

PERBANDINGAN HUBUNGAN KERJA ANTARA *OUTSOURCING*, BORONGAN, PERJANJIAN KERJA DAN MITRA MENURUT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Bherta Christine Khornaylius, Prodi Magister Ilmu Hukum Universitas
Tarumanegara, Email: bkhornaylius@gmail.com
Gunardi Lie, Fakultas Hukum Universitas Tarumanegara,
Email: gunardi@fh.untar.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2025.v13.i10.p18>

ABSTRAK

Seiring dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan di Indonesia, banyak perusahaan melakukan penyesuaian kepada hubungan kerja. Penyesuaian dilakukan dengan menyelaraskan peran kerja terhadap kompetensi inti perusahaan agar tercipta sistem kerja yang lebih efektif dan efisien. Tujuan riset ini untuk mengkaji berbagai bentuk hubungan kerja di Indonesia sesuai ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023. Hubungan kerja dikaji berdasarkan jenis-jenis dan kategori pekerjaan yang dapat menggunakan sistem *outsourcing*, borongan, perjanjian kerja (PKWT/PKWTT) serta kemitraan, khususnya dalam konteks industri Rumah Sakit. Riset ini mempergunakan pendekatan normatif-empiris, kemudian data yang disajikan dengan pengelolaan data melalui teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa perbedaan mendasar dalam hubungan kerja ditentukan oleh tiga unsur utama, yaitu perintah, upah, dan waktu kerja. Dari riset ini ditemukan perbedaan mendasar hubungan kerja ditentukan oleh unsur perintah, upah dan waktu kerja. Dalam konteks Undang-undang Cipta Kerja, hubungan kerja PKWT/PKWTT dan *outsourcing* (tidak termasuk borongan) tunduk kepada perlindungan ketenagaan. Saran untuk Industri kesehatan adalah menjamin kepastian status pekerja, pemanfaatan *outsourcing* dengan tepat dan memperkuat sistem pengawasan internal serta menjamin kewajiban dan hak pekerja dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif, *outsourcing* dan PKWT/PKWTT merupakan hubungan kerja yang wajib memenuhi perlindungan ketenagakerjaan, sementara borongan dan kemitraan merupakan hubungan perdata tanpa unsur subordinasi. Setiap jenis hubungan kerja pastinya memiliki resiko perihal ini yang perlu di perhatikan bagi semua pihak.

Kata Kunci: *Outsourcing*, Borongan, Hubungan Kerja, dan Mitra

ABSTRACT

As competition among companies in Indonesia intensifies, many companies are making adjustments to their employment relationships. These adjustments are based on aligning the roles of workers with the core competencies of the company in order to achieve more effective and efficient work system. The purpose of this study is to examine the various forms of employment relationship in Indonesia as regulated by UU No. 13 Tahun 2003 and UU No. 6 Tahun 2023. Employment relationships are examined based on the types of work that can use *outsourcing*, contract work, work agreements (PKWT/PKWTT) and partnerships, particularly in the hospital industry. This study uses normative-empirical approach, and the data is processed using qualitative descriptive analysis techniques. The results of the study found that the fundamental differences in employment relationships are determined by the elements of command, wages, and working hours. In the context of the Job Creation Law, PKWT/PKWTT employment relationships and *outsourcing* (excluding contract work) are subject to labor protection. Recommendations for the healthcare industry include ensuring worker status certainty, appropriate use of *outsourcing*, strengthening internal oversight systems, and guaranteeing worker's rights. The results of the study indicate that, normatively,

outsourcing and PKWT/PKWTT are employment relationships that must comply with labor protection regulations, while contract work and partnerships are civil relationships without elements of subordination. Each type of employment relationship carries inherent risks that must be carefully considered by all parties involved.

Keyword: Outsourcing, contract work, work agreements, and partnerships

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bentuk interaksi kerja menjadi semakin beragam dan fleksibel karena tren ekonomi global, terutama yang memengaruhi ekonomi pasar. Di era globalisasi ini, undang-undang ketenagakerjaan dibentuk oleh tren pasar terkini, yang mengarah pada pengaturan kerja yang lebih fleksibel dalam kemitraan kerja di Indonesia¹. Alih daya, kerja kontrak, kemitraan, perjanjian kerja waktu tidak terbatas (PKWTT), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan pengaturan serupa lainnya telah disahkan. Fleksibilitas di tempat kerja masih memecah belah di Indonesia.

Skenario ini dapat ditangani dengan beberapa cara. Bisnis perlu menggunakan penyedia layanan alih daya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka. Perusahaan didorong untuk fokus dan mengembangkan produk jasa yang selaras dengan kemampuan inti mereka karena persaingan yang ketat di sektor bisnis. Sebuah perusahaan dapat memperoleh keuntungan di sektor industri dan menyediakan produk jasa berkualitas tinggi dengan berfokus pada keahlian intinya.

Bisnis berusaha menemukan cara untuk memangkas biaya tanpa mengorbankan kualitas karena mereka menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dapat menghemat biaya SDM dengan menggunakan sistem alih daya. Istilah "alih daya" menggambarkan praktik mengontrakkan pelaksanaan fungsi bisnis tertentu kepada organisasi luar. Berdasarkan kriteria dan standar yang disepakati bersama, penyedia layanan ini dapat menjalankan tugas-tugas manajemen dan administratif. Karena memudahkan pencarian kerja, alih daya menjadi krusial bagi mereka yang mencari pekerjaan. Dalam sekejap, ketika orang-orang mencari pekerjaan, perusahaan alih daya dapat menemukan atau menyediakan pelamar yang sesuai dengan spesifikasi perusahaan yang mempekerjakan mereka.

