikut:

1. Kontrak Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sistem kontrak kerja *outsourcing* dijelaskan dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Selanjutnya Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Sebagian besar Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". berdasarkan Pasal 64 tersebut bahwa *outsourcing* dilakukan dengan perjanjian kerja secara tertulis melalui dua cara, yaitu:

A. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Untuk dapat menyerahkan pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, harus memenuhi ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain adalah:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
 - b. Dilakukan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung
2. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum.
3. Memberikan perlindungan dan syarat-syarat kerja minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh diatur dalam perjanjian secara tertulis.
5. Hubungan kerja tersebut dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu jika memenuhi persyaratan
6. Jika butir a dan b tersebut di atas tidak terpenuhi, maka demi hukum hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan

Secara yuridis pembuatan perjanjian pemborongan pekerjaan harus:

- a. Dibuat dalam bentuk tertulis, tidak boleh secara lisan
- b. Untuk jenis atau sifat pekerjaan yang tidak memenuhi ketentuan PKWT dibuat dengan PKWTT. Jadi tidak boleh

¹¹ I Nyoman Putu Budiarta, Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan,

dan Kepastian Hukum, Malang: Setara Press, 2016, Hal 115-116

menggunakan PKWT karena tidak memenuhi ketentuan PKWT.

B. Penyediaan jasa pekerja/buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur penyerahan pelaksanaan pekerjaan melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai berikut:¹²

1. Tidak boleh mempekerjakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melakukan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubgan langsung dengan proses produksi. Artinya kegiatan perusahaan yang boleh di *outsourcing* kan adalah bagian-bagian operasional perusahaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.

2. Penyedia jasa pekerja/buruh:

a. Harus memenuhi syarat-syarat:

1. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

2. Perjanjian dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak, melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu jika memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

b. Merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut pasal tersebut yang dimaksud dengan pemborongan pekerjaan adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, atau yang lazim disebut sebagai perusahaan *outsourcing*.¹³

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur beberapa syarat dan ketentuan tentang para pihak yang dapat melakukan penyerahan sebagian pekerjaan tersebut, serta pihak yang dapat melakukan pekerjaan/jasanya. Para pihak atau pelaku alih daya terdiri atas sebagai berikut:

1. Pihak pemberi pekerjaan atau perusahaan pemberi pekerjaan, yakni perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Perusahaan PJP)

2. Perusahaan penerima pemborongan, sebagai pihak yang akan melakukan dan menerima pemborongan pekerjaan, yakni perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

3. Perusahaan PJP, sebagai pihak yang akan menyerahkan jasa pekerja/buruh, yakni perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.

4. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan PJP yang

¹² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹³ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2019, Hal 127

menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Kontrak Kerja *Outsourcing* Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Peraturan sebelumnya mengenai *outsourcing* di Indonesia dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal 64 dan Pasal 65 Undang Ketengakerjaan juga telah diubah, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketengakerjaan juga telah diubah. Menurut Pasal 59 Undang-Undang Ketengakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang akan diselesaikan dalam waktu singkat yaitu, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) Tahun sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan tersebut. Namun Undang-Undang Cipta Kerja tidak membuat ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 yang membatasi *outsourcing*.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang saat ini sebagai dasar kebijakan pelaksanaan *outsourcing* membagi dua bagian pembahasan *outsourcing*, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh. Dengan demikian, dalam praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* menimbulkan pihak ketiga dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yaitu perusahaan pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang ini ada 2 bentuk yaitu, Pertama pemborongan pekerjaan dan kedua adalah penyedia jasa pekerja/buruh. Kegiatan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain perusahaan dapat mengelola suatu pekerjaan, baik itu kegiatan operasional maupun untuk

