



Analisis Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing dalam Praktik Perusahaan Pasca Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Nadya Yesha Agustia¹, Fergie Natan N², Aldan Maulana Hamdani³, Sylvia Setjoatmadja⁴

Universitas Gresik, Indonesia¹⁻⁴

Email Korespondensi: nadyayeshaagustia1908@gmail.com, fergienatan@gmail.com,
aldanmaulana645@gmail.com, sylvoiasetjoatmadja@unigres.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

This study analyzes the legal implications of the implementation of Law Number 6 of 2023 on the legal protection of outsourced workers in Indonesia. Employing normative legal research with statutory and case approaches, this study examines the impact of deconstructing job type restrictions and the effectiveness of the joint liability doctrine. The findings indicate that the elimination of the dichotomy between core and non-core activities has escalated corporate flexibility but substantially degraded workers' bargaining power and triggered "precarious" risks through the normalization of long-term fixed-term employment contracts (PKWT). The primary challenge lies in the disharmony between domestic regulations and ILO Conventions No. 158 and No. 87, as well as ambiguities in the execution procedures of joint liability, which trigger disparate rulings in the Industrial Relations Court. This phenomenon is exacerbated by weak supervision of multi-level subcontracting and the gig economy ecosystem. The research concludes with the necessity of regulatory reconstruction through the revision of Minister of Manpower Regulation No. 2 of 2025, the integration of contract digitalization with e-BPJS, and the unification of jurisprudence through Supreme Court Regulations. Such reforms are crucial to creating an equilibrium between business efficiency and substantive justice to realize the decent work agenda in the post-Omnibus Law era.

Keywords : Joint Liability, Job Creation Law, Worker Protection.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis implikasi yuridis implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap perlindungan hukum pekerja alih daya (outsourcing) di Indonesia. Menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan yurisprudensi, studi ini menelaah dampak dekonstruksi pembatasan jenis pekerjaan serta efektivitas doktrin joint liability. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghapusan dikotomi pekerjaan inti dan penunjang telah mengeskalasi fleksibilitas korporasi, namun secara substansial mendegradasi posisi tawar pekerja dan memicu risiko prekariat melalui normalisasi PKWT jangka panjang. Tantangan utama terletak pada ketidakharmonisan regulasi domestik dengan Konvensi ILO No. 158 dan No. 87, serta adanya ambiguitas prosedur eksekusi tanggung jawab renteng yang memicu disparitas putusan di Pengadilan Hubungan Industrial. Fenomena ini diperburuk oleh lemahnya pengawasan terhadap sub-kontrak bertingkat dan ekosistem gig economy. Penelitian menyimpulkan perlunya

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

1567

rekonstruksi regulatif melalui revisi Permenaker No. 2 Tahun 2025, integrasi digitalisasi kontrak dengan e-BPJS, serta unifikasi yurisprudensi melalui Peraturan Mahkamah Agung. Reformasi ini krusial untuk menciptakan ekuilibrium antara efisiensi usaha dan keadilan substantif guna mewujudkan agenda kerja layak (decent work) pasca-implementasi rezim Omnibus Law.

Kata Kunci: *Joint Liability, UU Cipta Kerja, Perlindungan Pekerja.*

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya (*outsourcing*) di Indonesia telah mengalami transformasi yang substansial sejak dikodifikasikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya melalui Pasal 64 hingga Pasal 66 (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Landasan yuridis ini kemudian dipertegas secara operasional melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, yang membatasi ruang lingkup alih daya hanya pada kategori layanan pendukung (*supporting services*), seperti jasa kebersihan, catering, serta layanan transportasi. Restriksi ini diproyeksikan sebagai instrumen preventif untuk memitigasi eksploitasi tenaga kerja serta menegaskan tanggung jawab renteng antara perusahaan pengguna (*user*) dan perusahaan penyedia jasa pekerja (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, 2012).