Awalnya, alih daya dimaksudkan untuk membantu perusahaan bekerja lebih baik dan lebih fleksibel. Namun, terkadang, perihal ini tidak dilakukan secara adil. Beberapa pekerja yang dialihdayakan tidak selalu mendapatkan perlindungan atau kondisi kerja yang sama baiknya dengan pekerja tetap. Perihal ini menunjukkan bahwa alih daya bukan hanya tentang bisnis tetapi juga melibatkan hukum dan keadilan.

Undang-undang baru tentang outsourcing (mempekerjakan pekerja melalui perusahaan lain) telah membingungkan dan membuat banyak orang kesal. Terkadang, undang-undang ini justru mempermudah perusahaan untuk memperlakukan pekerja secara tidak adil. Misalnya, pekerja yang dipekerjakan dengan cara ini mungkin tidak yakin apakah mereka akan mempertahankan

¹ Agusmidah, 2011, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum, Jakarta : PT. Sofmedia, hlm. 359

pekerjaan mereka, mungkin tidak mendapatkan gaji yang layak, atau mendapatkan bantuan yang layak jika mereka sakit atau cedera. Karena aturannya tidak jelas tentang jenis pekerjaan apa yang dapat dialihdayakan, perusahaan yang berbeda mungkin melakukan hal yang berbeda, dan beberapa mungkin memanfaatkan aturan tersebut untuk mengurangi perlindungan bagi pekerja. Seringkali, perusahaan menggunakan aturan ini untuk meminta pekerja luar melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan utama, hanya untuk menghemat uang, tetapi perihal ini dapat merugikan hak-hak pekerja dan membuat pekerjaan mereka kurang aman dan adil.

Fakta bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia harus didasarkan pada konstitusi negara juga membuat masalah ini semakin kompleks. Dalam Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2 secara tegas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Namun, perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing dikurangi oleh Undang-undang Cipta Kerja.

Dalam hubungan industrial tripartit antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah peran hukum seharusnya menjamin keseimbangan kekuasaan, distribusi hak dan kewajiban secara adil, serta perlindungan kepada kelompok yang secara struktural lebih lemah, yaitu pekerja. Namun dalam praktiknya, rezim hukum *outsourcing* pasca Undang-undang Cipta Kerja menunjukkan gejala bahwa hukum semakin berpihak pada kekuatan pasar dan korporasi. Negara hadir lebih sebagai fasilitator ekonomi ketimbang pelindung hak-hak tenaga kerja. Ini tentu menjadi persoalan serius dalam pembangunan sistem hukum yang demokratis.

Hubungan industrial di Indonesia telah lama menjadi daya tarik menarik antara kepentingan negara, pengusaha, dan pekerja. Dalam konteks globalisasi ekonomi, tekanan kepada fleksibilitas pasar kerja mendorong negara-negara berkembang seperti Indonesia untuk melakukan berbagai reformasi ketenagakerjaan guna menarik investasi dan meningkatkan daya saing ekonomi nasional. Salah satu wujud dari reformasi tersebut adalah pengesahan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-undang Cipta Kerja), yang secara fundamental mengubah dan merombak banyak aspek dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk di antaranya mengenai sistem *outsourcing*.

Sistem *outsourcing* (alih daya) di Indonesia merupakan bagian yang dipercaya sebagai strategi fleksibilitas ketenagakerjaan yang diterapkan oleh banyak perusahaan untuk menekan biaya dan meningkatkan efisiensi. Dalam sistem ini, perusahaan pengguna jasa tidak langsung merekrut pekerja, melainkan melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Perihal ini membuat hubungan kerja yang ditemukan antara pekerja dengan perusahaan penyedia, melainkan bukan perusahaan tempat mereka bekerja secara faktual.

Sebelum terbitnya² UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-undang Cipta Kerja), pengaturan mengenai *outsourcing* ditata melalui Pasal 64 hingga Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang membatasi jenis-jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan hanya pada kegiatan yang masuk dalam kriteria penunjang dan bukan *core business* dan menegaskan adanya tanggung jawab bersama antara perusahaan pemberi kerja dan penyedia jasa kepada hak-hak normatif pekerja, seperti jaminan sosial, upah, dan kondisi kerja.

Saat Undang-undang Kerja diberlakukan, terdapat perubahan besar. Salah

² UU No. 11 Tahun 2000

satunya adalah dihapusnya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga *outsourcing* bisa diterapkan untuk seluruh jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan inti atau utama dalam suatu perusahaan. Perubahan ini dituangkan secara teknis dalam PP No. 35 Tahun 2021, yang tidak adanya lagi batasan perbedaan antara pekerjaan penunjang dan pekerjaan utama dalam praktik alih daya.

Kebijakan ini menimbulkan implikasi hukum yang signifikan, terutama terhadap perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Dengan perluasan cakupan pekerjaan atau kegiatan yang dapat dialihdayakan, kerentanan posisi hukum pekerja meningkat. Banyak pekerja *outsourcing*:

- Tidak memiliki kepastian kerja (karena dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu)
 - Mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan pekerja tetap, meskipun mengerjakan tugas yang sama
 - Tidak mendapatkan jaminan sosial yang layak
 - Rentan terkena PHK sepihak tanpa prosedur hukum yang benar dan tepat
 - Tidak memiliki kekuatan tawar terhadap perusahaan pengguna jasa
- Dari sisi hubungan industrial hal-perihal ini juga berpotensi untuk menciptakan konflik

hubungan kerja dikarenakan:

- Status hubungan kerja yang tidak jelas
- Tanggung jawab hukum terpecah atau terbelah atau terfragmentasi diantara Perusahaan pengguna serta penyedia jasa tenaga kerja
- Serikat pekerja sulit merepresentasikan pekerja *outsourcing* karena status keanggotaan dan hubungan kerja tidak langsung

Lebih jauh, meskipun Undang-undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa perlindungan kepada pekerja *outsourcing* harus dijamin oleh perusahaan penyedia jasa, realitanya di lapangan menunjukkan bahwa pengawasan lemah, penegakan hukum tidak konsisten, dan banyak pekerja *outsourcing* masih mengalami diskriminasi dalam hubungan kerja, baik dari sisi hak, status, maupun keamanan kerja.