pengelolaan sumber daya manusia kepada pihak perusahaan pemberi pekerja.¹⁴

Berdasarkan aturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dimana secara menyeluruh alih daya atau *outsourcing* termasuk dalam Bab III Alih Daya, Pasal 18-20 dijelaskan bahwa bentuk perjanjian untuk pekerja alih daya atau *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), bentuk perjanjian tersebut dibuat secara tertulis termasuk perlindungannya mengenai hak upah, kesejahteraan pekerja/buruh, syarat kerja dan perselisihan yang timbul diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Dalam hal PKWT *outsourcing* klausul pada Undang-Undang Cipta Kerja yang tidak mencantumkan batasan jangka waktu PKWT, peraturan ini diatur di dalam Pasal 8 yang menyatakan PKWT yang berdasarkan jangka waktu sebagaimana Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat paling lama 5 tahun. Kemudian jangka waktu PKWT akan berakhir boleh dilakukan perpanjangan tidak lebih dari 5 tahun dihitung beserta perpanjangannya. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang yang dituangkan dalam perjanjian kerja yang memuat jenis dan tempat lokasi pekerjaan, serta lamanya waktu yang disepakati, maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Namun jika pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati, jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai selesai pekerjaannya.¹⁵

¹⁴ Andy Darnianto, Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*outsourcing*) oleh Dinas Ketengakerjaan Kabupaten Bekasi, Jurnal Prinsip, No.1, Vol 1, Maret 2024, Hal 12

¹⁵ Mariska, *Peraturan Pemerintah Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Alih*

Daya, <https://kontrakhukum.com/article/peraturan-pemerintah-terkait-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-dan-alih-daya/>, Diakses Pada 15 November, Pukul 11.37 WITA

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang saat ini sebagai dasar kebijakan pelaksanaan *outsourcing* membagi dua bagian pembahasan *outsourcing*, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh. Dengan demikian, dalam praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* menimbulkan pihak ketiga dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yaitu perusahaan pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹⁶

3. Kontrak Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturannya turunannya, istilah *outsourcing* dan pemborongan pekerjaan sama-sama dikenal sebagai penyedia jasa pekerjaan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membenahi aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ada 6 ketentuan ketenakerjaan yang diperbaiki didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pertama perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), di mana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memandatkan yang kompensasi bagi pekerja yang habis masa PKWT. Sebelumnya tidak ada uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang habis masa kontraknya. Kedua, pekerja *outsourcing*, dimana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 seolah memberi kebebasan tanpa batas. Ketentuan tersebut dibenahi melalui UU Nomor 6 Tahun 2023, di mana pemerintah bakal menetapkan jenis jabatan apa saja yang bisa menggunakan mekanisme *outsourcing*. Ketiga, UU Nomor 6 Tahun 2023 memperbaiki ketentuan

pengupahan, antara lain pembayaran upah berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. Keempat ada aturan yang melarang pekerja/buruh menikah dengan rekan kerjanya pada satu perusahaan yang lama. Namun ketentuan tersebut tidak ada lagi dalam peraturan UU Nomor 6 Tahun 2023, sehingga memberi perlindungan kepada pekerja. Kelima, soal pesangon yang besaran kompensasinya diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, ketentuan pesangon sebelumnya diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keenam, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan skema baru jaminan sosial untuk perlindungan bagi pekerja yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).¹⁷

Peraturan perundangan-undangan yang berlaku di Indonesia baik Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pada dasarnya saat ini tidak membedakan pekerja penuh waktu dengan pekerja paruh waktu, yang menjadi pembeda hanya pada jam kerja. Kriteria jenis pekerja yang diaman oleh pekerja penuh waktu dengan pekerja paruh waktu memiliki kesamaan sehingga pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja paruh waktu dapat menggunakan ketentuan sesuai dengan PKWT. Mengenai perlindungan hak dasar pekerja dalam hal ini hak cuti tahunan dapat diberikan pada Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).¹⁸

B. Penyelesaian sengketa kontrak kerja *outsourcing*

Penyelesaian sengketa adalah proses untuk mengatasi dan menyelesaikan perselisihan. Berdasarkan sengketa hukum kontrak adalah suatu kondisi terjadinya ketidaksepakatan atau

¹⁶ Andy Darnianto, Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*outsourcing*) oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Jurnal Prinsip, No.1, Vol 1