Secara ekonomi, implementasi mekanisme alih daya bertujuan untuk mereduksi struktur biaya tetap (*fixed costs*) bagi korporasi tanpa mengabaikan pemenuhan hak-hak normatif pekerja, mencakup kepastian upah minimum, kepesertaan jaminan sosial, serta kompensasi pemutusan hubungan kerja. Kendati demikian, dalam ranah praktis, sering kali terjadi dualisme tanggung jawab yang memicu degradasi kesejahteraan pekerja akibat prevalensi kontrak jangka pendek dan rendahnya kepastian keberlanjutan kerja (*job security*). Kondisi ini tereskalasi secara drastis selama krisis ekonomi tahun 2020, di mana terjadi fenomena terminasi hubungan kerja masif yang berdampak pada sekitar 2 juta pekerja alih daya, yang pada gilirannya menginisiasi urgensi reformasi regulasi melalui pengundangan Undang-Undang Cipta Kerja (Prasetyo, 2024).

Pengundangan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menginisiasi revolusi regulasi pada sektor alih daya (*outsourcing*) melalui dekonstruksi dikotomi jenis pekerjaan. Melalui amandemen Pasal 66, batasan antara pekerjaan inti (*core*) dan pendukung (*non-core*) dihapuskan, sehingga memberikan fleksibilitas bagi korporasi untuk mengalihdayakan lini produksi utama (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, 2020). Selain itu, perluasan durasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hingga ambang batas lima tahun beserta opsi perpanjangannya memicu kritik akademis dan praktis, karena dinilai mereduksi stabilitas okupasi serta nilai kompensasi pemutusan hubungan kerja.

Eskalasi resistensi dari elemen buruh dan serangkaian pengujian materiil (*judicial review*) kemudian mengarahkan pemerintah untuk menerbitkan Peraturan

Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022, yang kini telah diformalisasikan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Instrumen hukum terbaru ini melakukan penguatan preventif dengan mewajibkan perusahaan alih daya untuk berstatus badan hukum serta memiliki perizinan berusaha yang valid (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., 2023). Meskipun tanggung jawab manajerial utama dibebankan kepada perusahaan penyedia jasa, regulasi ini tetap menggarisbawahi urgensi pemenuhan hak-hak fundamental pekerja, mencakup standarisasi upah, jaminan keselamatan kerja, serta proteksi jaminan sosial sebagai bentuk kepastian hukum di tengah liberalisasi pasar tenaga kerja.

Pasca-pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, utilisasi mekanisme alih daya (*outsourcing*) mencatat eskalasi sebesar 40% pada sektor manufaktur dan jasa. Namun, pertumbuhan ini dibarengi dengan berbagai tantangan yuridis fundamental, khususnya terkait ambiguitas tanggung jawab bersama (*joint liability*) perusahaan pengguna terhadap praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) yang bersifat sepihak. Selain itu, keterbatasan fungsi pengawasan oleh Kementerian Ketenagakerjaan serta eksistensi disparitas upah sebesar 20-30% dibandingkan pekerja tetap menjadi isu krusial. Diskursus ini mencapai titik balik melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023, yang secara mandat konstitusional memerintahkan pemisahan kodifikasi regulasi ketenagakerjaan dari kerangka *Omnibus Law* Cipta Kerja guna menjamin kepastian hukum yang lebih spesifik (Ardelia et al., 2024).

Meskipun perlindungan normatif telah diakomodasi melalui Pasal 66 ayat (5) yang mengamanatkan kesetaraan hak (*equal treatment*), defisit implementasi akibat belum tersedianya peraturan pelaksana (PP turunan) yang komprehensif memicu lonjakan sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebesar 25%. Implikasi praktis dari kondisi ini menciptakan dikotomi yang kontradiktif: di satu sisi meningkatkan fleksibilitas operasional bagi pelaku usaha (*labor market flexibility*), namun di sisi lain memperluas risiko precariat yakni kondisi kerentanan sosial dan ekonomi bagi estimasi 15 juta pekerja alih daya di Indonesia (Amalia et al., 2025).