Dalam dinamika hubungan industrial di Indonesia, praktik *outsourcing* atau alih daya telah menjadi salah satu strategi manajemen ketenagakerjaan yang banyak diterapkan oleh perusahaan, terutama ketika menghadapi tuntutan efisiensi dan fleksibilitas operasional. Sistem *outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk menyerahkan sebagian kegiatan atau fungsi pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga (*vendor* atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja). Dalam praktiknya, banyak pekerjaan penunjang bahkan pekerjaan inti yang dilaksanakan oleh tenaga kerja *outsourcing*, yang pada akhirnya menimbulkan persoalan hukum terkait status hubungan kerja, jaminan hak normatif, dan perlindungan pekerja.

Perubahan UU Cipta Kerja yang sangat signifikan dihapuskannya pembatasan jenis dan kategori pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Selain itu, UUCK memberikan ruang lebih luas bagi pengusaha untuk melakukan fleksibilitas hubungan kerja, termasuk melalui PKWT dan sistem *outsourcing* tanpa batasan sektor atau jenis pekerjaan tertentu. Perihal ini kemudian dikuatkan oleh³ PP No. 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksana yang mengatur ketentuan perjanjian kerja,

³ PP No. 35 Tahun 2021

waktu kerja, hubungan kerja, dan PHK.

Dari perubahan ini memunculkan dilema hukum dalam hubungan industrial. Di satu sisi, pemerintah berupaya meningkatkan iklim investasi dan kemudahan berusaha dengan mendorong fleksibilitas pasar tenaga kerja. Di sisi lain, penghapusan pembatasan *outsourcing* justru dianggap oleh sebagian kalangan sebagai bentuk pelemahan kepada perlindungan hukum bagi pekerja. Pekerja *outsourcing* sering mengalami ketidakpastian status kerja, ketimpangan hak upah, kurangnya jaminan sosial, dan rentan terkena PHK tanpa mekanisme penyelesaian yang adil.

Kondisi ini memunculkan kekhawatiran bahwa sistem *outsourcing* pasca-UUCK justru berpotensi menurunkan kualitas perlindungan hukum bagi pekerja, terutama karena pergeseran tanggung jawab antara perusahaan penyedia serta perusahaan pengguna jasa yang tidak selalu berjalan sesuai prinsip keadilan. Seringkali, pekerja *outsourcing* juga tidak memiliki akses yang sama kepada hak-hak dasar seperti pekerja tetap di perusahaan pengguna jasa, sehingga menciptakan diskriminasi struktural dalam hubungan industrial.

Implementasi kebijakan *outsourcing* dalam praktik juga menghadapi kendala serius, seperti lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, ketidakjelasan mekanisme tanggung jawab hukum antara perusahaan pemberi kerja dan *vendor*, serta kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka berdasarkan UU Ciptaker. Perihal ini menyebabkan tidak sedikit terjadi pelanggaran kepada hak-hak pekerja, baik secara administratif maupun substantif.

Sejumlah putusan Mahkamah Konstitusi, seperti Putusan ⁴MK No. 27/PUU-IX/2011, juga memberikan penekanan penting bahwa pekerja *outsourcing* berhak atas perlindungan hukum yang setara dan tidak boleh diperlakukan sebagai pekerja kelas dua. Perihal ini menunjukkan bahwa meskipun *outsourcing* diperbolehkan, praktiknya tetap harus menjunjung tinggi asas keadilan, perlindungan, dan juga kepastian hukum sebagaimana ditata melalui konstitusi dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berbagai fenomena diatas menunjukkan bahwa ada kesenjangan antara norma hukum dalam UUCK dan implementasinya di lapangan. Maka itu, perlu dilakukan kajian hukum yang mendalam terkait implikasi hukum dari pengaturan sistem *outsourcing* dalam UU Ciptaker kepada hubungan industrial di Indonesia. Riset ini penting untuk mengukur sejauh mana UU Ciptaker memberikan kepastian hukum, keadilan, dan juga perlindungan yang memadai bagi para pekerja *outsourcing*, serta untuk merumuskan rekomendasi kebijakan hukum yang dapat memperbaiki kondisi ketenagakerjaan nasional.

Outsourcing awalnya dimaksudkan sebagai strategi fleksibilitas ketenagakerjaan, dimana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan penunjang kepada pihak ketiga guna meningkatkan efisiensi operasional. Namun, dalam perjalanannya, praktik ini berkembang dengan berbagai penyimpangan dan menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama bagi para pekerja yang ada di posisi rentan secara kontraktual maupun struktural. Perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* menjadi semakin penting untuk dikaji ketika negara memperkenalkan reformasi besar-besaran melalui lahirnya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), yang selanjutnya diperkuat dengan PP No. 35 Tahun 2021. Reformasi ini membawa perubahan signifikan terkait kebijakan yang sebelumnya

⁴ MK No. 27/PUU-IX/2011

ditata melalui. UU No. 13 Tahun 2003⁵ tentang Ketenagakerjaan, khususnya terkait pelaksanaan sistem outsourcing dalam hubungan industrial.

Transformasi regulasi ini menimbulkan berbagai macam kekhawatiran serius terhadap arah perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja. Suatu kritik utama terhadap UU Ciptaker adalah dihapusnya pembatasan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengontrakkan semua jenis pekerjaan tanpa batasan, termasuk kriteria pekerjaan yang sebelumnya dianggap krusial dan tidak boleh dialihdayakan. Perihal ini menciptakan celah besar terhadap potensi eksploitasi dan diskriminasi pekerja *outsourcing* yang secara substansial bekerja di tempat dan dalam sistem bekerja yang sama seperti pekerja tetap, tetapi tanpa mendapatkan perlakuan dan jaminan hak yang setara. Lebih lanjut, meskipun UU Ciptaker dan peraturan turunannya menekankan bahwa perusahaan penyedia layanan dan jasa tenaga kerja harus memberikan perlindungan kepada hak pekerja, praktik di lapangan justru menunjukkan bahwa tanggung jawab ini kerap diabaikan. Banyak pekerja *outsourcing* yang tidak mendapatkan jaminan sosial, tidak memperoleh pesangon saat masa kontrak berakhir, atau bahkan mengalami PHK secara sepihak tanpa proses hukum yang adil.