¹⁷ Ady Thea DA, *UU Cipta Kerja Benahi 6 Ketentuan Bidang Ketenagakerjaan*

<https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-cipta-kerja-benahi-6-ketentuan-bidang-ketenagakerjaan-1t64ebfaba48078?page=2>, Diakses pada 15 November

¹⁸ Choirul Arifin, *Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Penelitian Hukum, No. 01, Vol. 4, Januari 2024

perbedaan pendapat di antara para pihak yang membuat kontrak mengenai hukum dan fakta terkait dengan tidak dipenuhinya hak atau tidak dilaksanakannya kewajiban yang ditentukan dalam kontrak dan atau perubahan isi yang ditentukan dalam kontrak dan atau pemutusan hubungan hukum kontraktual yang dilakukan oleh satu pihak tanpa persetujuan dari pihak lainnya.¹⁹

Penyelesaian sengketa kontrak *outsourcing* dapat melibatkan berbagai langkah, jalur litigasi dan non-litigasi, tergantung pada kebijakan perusahaan dan ketentuan dalam kontrak kerja, sebagai berikut:

1. Penyelesaian Sengketa Kontrak Kerja Outsourcing Melalui Litigasi

Proses penyelesaian sengketa yang dilaksanakan melalui pengadilan atau yang sering disebut dengan istilah litigasi adalah suatu penyelesaian sengketa yang dilaksanakan dengan proses beracara di pengadilan dimana kewenangan untuk mengatur dan memutuskannya dilaksanakan oleh hakim. Litigasi merupakan proses penyelesaian sengketa di pengadilan, dimana semua pihak yang bersengketa saling berhadapan satu sama lain untuk mempertahankan hak-haknya di muka pengadilan. Yang menjadi dasar hukum penyelesaian sengketa melalui litigasi ada pada Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan, "hukum acara yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur dalam Undang-Undang ini. Dalam proses pemeriksaan pada pengadilan Hubungan Industrial dikenal ada 2 (dua) jenis pemeriksaan yakni:²⁰

1. Pemeriksaan dengan acara biasa (lihat Pasal 89)

a) Gugatan b) Jawaban dari gugatan; c) Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat); d) Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat); e) Pembuktian (surat & saksi); f) Kesimpulan para pihak; 1. Putusan hakim;

2. Pemeriksaan dengan acara cepat (lihat Pasal 98)

a. Pasal 98 ayat (1) dinyatakan para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pada pengadilan Hubungan Industrial untuk dilakukan pemeriksaan dengan acara cepat apabila adanya alasan mendesak.

b. Alasan mendesak, sesuai keputusan Ketua MARI/034/SK/IV/2006, perihal Juklak UU No. 2 tahun 2004, dinyatakan bahwa yang dimaksud alasan mendesak adalah PHK massal, terjadi huru-hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum.

c. Selanjutnya mekanisme pemeriksaan tidak terikat pada acara perdata umumnya seperti tenggang waktu pemanggilan, replik / duplik dan hal - hal lain yang dapat menghambat proses acara cepat.

Penggunaan sistem litigasi mempunyai keuntungan dan kelemahannya masing-masing dalam menyelesaikan suatu sengketa. Beberapa keuntungannya di antaranya adalah:

1. Dalam mengambil alih keputusan dari para pihak, litigasi sekurang-kurangnya dalam batas tertentu menjamin bahwa kekuasaan tidak dapat mempengaruhi hasil dan dapat menjamin ketentraman sosial.

2. Litigasi sangat baik sekali untuk menemukan berbagai kesalahan dan masalah dalam posisi pihak lawan.

3. Litigasi memberikan suatu standar bagi prosedur yang adil dan memberikan peluang yang luas kepada para pihak untuk didengar keterangannya sebelum mengambil keputusan.