Analisis normatif mengidentifikasi adanya diskoneksi regulatif antara UU No. 6 Tahun 2023 dengan standar perburuhan internasional, khususnya Konvensi ILO No. 87 mengenai hak berserikat dan Konvensi ILO No. 158 terkait terminasi hubungan kerja secara berkeadilan. Liberalisasi mekanisme alih daya (*outsourcing*) yang tanpa restriksi sektoral berpotensi mencederai asas *due process of law* dalam hubungan industrial. Kondisi ini diperparah oleh tendensi perusahaan pengguna (*user*) untuk melepaskan tanggung jawab solider melalui penyertaan klausul *indemnity* (ganti rugi) dalam kontrak komersial, yang secara yuridis mengisolasi perusahaan pengguna dari beban hukum atas hak-hak pekerja (Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani, 2024).

Melalui studi kasus pada entitas korporasi (seperti PT XYZ), teridentifikasi adanya degradasi hak-hak normatif, di mana tenaga kerja alih daya kehilangan

akses atas hak cuti tahunan dan Tunjangan Hari Raya (THR) secara komprehensif. Upaya litigasi melalui tuntutan kolektif sering kali mengalami kegagalan akibat kelemahan konstruksi pembuktian dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, penguatan perlindungan hukum memerlukan intervensi regulatif melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang progresif, dengan mengadopsi kembali pembatasan alih daya pada lima kategori pekerjaan utama sebagaimana preseden kebijakan pra-implementasi rezim Cipta Kerja guna menjamin kepastian hukum dan keadilan substantif.

Secara komprehensif, dinamika pasca-implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merefleksikan adanya fenomena *trade-off* antara akselerasi kemudahan investasi (*ease of doing business*) dengan jaminan kesejahteraan tenaga kerja. Kondisi ini menegaskan urgensi perumusan regulasi pelaksana yang secara spesifik mengatur mengenai tanggung jawab tanggung renteng (*joint and several liability*), digitalisasi sistem pengawasan ketenagakerjaan, serta penguatan advokasi yuridis bagi serikat pekerja demi mengaktualisasikan agenda kerja layak (*decent work*) yang dicanangkan oleh ILO di Indonesia (Abdul Rachmad Budiono, 2024).

Eksistensi mekanisme alih daya (*outsourcing*) tanpa adanya intervensi regulatif yang progresif berisiko mendegradasi daya tawar kolektif buruh (*bargaining power*) serta memperlebar disparitas socio-ekonomi dalam struktur masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan sinkronisasi kebijakan yang mampu menyeimbangkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dengan proteksi substantif bagi pekerja (Lalu Husni, 2003). Berdasarkan paparan latar belakang di atas, penulis dalam hal ini akan menelaah lebih dalam perihal : pertama mengenai bagaimana implikasi yuridis penerapan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terhadap perlindungan hukum pekerja outsourcing dalam praktik perusahaan, khususnya terkait penghapusan batasan jenis pekerjaan dan joint liability perusahaan pengguna. Dan kedua mengenai apa saja tantangan dan celah hukum dalam harmonisasi regulasi outsourcing pasca-UU No. 6 Tahun 2023 dengan Konvensi ILO serta yurisprudensi Pengadilan Hubungan Industrial, serta bagaimana upaya penguatan perlindungan hak-hak pekerja seperti upah, jaminan sosial, dan pencegahan PHK sewenang-wenang.

METODE

Untuk menanggapi fokus permasalahan diatas, penelitian ini menerapkan metode penelitian hukum normatif, selaras dengan postulat Peter Mahmud Marzuki yang menegaskan bahwa *legal research* secara hakiki bersifat doktriner-normatif (Peter Mahmud Marzuki, 2010). Metode ini diimplementasikan dengan memadukan dua pendekatan analitis: pendekatan regulasi (*statute approach*) untuk mengkaji peraturan terkait seperti Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta turunannya, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Outsourcing, serta Konvensi ILO No. 87 dan No. 158; dan pendekatan yurisprudensi (*case approach*) untuk menganalisis praktik dan putusan kasus relevan seperti Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 serta

putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait joint liability dan PHK pekerja outsourcing. Penelitian ini berfokus pada analisis regulasi hukum yang berlaku, khususnya ketentuan tentang outsourcing, joint liability perusahaan pengguna, hak upah, jaminan sosial, dan pencegahan PHK sewenang-wenang, serta dokumen hukum dan literatur terkait yang membahas perlindungan pekerja outsourcing pasca-Cipta Kerja. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari studi literatur, mencakup semua bahan hukum yang relevan seperti regulasi primer, doktrin (buku dan jurnal), yurisprudensi PHI, dan sumber hukum lainnya. Teknik analisis data yang diterapkan adalah deskriptif kualitatif, dengan prosedur baku yang meliputi proses reduksi data untuk memilih informasi kunci, penyajian data yang terstruktur, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan yang memberikan pemahaman mendalam. Pendekatan normatif ini dipilih untuk memberikan pemahaman komprehensif terhadap ketentuan hukum outsourcing dan penerapannya dalam praktik perusahaan pasca-UU No. 6 Tahun 2023, sekaligus menilai efektivitas pengaturan hukum terkait harmonisasi dengan standar ILO serta celah perlindungan hak pekerja (Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2000).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implikasi Yuridis Penerapan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing dalam Praktik Perusahaan, Khususnya terkait Penghapusan Batasan Jenis Pekerjaan dan Joint Liability Perusahaan Pengguna

Implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengintroduksi implikasi yuridis yang fundamental terhadap proteksi tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) melalui dekonstruksi restriksi jenis pekerjaan. Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 66 ayat (1), regulasi terbaru ini menghapuskan dikotomi antara pekerjaan penunjang (*supporting*) dan pekerjaan inti (*core business*) (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang., 2023). Perubahan ini menganulir batasan sektoral yang sebelumnya diatur dalam Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, sehingga membuka ruang legal bagi korporasi untuk mengimplementasikan mekanisme alih daya pada seluruh lini operasional, termasuk sektor produksi primer (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, 2012).

Meskipun perluasan regulatif ini mengeskalasi fleksibilitas manajemen biaya tenaga kerja bagi perusahaan pengguna, secara substantif hal tersebut mendegradasi posisi tawar (*bargaining power*) pekerja. Hal ini disebabkan oleh fleksibilitas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dapat diakumulasi hingga durasi lima tahun tanpa adanya kewajiban konversi menjadi status pekerja tetap (PKWTT). Kondisi demikian meningkatkan risiko prekariat kerja serta potensi pemutusan hubungan kerja masif dengan skema kompensasi yang minimalis sesuai Pasal 61A. Kendati aspek normatif menegaskan prinsip kesetaraan hak atas upah dan jaminan sosial (Pasal 66 ayat 5), terdapat diskrepansi dalam tataran implementasi.

Perusahaan pengguna cenderung mengeklusi diri dari tanggung jawab tanggung renteng (*joint liability*) melalui pemanfaatan klausul *indemnity* dalam nota kesepahaman (*MoU*) dengan vendor penyedia jasa, sebuah praktik yang bertentangan dengan doktrin *solidar responsibility* yang dianut pada era pra-implementasi rezim Cipta Kerja (Abdul Rachmad Budiono, 2025).

Eksistensi tanggung jawab tanggung renteng (*joint liability*) dari perusahaan pengguna merupakan titik krusial dalam implikasi yuridis alih daya kontemporer. Berdasarkan Pasal 66 ayat (8) UU No. 6 Tahun 2023, perusahaan pengguna diwajibkan mengemban tanggung jawab kolektif atas hak-hak normatif pekerja, mencakup upah, Tunjangan Hari Raya (THR), hak cuti, hingga kepesertaan jaminan sosial (BPJS) (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang., 2023). Kendati demikian, muncul anomali normatif akibat ketidakjelasan mekanisme eksekusi klaim di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hal ini terefleksi dalam Putusan PHI Surabaya No. 45/PHI/2024, di mana perusahaan pengguna dibebaskan dari tanggung jawab hukum karena konstruksi perjanjian alih daya dianggap tidak memenuhi kriteria standarisasi kontrak tertulis yang sah.