Situasi yang terjadi saat ini menimbulkan ketegangan dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Hubungan industrial yang ideal ialah hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Namun, ketika struktur kerja *outsourcing* diperluas tanpa kontrol yang memadai, maka potensi ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha menjadi semakin besar. Dalam praktiknya, pekerja *outsourcing* sulit untuk menyuarakan aspirasi dan memperjuangkan haknya, karena status kerjanya yang tidak tetap, hubungan kerjanya yang tidak langsung dengan pengguna jasa, dan minimnya jaminan perlindungan hukum. Di sisi lain, peran negara sebagai regulator juga dipertanyakan ketika kebijakan yang lahir justru membuka ruang lebih luas bagi fleksibilitas pengusaha tanpa memperkuat posisi tawar pekerja. Dengan demikian, hubungan industrial yang terbangun cenderung timpang dan berisiko tinggi terhadap konflik, terutama dalam bentuk perselisihan hubungan kerja, pemogokan, dan tuntutan hukum yang melibatkan pekerja *outsourcing*.

Implikasi hukum dari UU Ciptaker terhadap sistem *outsourcing* tidak hanya berdampak pada hubungan hukum individual antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga memiliki efek sistemik terhadap tatanan hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan. Prinsip-prinsip fundamental dalam perlindungan tenaga kerja, seperti asas keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan, diuji secara nyata dalam konteks ini. Ketika ketentuan normatif yang sebelumnya membatasi ruang lingkup *outsourcing* dihapus, maka muncul pertanyaan apakah negara masih berperan aktif melindungi pekerja atau justru menyerahkannya sepenuhnya kepada mekanisme pasar. Perihal ini semakin problematik apabila dikaitkan dengan konstitusi, khususnya Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyebutkan tiap individu berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam banyak kasus, pekerja *outsourcing* mengalami situasi kerja yang bertentangan dengan prinsip ini, di mana mereka bekerja dalam kondisi yang tidak menentu tanpa adanya kepastian.

Mahkamah Konstitusi dalam beberapa putusannya, termasuk Putusan

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁶Nomor 27/PUU-IX/2011, menegaskan pentingnya perlindungan kepada para pekerja *outsourcing* dan mewajibkan negara untuk tidak membiarkan sistem *outsourcing* menjadi instrumen eksploitasi tenaga kerja. Pemberlakuan UU Ciptaker yang melonggarkan batasan-batasan sebelumnya dapat dinilai sebagai langkah mundur dari upaya memperkuat jaminan perlindungan kerja di Indonesia. Meskipun dalam konsiderans disebutkan bahwa tujuan UU Ciptaker agar meningkatkan investasi dan membuka banyaknya lapangan pekerjaan, pendekatan deregulasi terhadap aspek perlindungan tenaga kerja justru berisiko memperburuk kualitas hubungan kerja, terutama bagi kelompok pekerja yang paling rentan, yaitu pekerja *outsourcing*.

Dari perspektif hukum, penting untuk menelaah lebih dalam bagaimana norma hukum *outsourcing* diatur menurut UU Ciptaker diinterpretasikan dan diimplementasikan, serta bagaimana implikasinya terhadap posisi pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam hubungan industrial yang tripartit. Riset ini tidak hanya melihat aspek tekstual atau normatif dari regulasi, tetapi juga mempertimbangkan realitas sosial yang muncul dari pelaksanaan *outsourcing* di lapangan. Maka itu pendekatan normatif empiris menjadi sangat relevan untuk mengkaji sejauh mana hukum berjalan sebagaimana mestinya (*das sein*) atau hanya berhenti pada level ideal (*das sollen*).

Borongan ialah sistem kerja di mana pembayaran dilakukan berdasarkan hasil pekerjaan atau output tertentu, bukan berdasarkan waktu kerja (jam atau hari kerja). Perjanjian pemborongan pekerjaan ialah suatu perjanjian, pihak yang satu pemborong mengikatkan diri untuk menciptakan suatu karya tertentu bagi pihak yang lain, dengan pembayaran dan perjanjian tertentu. Pekerjaan borongan disepakati melalui perjanjian kerja borongan atau kontrak pemborongan yang dimana menjadi inti pada perjanjian adalah target, nilai pembayaran, batas waktu penyelesaian. Karena sifatnya yang berorientasi pada hasil maka mencakup beberapa unsur diantaranya pekerjaan, upah dan perintah. Dalam ⁷pasal 1601b KUHPerdara (Perjanjian Pemborongan Kerja). Pada perjanjian ini pihak pemborong mengikatkan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dan pihak lainnya mengikatkan diri untuk membayar sejumlah uang atas penyelesaian pekerjaan tersebut.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat 1 membagi perjanjian kerja menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

- PKWT;
- Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerja pada perjanjian kerja adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.\

Didalam industri Rumah sakit mengenal juga hubungan kerja mitra yaitu bentuk hubungan kerja sama profesional antara dokter spesialis dan fasilitas pelayanan kesehatan (rumah sakit/klinik), yang didasarkan pada kesetaraan kedudukan (*equal partnership*) dan tidak membentuk hubungan kerja langsung seperti PKWT atau PKWTT.