(PHK) dalam Penyelesaian Hubungan Industrial (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Kelas 1A Banda Aceh), Sabara, No.2, Vol.3, Hal 9

¹⁹ Bambang Sutyoso, Hukum Kontrak Interpretasi dan penyelesaian sengketa di Indonesia, Yogyakarta: UII Press

²⁰ Eggar Sabara, *Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Tentang Pemutusan Hubungan Kerja*

4. Litigasi membawa nilai-nilai masyarakat untuk penyelesaian sengketa pribadi.

5. Dalam sistem litigasi para hakim menerapkan nilai-nilai masyarakat yang terkandung dalam hukum untuk menyelesaikan suatu sengketa.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa proses litigasi tidak hanya menyelesaikan sengketa, tetapi lebih dari itu juga menjamin suatu bentuk ketertiban umum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan baik secara eksplisit maupun implisit. Meskipun demikian, proses litigasi juga mempunyai beberapa kelemahan dalam penyelesaian sengketa. Beberapa kekurangannya adalah:

1. Memaksa para pihak pada posisi yang ekstrem.
2. Memerlukan pembelaan (advocation) atas setiap maksud yang dapat mempengaruhi putusan.
3. Litigasi benar-benar mengangkat seluruh persoalan dalam suatu perkara, apakah persoalan materi (substantive) atau prosedur, untuk persamaan kepentingan dan mendorong para pihak melakukan penyelidikan fakta yang ekstrem dan seringkali marginal.
4. Menyita waktu dan meningkatkan biaya keuangan
5. Fakta-fakta yang dapat dibuktikan membentuk kerangka persoalan, para pihak tidak selalu mampu mengungkapkan kekhawatiran mereka yang sebenarnya.
6. Litigasi tidak mengupayakan untuk memperbaiki atau memulihkan hubungan para pihak yang bersengketa.
7. Litigasi tidak cocok untuk sengketa yang bersifat polisentris yaitu sengketa yang melibatkan banyak pihak, banyak persoalan, dan beberapa

alternatif penyelesaian. Proses litigasi mensyaratkan pembatasan sengketa dan persoalan-persoalan, sehingga para hakim atau para pengambil keputusan lainnya dapat lebih siap membuat keputusan.

Pada umumnya penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi sebagai upaya terakhir bagi pihak-pihak yang bersengketa apabila penyelesaian sengketa dengan cara kekeluargaan atau perdamaian diluar pengadilan tidak menemukan titik temu atau kesepakatan. Meskipun dalam praktik bisa pula pihak-pihak yang bersengketa tetap memilih jalur penyelesaian non litigasi lainnya yang dianggap tepat seperti melalui arbitrase.

2. Penyelesaian Sengketa Kontrak Kerja *Outsourcing* Melalui Non-Litigasi

Didalam hubungan kerja dapat terjadinya konflik maupun sengketa, baik itu antara pekerja dengan perusahaan pengguna (principle) tenaga kerja *outsourcing* maupun pekerja dengan perusahaan penyalur (vendor) tenaga kerja *outsourcing*. Sebagai makhluk sosial yang berinteraksi dengan manusia lain, merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain, merupakan sesuatu yang lumrah, yang penting adalah bagaimana meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan ekses-ekses negatif. Demikian halnya dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat di dalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun konflik tetap tidak dapat dihindari.²¹

Jika hak-hak para pekerja *outsourcing* tidak diberikan oleh pengusaha ada beberapa sarana yang dapat dipakai untuk menyelesaikannya yakni secara bipartit,

²¹ Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing Di Perusahaan*, Yogyakarta: CV Budi Utama, Hal 102

kemudian arbitrase, konsiliasi, mediasi (ketiganya termasuk penyelesaian di luar pengadilan/non litigasi), selanjutnya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di tingkat pertama Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung pada tingkat kasasi (litigasi).

Arbitrase merupakan cara penyelesaian sengketa melalui "adjudikatif privat", yang putusannya bersifat final dan mengikat. Dalam ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999, disebutkan bahwa Pengadilan Negeri tidak berwenang untuk mengadili sengketa para pihak yang telah terikat dalam perjanjian arbitrase. Adapun objek pemeriksaan arbitrase adalah memeriksa sengketa keperdataan, tetapi tidak semua sengketa keperdataan dapat diselesaikan melalui arbitrase. Hanya bidang tertentu yang disebutkan dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 yaitu, Sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hanya sengketa di bidang perdagangan dan mengenai hak yang menurut hukum dan peraturan perundang-undangan dikuasai sepenuhnya oleh pihak yang bersengketa.²²