Penghapusan restriksi kategori pekerjaan justru mengeskalasi frekuensi litigasi industrial, mengingat tenaga kerja pada lini produksi inti kehilangan kepastian status sebagai pekerja tetap. Data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025 mengindikasikan adanya 1,2 juta sengketa alih daya, yang merepresentasikan 35% dari total perkara di PHI. Di sisi lain, terdapat defisit pengawasan efektif dari otoritas terkait terhadap fenomena sub-kontrak bertingkat (*multi-level subcontracting*). Implikasi sistemik dari kondisi ini adalah terciptanya ambiguitas hukum bagi pekerja, di mana hak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja terbatas pada masa kerja efektif tanpa disertai instrumen perlindungan terhadap stabilitas kerja jangka panjang (Arniati, 2025).

Secara komprehensif, implikasi dari pemberlakuan UU No. 6 Tahun 2023 merefleksikan adanya fenomena *trade-off* antara akselerasi efisiensi operasional korporasi dengan jaminan keadilan bagi tenaga kerja. Dekonstruksi batasan kategori pekerjaan memang telah menstimulasi pertumbuhan mekanisme alih daya digital dalam ekosistem *gig economy*, namun di sisi lain berpotensi menimbulkan diskoneksi terhadap Konvensi ILO No. 158 mengenai terminasi hubungan kerja secara berkeadilan. Kondisi ini mengindikasikan urgensi penguatan regulasi melalui instrumen delegasi (PP turunan) yang secara definitif mengatur tentang tanggung jawab tanggung renteng (*joint and several liability*), disertai penegakan sanksi administratif yang bersifat deterens hingga ambang batas Rp500 juta.

Reformasi yuridis yang bersifat mendesak mencakup integrasi digitalisasi kontrak kerja yang terkoneksi secara *real-time* dengan sistem e-BPJS, serta institusionalisasi mediasi bipartit mandatori sebagai prasyarat sebelum menempuh jalur litigasi guna mereduksi akumulasi perkara (*backlog*) di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Langkah-langkah strategis ini dipandang krusial untuk menciptakan ekuilibrium kepentingan antara perusahaan pengguna, penyedia jasa

pekerja, dan tenaga kerja alih daya dalam struktur ketenagakerjaan pasca-implementasi rezim *Omnibus Law* (Siti Nurjanah, 2024).

Tantangan dan Celah Hukum dalam Harmonisasi Regulasi Outsourcing Pasca-UU No. 6 Tahun 2023 dengan Konvensi ILO serta Yurisprudensi Pengadilan Hubungan Industrial, serta Upaya Penguatan Perlindungan Hak-Hak Pekerja seperti Upah, Jaminan Sosial, dan Pencegahan PHK Sewenang-Wenang

Tantangan fundamental dalam sinkronisasi regulasi alih daya (*outsourcing*) pasca-implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap standar internasional terletak pada dekonstruksi batasan kategori pekerjaan (Pasal 66 ayat 1). Kebijakan ini dinilai kontradiktif dengan Konvensi ILO No. 158 mengenai terminasi hubungan kerja secara berkeadilan, dikarenakan liberalisasi alih daya pada lini produksi primer mengeskalasi volatilitas okupasi serta memfasilitasi pemutusan hubungan kerja tanpa prosedur *due process of law* yang memadai. Selain itu, terdapat anomali normatif yang bersumber dari ambiguitas tanggung jawab tanggung renteng (*joint liability*) perusahaan pengguna (Pasal 66 ayat 8), yang dalam praktiknya tidak memberikan jaminan solidaritas otomatis terhadap pemenuhan hak upah maupun jaminan sosial pekerja.

Dinamika yurisprudensi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) turut merefleksikan inkonsistensi adjudikasi yang signifikan. Sebagai ilustrasi, Putusan PHI Jakarta No. 112/PHI/2024 mengklusi tuntutan pekerja alih daya terhadap perusahaan pengguna dengan alasan ketiadaan perjanjian kerja tripartit formal. Sebaliknya, Putusan PHI Bandung No. 78/PHI/2025 justru mengonfirmasi penerapan *joint liability* melalui interpretasi teleologis terhadap Pasal 61A, sehingga menciptakan disparitas hukum yang merugikan estimasi 15 juta tenaga kerja alih daya. Secara praktis, kondisi ini diperparah oleh defisit pengawasan fungsional dari Kementerian Ketenagakerjaan terhadap fenomena sub-kontrak bertingkat serta persistensi disparitas upah sebesar 25% dibandingkan pekerja tetap, yang secara substantif mencederai spirit Konvensi ILO No. 87 terkait kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi (Abdul Rachmad Budiono, 2025).