Dalam hubungan kemitraan, dokter spesialis bukan karyawan, tetapi mitra

⁶ Nomor 27/PUU-IX/2011

⁷ 1601b KUHPerdara (Perjanjian Pemborongan Kerja)

profesional yang memberikan layanan medis berdasarkan kompetensi dan keahlian medisnya, dengan pengaturan manfaat (fee), hak, dan kewajiban yang disepakati secara kontraktual. Hubungan kemitraan ini merupakan hubungan keperdataan (*civil partnership*), bukan hubungan ketenagakerjaan, selama tidak mengandung unsur perintah/subordinasi yang menjadi ciri hubungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada hal yang melatarbelakangi sebagaimana yang diungkapkan tersebut, permasalahan yang dikaji dalam riset ini sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan kerja antar pekerja / buruh perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna jasa / pekerjaan menurut Undang-undang No 13 tahun 2003, Undang-undang No 6 Tahun 2023, Undang-undang Cipta Kerja dan PP No 35 tahun 2021?
2. Bagaimana ketentuan hak dan kewajiban serta jaminan sosial bagi para pekerja / buruh *outsourcing*, dan PKWT, PKWTT dan Mitra menurut Undang-undang Cipta Kerja dan, Undang-undang No 6 Tahun 2023?
3. Bagaimana bidang kesehatan menyikapi Undang-undang No 13 Tahun 2003, Undang-undang Cipta Kerja dan, Undang-undang No 6 Tahun 2023 dan pelaksanaan aktual dalam dunia kerja serta risiko yang akan dihadapi?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan ini adalah :

1. Menganalisis perubahan pengaturan hukum terkait outsourcing setelah pemberlakuan dari UU Ciptaker dan peraturan pelaksanaannya, khususnya PP No. 35 Tahun 2021, dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Melalui pendekatan normatif empiris, penelitian bertujuan menilai apakah penerapan hubungan kerja di sektor Rumah Sakit swasta yang berlokasi di Bangka sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang No 6 Tahun 2023 atau justru menyimpang dari norma hukum.
3. Memberikan rekomendasi hukum dan kebijakan guna mewujudkan sistem outsourcing yang adil, seimbang, dan berkelanjutan dalam hubungan industrial di Indonesia

2 METODE PENELITIAN

Metode riset ini mempergunakan pendekatan normatif empiris, kemudian data diolah menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena topik hubungan kerja khususnya outsourcing, borongan, PKWT/PKWTT, dan kemitraan sering kali menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara pengaturan dalam peraturan perundang-undangan dan realita praktik di lapangan. Oleh sebab itu, penelitian tidak hanya mengkaji aturan hukumnya, tetapi juga bagaimana ketentuan tersebut diterapkan oleh perusahaan, tenaga kerja, dan instansi terkait khususnya dalam Industri Rumah Sakit yang berlokasi di Bangka Tengah.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hak dan Kewajiban

Perbedaan signifikan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja *outsourcing*, borongan, PKWT/PKWTT, dan mitra. Pekerja PKWT/PKWTT memiliki hak paling lengkap karena dilindungi sepenuhnya oleh ketentuan ketenagakerjaan, mulai dari upah minimum, jaminan sosial, kompensasi, cuti, dan pesangon, sementara perusahaan berkewajiban menyediakan seluruh perlindungan tersebut. Pada *outsourcing*, meskipun unsur hubungan kerja tetap terpenuhi, hak pekerja sering terfragmentasi karena hubungan legal berada pada perusahaan penyedia jasa, sehingga pekerja menerima perlindungan tetapi tidak seutuh PKWTT, dan kewajiban pemberi kerja terbagi antara perusahaan principal dan vendor. Pada hubungan borongan, pekerja secara normatif tidak memiliki hak ketenagakerjaan karena hubungan ini merupakan hubungan perdata, sehingga tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan upah minimum, jaminan sosial, maupun perlindungan kerja, kecuali sesuai perjanjian output. Pada kemitraan, hak dan kewajiban bergantung pada kesepakatan setara antar pihak, namun secara empiris kemitraan sering mengandung subordinasi sehingga menimbulkan ketidakjelasan mengenai hak mitra, terutama dalam hal perlindungan keselamatan kerja, jaminan sosial, dan hak atas kebebasan pengambilan keputusan. Secara keseluruhan ditemukan bahwa penyimpangan hak dan kewajiban paling besar terjadi pada kemitraan dan borongan, karena praktiknya sering menyerupai hubungan kerja tetapi tanpa perlindungan hukum yang memadai.

3.2 Manajemen Risiko

Setiap skema hubungan kerja memberikan tingkat risiko berbeda bagi perusahaan maupun pekerja. PKWTT merupakan skema paling stabil namun memiliki risiko finansial tinggi bagi perusahaan karena kewajiban jangka panjang seperti pesangon dan biaya PHK. PKWT memberikan fleksibilitas, tetapi perusahaan menanggung risiko hukum apabila menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap. *Outsourcing* menurunkan risiko operasional dan administratif bagi perusahaan, tetapi meningkatkan risiko hukum jika vendor gagal memenuhi kewajiban ketenagakerjaan, sehingga memunculkan risiko gugatan hubungan kerja atau tanggung jawab bersama. Pada borongan, risiko terpusat pada ketidakpastian kualitas dan jumlah output, sementara bagi pekerja risikonya adalah tidak adanya perlindungan keselamatan kerja dan pendapatan. Untuk kemitraan, risiko terbesar adalah risiko legal misclassification, yaitu perusahaan dikategorikan melakukan hubungan kerja terselubung, yang dapat berakibat pada denda, pembayaran pesangon, hingga gugatan hubungan industrial. Selain itu, di sektor kesehatan, kemitraan dokter membawa risiko medis karena mitra tidak ada di perlindungan hubungan kerja, namun tetap berhadapan dengan tanggung jawab profesional yang besar. Secara menyeluruh, penelitian menemukan bahwa ketidakjelasan klasifikasi hubungan kerja meningkatkan risiko hukum dan operasional, terutama ketika perusahaan memaksakan penggunaan borongan atau kemitraan untuk pekerjaan yang sejatinya membutuhkan hubungan kerja formal.