Dalam penyelesaian sengketa melalui non-litigasi, kita telah mengenal adanya penyelesaian sengketa alternatif atau Alternative Dispute Resolution. Menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Alternative Dispute Resolution adalah suatu pranata penyelesaian sengketa diluar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak dengan mengesampingkan penyelesaian sengketa secara litigasi di pengadilan. Penyelesaian sengketa melalui ADR mempunyai keunggulan-keunggulan dibandingkan dengan penyelesaian sengketa melalui litigasi, diantaranya ialah adanya sifat kesukarelaan dalam proses karena tidak

adanya unsur pemaksaan, prosedur yang cepat, keputusannya bersifat non judicial, prosedur rahasia, fleksibilitas dalam menentukan syarat-syarat penyelesaian masalah, hemat waktu dan hemat biaya, tingginya kemungkinan untuk melaksanakan kesepakatan dan pemeliharaan hubungan kerja. Melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan tapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Setelah perundingan bipartit gagal, salah satu pihak bisa melanjutkan upaya penyelesaian ke dinas ketenagakerjaan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Selain itu bisa juga para pihak menggunakan arbitrase. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Penyelesaian sengketa kontrak kerja *outsourcing* melalui non-litigasi adalah pendekatan yang mengutamakan penyelesaian secara damai dan efisien tanpa melibatkan proses hukum formal. Berikut adalah langkah-langkah penyelesaian sengketa kontrak kerja *outsourcing* secara non-litigasi:

a. Bipartit

Menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa penyelesaian Bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dinjengkan, karena penyelesaian Bipartit bersifat mengikat. Undang-undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan Bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib

²² Serlika Aprita, Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, Bandung: PT Refika Aditama, Hal 70

dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan Bipartit. Dalam hal perundingan Bipartit gagal, salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, untuk diperantarai. Pejabat yang berwenang pada instansi tersebut wajib menawarkan kepada Para pihak untuk menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi untuk perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan; atau penyelesaian melalui arbitrase untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan.

b. Mediasi

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih. Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaiannya. Selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut, yang berisi setuju atau menolak anjuran. Pihak yang tidak memberikan jawaban, dianggap menolak anjuran. Selanjutnya apabila anjuran pegawai perantara diterima maka dibuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke PHI guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri

untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²³

Apabila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian itu didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian melalui mediasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah:

- a. Perselisihan hak,
- b. Perselisihan kepentingan,
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

c. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur konsiliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan oleh konsiliator.

Sama halnya dengan proses penyelesaian mediasi, undang-undang memberikan waktu penyelesaian selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Jenis perselisihan hubungan

²³ Mas Muanam dan Ronald Saija, *Op.cit*, Hal

industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah:

- a. Perselisihan kepentingan,
- b. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- c. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Waktu penyelesaian melalui konsiliasi adalah 30 hari.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi maka dibuat perjanjian bersama (PB) yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh konsiliator serta didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama (PB). Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama kepada para pihak. Dan selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama (PB) dan didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan kontrak kerja *outsourcing* dalam hukum kontrak didasarkan pada prinsip kesepakatan yang sah antara pihak pemberi pekerja dan penyedia jasa *outsourcing*. Dalam hukum kontrak, kontrak *outsourcing* harus memenuhi beberapa syarat untuk dianggap sah. Kedua pihak harus sepakat dan setuju terhadap isi kontrak, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kontrak kerja *outsourcing* juga harus memenuhi Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang Cipta Kerja, kontrak harus disusun dengan memperhatikan kepentingan pekerja, pemberti pekerja, dan penyedia jasa *outsourcing*, serta ketentuan hukum yang

berlaku agar tidak merugikan salah satu pihak, terutama pekerja.

2. Penyelesaian sengketa kontrak kerja *outsourcing* merupakan isu yang penting dalam hukum ketenagakerjaan yang membutuhkan mekanisme yang jelas dan efektif. Perusahaan *outsourcing* memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjanya. Pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir harus disertai dengan kompensasi sesuai dengan aturan yang ada. Jika terjadi sengketa, pekerja dapat menempuh berbagai jalur penyelesaian dari bipartit, mediasi, konsiliasi, kemudian hingga litigasi.