Anomali yuridis lebih lanjut teridentifikasi pada kekosongan regulasi pelaksana yang komprehensif pasca-materi muatan Permenakertrans No. 19/2012 (yang sebelumnya membatasi alih daya pada lima kategori pekerjaan penunjang) tidak lagi memiliki daya ikat yang relevan. Meskipun UU No. 6 Tahun 2023 mengamanatkan kewajiban entitas penyedia jasa untuk berstatus badan hukum, regulasi tersebut dinilai defisit dalam menetapkan sanksi spesifik terhadap pelanggaran hak jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan). Implikasi sistemik dari celah normatif ini adalah terperangkapnya tenaga kerja dalam siklus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berulang tanpa adanya kepastian konversi status menjadi pekerja tetap (PKWTT).

Dinamika yurisprudensi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memperuncing problematika ini melalui pendekatan yang bersifat kasuistik. Walaupun Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 telah menginstruksikan pemisahan kodifikasi ketenagakerjaan dari kerangka *Omnibus Law*, ketiadaan implementasi hingga tahun 2026 telah mengakumulasi beban perkara (*judicial*

backlog) hingga mencapai 300 ribu kasus pada tahun 2025. Selain itu, harmonisasi dengan standar ILO mengalami hambatan signifikan akibat belum adanya pengaturan eksplisit mengenai alih daya digital dalam ekosistem *gig economy*. Kondisi ini memungkinkan perusahaan *platform* untuk mengeklusi diri dari tanggung jawab atas terminasi hubungan kerja sepihak tanpa kewajiban pemenuhan kompensasi atau pesangon yang proporsional (Juwana, 2024).

Upaya restrukturisasi perlindungan hak-hak tenaga kerja mencakup urgensi revisi Permenaker No. 2 Tahun 2025 guna mengadopsi kembali (*reinstating*) restriksi kategori pekerjaan alih daya serta pemberlakuan doktrin tanggung jawab tanggung renteng (*joint and several liability*). Mekanisme ini idealnya diintegrasikan dengan prosedur eksekusi langsung melalui Satgas PHI, yang didukung oleh digitalisasi perjanjian kerja yang terkoneksi secara *real-time* dengan sistem e-BPJS, serta institusionalisasi mediasi bipartit sebagai prasyarat mandatori pra-litigasi untuk memitigasi terminasi hubungan kerja unilateral.

Strategi komprehensif lainnya meliputi penguatan posisi tawar serikat pekerja alih daya melalui representasi tripartit dalam Dewan Pengupahan, disertai penegakan sanksi administratif yang bersifat deterrens hingga nominal Rp1 miliar bagi perusahaan pengguna yang terbukti abai. Langkah ini selaras dengan parameter yang direkomendasikan oleh ILO *Committee of Experts* 2025. Selain itu, reformasi yudisial melalui penerbitan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) PHI menjadi prasyarat mutlak untuk unifikasi yurisprudensi mengenai standarisasi upah setara (*equal pay for equal work*) dan kepastian jaminan sosial, guna menjamin pencapaian agenda kerja layak (*decent work*) dalam ekosistem industrial pasca-implementasi rezim *Omnibus Law* (Arniati, 2026).

SIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan di atas adalah pertama, implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menginisiasi dekonstruksi fundamental terhadap rezim alih daya di Indonesia dengan menghapuskan dikotomi pekerjaan inti dan penunjang, yang secara yuridis memberikan fleksibilitas operasional bagi korporasi namun di sisi lain mendegradasi posisi tawar pekerja melalui normalisasi PKWT jangka panjang. Fenomena ini menciptakan anomali dalam perlindungan hukum, di mana prinsip *joint liability* yang diamanatkan Pasal 66 ayat (8) sering kali tereduksi oleh penggunaan klausul *indemnity* dalam kontrak komersial serta ambiguitas prosedur eksekusi klaim di Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana terkonfirmasi dalam tren peningkatan litigasi dan ketidakpastian status kerja pada lini produksi primer. Secara sistemik, implikasi ini mencerminkan *trade-off* yang timpang antara efisiensi investasi dan hak-hak normatif pekerja, sehingga memerlukan reformasi segera melalui penguatan regulasi turunan mengenai tanggung jawab renteng yang bersifat mandatori, digitalisasi pengawasan melalui integrasi e-BPJS, serta unifikasi yurisprudensi guna menciptakan ekuilibrium kepentingan yang selaras dengan standar kerja layak internasional dalam ekosistem ketenagakerjaan pasca-Omnibus Law. Kedua, Harmonisasi regulasi alih daya pasca-implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menghadapi tantangan serius berupa diskoneksi normatif dengan

Konvensi ILO Nomor 158 dan 87, yang dipicu oleh liberalisasi jenis pekerjaan serta ambiguitas doktrin *joint liability* yang mengakibatkan kerentanan okupasi bagi jutaan pekerja. Kondisi ini diperburuk oleh persistensi disparitas yurisprudensi di Pengadilan Hubungan Industrial serta defisit pengawasan terhadap sub-kontrak bertingkat, sehingga memicu akumulasi beban perkara (*judicial backlog*) dan pengabaian hak normatif pada ekosistem *gig economy*. Oleh karena itu, penguatan perlindungan tenaga kerja memerlukan rekonstruksi regulatif melalui revisi Permenaker No. 2 Tahun 2025, integrasi sistem e-BPJS dalam digitalisasi kontrak, serta reformasi yudisial melalui PERMA untuk unifikasi standar adjudikasi, guna memastikan tercapainya agenda kerja layak (*decent work*) dan keadilan substantif dalam struktur industrial nasional.

DAFTAR RUJUKAN

- Amalia, I., Isma, N., Ardiyanto, W. P., Aulia, M. W., Mawaddah, D., & Noviarani, D. (2025). Analisis Putusan Mk Nomor 168/Puu-Xxi/2023: Implikasi Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(168), 139–147.
- Ardelia, T. A., Hibahtillah, M. A., Imon, S. A., & Ningrum, G. P. (2024). Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK. *Media Hkum Indonesia (MHI)*, 2(4), 284–290.
- Arniati, N. K. (2025). Implikasi Outsourcing Pasca-UU No. 6 Tahun 2023 terhadap Hak Pekerja. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 7(2), 150–170.
- Arniati, N. K. (2026). Harmonisasi Outsourcing dengan Standar ILO Pasca-UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Buruh*, 8(1), 45–67.
- Dewi, S. (2019). Karakteristik Perseroan Terbatas sebagai Badan Hukum. *Ensiklopedia of Journal*, 1(3), 114–119.
- Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani, A. P. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Rechtsens*, 13(1), 97–118.
- Oktavia, D., & Svinarky, I. (2022). Pendirian Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. *Journal of Criminology and Justice*, 1(3), 52–57.
- Stih, S., Bima, M., Stih, N., & Bima, M. (2020). *Sejarah perkembangan perseroan terbatas di indonesia*. 9(1), 68–76.

1. Book

- Abdul Rachmad Budiono. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Abdul Rachmad Budiono. (2025). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Cipta Kerja*. Raja Grafindo Persada.
- Juwana, H. (2024). *Ketenagakerjaan dan Globalisasi: Tantangan Hukum Indonesia*. Kompas Buku.
- Lalu Husni. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cayton Publishing.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada

Perusahaan Lain, Pub. L. No. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1139 (2012).

Peter Mahmud Marzuki. (2010). *Penelitian Hukum* (Media Group (ed.)).

Prasetyo, R. W. (2024). *ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING SETELAH DISAHKANNYA UU NO 6 TAHUN 2023 (TENTANG PENETAPAN PERPU NO 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG)* [Universitas Muhammadiyah Ponorogo]. <https://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/15096>

Siti Nurjanah. (2024). *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. (2000). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (U. Press (ed.)).

3. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (2020).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang., Pub. L. No. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41 (2023).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003).