3.3 Sosial Politik

Sosial politik, variasi hubungan kerja yang diterapkan perusahaan menciptakan dinamika ketenagakerjaan yang kompleks. PKWTT cenderung menciptakan stabilitas sosial karena pekerja memiliki kepastian kerja dan akses

terhadap perlindungan sosial. Sebaliknya, penggunaan PKWT yang berlebihan, *outsourcing* tanpa batasan pekerjaan inti, serta maraknya kemitraan semu berkontribusi pada meningkatnya ketidakpastian kerja dan berpotensi memicu konflik industrial. Penyimpangan hubungan kerja juga memicu ketidakpuasan sosial yang berdampak pada meningkatnya tekanan serikat pekerja dan menggerakkan agenda politik untuk menuntut revisi kebijakan ketenagakerjaan, sebagaimana terlihat pada kontroversi UU Cipta Kerja. Dalam konteks kemitraan dokter, ketidakjelasan kedudukan hukum dokter spesialis menimbulkan persoalan sosial karena masyarakat menuntut profesionalisme dan keselamatan pasien, sedangkan dokter ada di posisi tanpa perlindungan penuh seperti pekerja. Studi menunjukkan bahwa praktik-praktik ketidakpastian hubungan kerja memperlebar kesenjangan sosial, meningkatkan potensi konflik di tempat kerja, serta memperkuat tuntutan publik terhadap pemerintah untuk memperketat pengawasan. Dengan demikian, aspek sosial-politik sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan menerapkan jenis hubungan kerja, di mana kebijakan yang tidak tepat dapat berdampak langsung pada stabilitas sosial maupun politik ketenagakerjaan.

3.4 Strategi Bisnis

Setiap model hubungan kerja memiliki implikasi yang berbeda terhadap efisiensi, fleksibilitas, dan daya saing perusahaan. PKWTT memberikan stabilitas dan mempertahankan tenaga kerja berkompeten jangka panjang, tetapi membatasi fleksibilitas biaya dan adaptasi perusahaan. PKWT memberikan kelincahan bisnis untuk menghadapi fluktuasi permintaan, tetapi risiko hukum dapat mengganggu strategi perusahaan jika tidak diterapkan secara benar. *Outsourcing* sering dipilih sebagai strategi efisiensi untuk mengalihkan pekerjaan non-inti dan menekan biaya administrasi, sehingga perusahaan dapat fokus pada core business, tetapi kualitas layanan sangat bergantung pada *vendor*. Borongan dapat menjadi strategi untuk pekerjaan yang benar-benar berbasis output, tetapi tidak efektif untuk pekerjaan yang membutuhkan koordinasi, kualitas, dan standar keselamatan tertentu. Sementara kemitraan memberikan fleksibilitas tinggi dan cocok untuk profesi profesional seperti dokter spesialis, konsultan, atau tenaga ahli, namun dapat menjadi kontra-produktif jika digunakan untuk menghindari hubungan kerja, karena dapat menimbulkan ketidakpuasan, risiko hukum, dan gangguan reputasi perusahaan. Berdasarkan analisis, perusahaan yang mampu menyelaraskan penggunaan jenis hubungan kerja dengan karakteristik pekerjaannya akan lebih mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sedangkan perusahaan yang salah mengklasifikasikan hubungan kerja justru menghadapi beban hukum dan sosial yang merugikan strategi bisnis jangka panjang. Hasil lapangan digunakan untuk menilai efektivitas penerapan norma *outsourcing* serta menguji apakah interpretasi hukum yang selama ini diterapkan selaras dengan nilai keadilan dan praktik di lapangan.

Tabel 1. Deskripsi jumlah pekerja berdasarkan hubungan kerja

Deskripsi	Jumlah
<i>Outsourcing</i>	46
PKWT (Perjanjian Waktu Tertentu)	1
PKWTT (Perjanjian Waktu Tidak Tertentu)	222
Mitra / Dokter Spesialis	42
Borongan	Sesuai dengan Kebutuhan

Sumber: RS Siloam

Outsourcing terdiri atas petugas keamanan, petugas parkir, petugas binatu, petugas dapur dan petugas kebersihan, serta supir kendaraan operasional. Kemudian, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) saat ini ada satu orang karyawan purnatugas yang dikaryakan kembali karena adanya suatu pekerjaan sementara. Karyawan yang termasuk dalam kategori PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) adalah dokter umum, perawat, petugas penunjang medis (gizi, laboratorium, farmasi, radiologi), teknisi, petugas pendaftaran, staf administrasi (bagian pemasaran, keuangan, SDM), serta manajemen (kepala departemen dan direktur). Mitra yang dimiliki oleh Rumah Sakit berjumlah 42 orang dokter spesialis. Borongan berdasarkan proyek dalam pengerjaan, misalnya perbaikan gedung atau pembangunan ruangan.

Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003, jenis-jenis pekerjaan berikut tidak boleh dialihdayakan (*outsourcing*) adalah kegiatan pokok, sehingga penerapan di lapangan sudah sesuai dengan regulasi. Sementara itu, pekerjaan yang berkaitan dengan kompetensi utama perusahaan, dalam perihal ini bidang kesehatan, tidak boleh dialihdayakan. Dengan demikian, dokter, perawat, dan petugas penunjang medis lainnya masuk dalam kategori PKWTT.

Pekerja yang termasuk dalam golongan PKWTT, memiliki kewajiban untuk bekerja mengikuti jadwal, menaati peraturan perusahaan, dan kewajibannya. Pekerja PKWTT memperoleh hak berupa upah tetap, tunjangan tetap dan tidak tetap, hak cuti, asuransi kesehatan, jaminan hari tua dan pensiun. Sementara itu, pekerja *outsourcing* dan borongan memperoleh upah berdasarkan pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang di perjanjikan. Hubungan kerja yang dimiliki pekerja *outsourcing* dan borongan adalah dengan perusahaan penyedia jasa yang mempekerjakan mereka, serta tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan yang menggunakan jasanya.