B. Saran

1. Perusahaan penyedia jasa *outsourcing* harus memastikan bahwa semua kontrak kerja yang dibuat memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Ini termasuk pembuatan perjanjian secara tertulis dan pemenuhan syarat-syarat yang ditetapkan dalam undang-undang. Perusahaan dan pekerja perlu meningkatkan pemahaman mereka tentang regulasi yang mengatur *outsourcing* untuk menghindari sengketa di masa depan. Edukasi tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak sangat penting. Diperlukan pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah terhadap praktik *outsourcing* untuk memastikan bahwa perusahaan tidak melanggar hak-hak pekerja. Sanksi tegas harus diterapkan bagi perusahaan yang tidak mematuhi peraturan.
2. Pemerintah perlu memperketat pengawasan terhadap perusahaan *outsourcing* agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, termasuk Pemutusan Hubungan Kerja dan kewajiban lain yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Penyelesaian sengketa melalui jalur bipartit, mediasi, dan konsiliasi harus lebih dioptimalkan untuk menghindari proses panjang dan biaya tinggi dalam litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dinas Ketenagakerjaan perlu meningkatkan

efektivitas dalam menangani mediasi sengketa *outsourcing* agar keputusan dapat segera diimplementasikan dan hak pekerja tidak tertunda.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Bambang Sutiyoso, Hukum Kontrak Interpretasi dan penyelesaian sengketa di Indonesia, Yogyakarta: UII Press
- I Nyoman Putu Budiarta, Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum, Malang: Setara Press, 2016
- Ike Farida, Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing, Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2019
- Mas Muanam dan Ronald Saija, Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing Di Perusahaan, Yogyakarta: CV Budi Utama, Hal 102
- Serlika Aprita, Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, Bandung: PT Refika Aditama

JURNAL-JURNAL

- Andy Darnianto, Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*outsourcing*) oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Jurnal Prinsip, No.1, Vol 1, Maret 2024
- Anri Darmawan, Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, Varia Hukum, Volume 3, Nomor 2, Juli 2021
- Bernat Panjaitan, Outsourcing (alih daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan, Advokasi, Vol. 04, No.01, Maret 2016
- Choirul Arifin, Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja,

Jurnal Penelitian Hukum, No. 01, Vol. 4, Januari 2024

Egar Sabara, Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Penyelesaian Hubungan Industrial (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Kelas 1A Banda Aceh), Sabara, No.2, Vol.3

Mercy Maria Magdalena Setlight, Karakteristik Perjanjian Bangun Guna Serah, Lex et Societatis, No.4, Vol.I, Agustus, 2013

INTERNET

- Ady Thea DA, Mengantisipasi Dampak Perubahan Aturan Outsourcing UU cipta kerja, <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengantisipasi-dampak-perubahan-aturan-outsourcing-uu-cipta-kerja-lt64a67ae207c02/>
- Ady Thea DA, UU Cipta Kerja Benahi 6 Ketentuan Bidang Ketenagakerjaan <https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-cipta-kerja-benahi-6-ketentuan-bidang-ketenagakerjaan-lt64ebfaba48078?page=2>,
- Ari Welianto, Manusia sebagai makhluk sosial dan cirinya, <https://www.kompas.com/skola/read/2020/07/07/123000469/manusia-sebagai-makhluk-sosial-dan-cirinya>
- Dwitya Putra, Outsourcing, Permasalahan, dan Solusi, Outsourcing, Permasalahan, dan Solusinya | Infobanknews diakses pada 15 Maret 2024, Pukul 18.28 WITA
- Mariska, Peraturan Pemerintah Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Alih Daya, <https://kontrakhukum.com/articled/peraturan-pemerintah-terkait-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-dan-alih-daya/>,

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999
tentang Arbitrase dan Alternatif
Penyelesaian Sengketa

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang
Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang
Penetapan Peraturan Pemerintah
Pengganti Undang-Undang Nomor 2
Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
Menjadi Undang-Undang