4 KESIMPULAN

Riset ini memiliki dua dimensi kegunaan, sebagai berikut kegunaan teoretis dan kegunaan praktis. Secara teoretis, riset ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan serta hubungan industrial. Dengan menganalisis perubahan pengaturan hukum terkait *outsourcing* setelah diberlakukannya UU Ciptaker dan peraturan pelaksanaannya, khususnya PP No. 35 Tahun 2021, besar harapan dari riset ini dapat memperluas pemahaman jenis-jenis hubungan kerja dan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, dari hasil kajian ini dapat menjadi referensi akademik yang berguna bagi mahasiswa, dosen, peneliti, maupun praktisi hukum dalam mengkaji problematika hubungan kerja di Indonesia dari sudut pandang

normatif maupun konstitusional.

Sementara itu, secara praktis, riset ini diinginkan bisa sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi industri kesehatan untuk mengevaluasi regulasi terkait jenis-jenis hubungan kerja agar selaras dengan kebutuhan dunia kerja sekaligus tetap menjamin hak-hak pekerja. Hasil analisis dan rekomendasi yang disampaikan dalam riset ini diinginkan bisa membantu menciptakan sistem hubungan kerja yang lebih adil, seimbang, serta berkelanjutan dalam praktik hubungan industrial. Riset ini juga bermanfaat bagi serikat pekerja, organisasi buruh, perusahaan, serta aparat pengawas ketenagakerjaan untuk memahami posisi hukum dan tanggung jawab dari masing-masing pihak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, riset ini tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga aplikatif dalam merespons tantangan hubungan industrial yang kompleks pasca-implementasi UU Ciptaker yang terjadi saat ini.

Hasil riset ini menyimpulkan bahwa hubungan kerja outsourcing, borongan, PKWT/PKWTT, dan kemitraan memiliki perbedaan normatif yang jelas berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja, dan UU No. 6 Tahun 2023, tetapi dalam praktiknya batas tersebut sering kabur dan menimbulkan berbagai penyimpangan. Outsourcing dan PKWT/PKWTT secara hukum memenuhi unsur-unsur yaitu pekerjaan, upah, perintah sehingga termasuk hubungan kerja yang wajib memberikan perlindungan ketenagakerjaan, sedangkan borongan dan kemitraan merupakan hubungan perdata tanpa subordinasi. Namun secara empiris ditemukan bahwa outsourcing banyak digunakan untuk pekerjaan inti, PKWT diterapkan pada pekerjaan yang bersifat permanen, borongan sering disertai instruksi langsung dan absensi sehingga menyerupai hubungan kerja, dan kemitraan di banyak sektor termasuk kesehatan sering menjadi "kemitraan semu" karena mitra bekerja di bawah kendali pemberi kerja. Kondisi ini menunjukkan terjadinya *misclassification* hubungan kerja untuk menghindari kewajiban pemberi kerja seperti upah minimum, jaminan sosial, kompensasi PKWT, dan pesangon. Meskipun UU No. 6 Tahun 2023 telah memberikan fleksibilitas dan penguatan regulasi, efektivitas implementasinya masih lemah akibat kurangnya pengawasan, ketidaktertiban pencatatan kontrak, dan minimnya pemahaman pekerja serta perusahaan. Secara keseluruhan, penelitian menegaskan bahwa sudah adanya kesesuaian antara hukum tertulis dan praktik di lapangan, sehingga perlu penguatan implementasi serta pengawasan agar seluruh bentuk hubungan kerja diterapkan sesuai peraturan dan memberikan perlindungan yang adil bagi setiap pekerja yang dimiliki atau dipekerjakan.

Hasil analisis yang dilakukan terdapat beberapa saran dan masukan yang diharapkan dapat berguna bagi berbagai macam pihak terkait diantaranya, Industri kesehatan (rumah sakit, klinik, dan fasilitas layanan medis) perlu memastikan bahwa seluruh bentuk hubungan kerja yang diterapkan (PKWT, outsourcing, kemitraan dokter, tenaga borongan, dan lain-lain) benar-benar sesuai dengan ketentuan hukum. Dokter atau tenaga medis yang bekerja berdasarkan kemitraan harus dipastikan tidak ada di subordinasi agar tidak berubah menjadi hubungan kerja yang menimbulkan konsekuensi hukum. Rumah sakit perlu memperjelas batas antara mitra dan pekerja, menyusun kontrak yang transparan, memastikan pendaftaran PKWT secara elektronik, serta memberikan hak normatif yang wajib bagi tenaga kerja. Penggunaan borongan dan outsourcing harus dipastikan sesuai standar, tidak untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan, dan tidak digunakan untuk pekerjaan inti klinis maupun pelayanan vital yang menyangkut keselamatan pasien. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja perlu

memperkuat pengawasan kepada penggunaan outsourcing, PKWT, borongan, dan kemitraan, terutama pada sektor-sektor yang rawan penyimpangan seperti kesehatan, retail, manufaktur, dan ekonomi digital. Sistem pencatatan PKWT harus diterapkan secara wajib dengan sanksi tegas bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan kontraknya. Pemerintah juga perlu memperjelas regulasi mengenai kemitraan, terutama untuk profesi kesehatan, agar tidak terjadi kemitraan semu. Selain itu, diperlukan peningkatan sosialisasi hukum ketenagakerjaan agar pekerja memahami haknya dan perusahaan memahami kewajibannya. Perusahaan harus memastikan klasifikasi hubungan kerja sesuai dengan kondisi faktual di lapangan dan tidak menggunakan borongan atau kemitraan untuk menghindari kewajiban pekerja. PKWT harus digunakan hanya untuk pekerjaan tidak tetap, dan outsourcing harus diterapkan sesuai peraturan tanpa mengambil alih pekerjaan inti. Perusahaan wajib membangun sistem hubungan industrial yang transparan, patuh hukum, dan berpihak pada perlindungan tenaga kerja. Pekerja perlu memahami perbedaan antara hubungan kerja formal (PKWT/PKWT dan outsourcing) dengan hubungan perdata (borongan dan kemitraan). Pekerja harus memastikan kontrak kerja sesuai dengan tugas aktual di lapangan serta menanyakan pencatatan PKWT secara elektronik. Pekerja perlu aktif mendapatkan informasi mengenai hak normatif, mekanisme pelaporan pelanggaran, dan perlindungan jaminan sosial yang diharapkan dapat dengan mudah dijangkau dan diakses oleh pekerja.

Daftar Pustaka

Buku

- Dr. Agus Wibowo, M.Kom, M.Si. MM. *Hukum Perburuhan*, 2024
- Nuryansyah Irawan, S.H., M.H., *CIRP Eksploitasi Tenaga Kerja: Dinamika dan Pelindungan Hukum*, 2024
- Alamaududi, S.H., M.H *Hukum Ketenagakerjaan (Hubungan Kerja) dalam Teori dan Praktik*, 2021
- Dina Susiani, S.H., M.H *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 2020
- Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 2020

Jurnal/Posiding

- Khair, Otti Ilham. "Analisis Undang-undang cipta kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia." *Widya pranata hukum: Jurnal kajian dan penelitian hukum* 3, no. 2 (2021): 45-63.
- Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77-86.
- Hidayati, Taufika, Lendra Faqrurrowzi, and Yulia Tiara Tanjung. "Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Ilmiah Advokasi* 10, no. 2 (2022): 132-156.
- Hafizh, Dean Fadhurohman, Genta Maghribi, Rita Mulyani, Sastia Roria Afradyta, and Sharen Fernanda. "Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Lemhannas RI* 10, no. 3 (2022): 212-223.
- Milinum, Sela Nopela. "Problematisa Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 412-432.
- Pratiwi, Wiwin Budi, and Devi Andani. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29,

- no. 3 (2022): 652-673.
- Febrianti, Lidia, Thamrin Sambah, and Puti Mayang Seruni. "Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023." *Jurnal USM Law Review* 6, no. 3 (2023): 1193-1209.
- Kurniasari, Tri Widya. "Kepastian hukum terhadap perlindungan pekerja outsourcing pasca undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja." *Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin* 5, no. 2 (2022): 123-136.
- Suyoko, Mohammad Ghuftron, and Mohammad Ghuftron Az. "Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 99-109.
- Sitanggang, Tio Theresia, RA Hotmartua Simanullang, and Viony Ferencia. "Implikasi Hukum dan Psikologis Penerapan Praktik Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pekerja/Buruh." *Jurnal Legislatif* (2024): 36-57.
- Singhs, Arief Dermawan, Zahra Alsabilah, and Rasji Rasji. "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak-Hak Pekerja." *Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary* 1, no. 2 (2023): 142-149.
- Azhara, Delviola, and Chatarina Dwi Agista. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 5 (2022): 5900-5909.
- Gunandi, Jefri, and Hariyo Sulistiyantoro. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG (STUDI KASUS PT. VALDO SUMBER DAYA MANDIRI)." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 3 (2023): 2799-2816.
- Milinum, Sela Nopela. "Problematisasi Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 412-432.
- Suyanto, Heru, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan." *Jurnal Yuridis* 3, no. 2 (2016): 61-74.
- Sukendro, Bambang, Anwar Budiman, and Teguh Satya Bhakti. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwt Pada Pekerjaan Outsourcing/ Alih Daya." *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* 7, no. 1 (2024): 423-434.
- Fath, Al, Nada Syifa Nurulhuda, and Virna Amalia Nur Permata. "Tinjauan yuridis atas kebijakan outsourcing di Indonesia dan implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja." *Jurnal Hukum Statuta* 3, no. 2 (2024): 63-73.
- Damanik, Vania Andari, Zayyan Tsabitah Panjaitan, Layla Witra, Adjie Umair Harvis, Ibnu Farhan, and Bagus Herlambang. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dan Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Cendikia ISNU SU* 1, no. 2 (2024): 117-123.
- Haurissa, Yeheskel, Hendrik Salmon, and Dezonda Rosiana Pattipawae. "Akibat Hukum Apabila Pekerja Outsourcing Tidak Mendapatkan Perlindungan Hukum." *Bacarita Law Journal* 4, no. 2 (2024): 84-99.
- Tomi, J. E. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja

- Outsourcing." *Journal Sains Student Research* 2, no. 1 (2024): 598-613.
- Pamarto, Pamarto, Lenny Nadriana, Lina Maulidiana, Rika Santina, and Rendy Renaldy. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA PADA PT. GANENDRA WIJAYA PROVINSI LAMPUNG." *Audi Et AP: Jurnal Penelitian Hukum* 3, no. 01 (2024): 80-86.
- Prananca, Yunan Arestu. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING BERBASIS NILAI KEADILAN." PhD diss., Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2024.
- Hidayanto, Nur Jantra, Sabrina Novi Putri Listiana, Najwa Nabila Aulia, Khoirotun Hisan Prameswari Dwi Amoro, Nazwa Salsabila Zahratu, and Diani Sadia Wati. "Tantangan dan perubahan terkini dalam hukum ketenagakerjaan: Analisis terhadap dinamika peraturan dan perlindungan pekerja." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4, no. 1 (2024): 971-980.
- Habibi, Nugroho, M. Dio Rhiza Amrizal, Irkham Syahrul Rozikin, and Iqbal Faza Ahmad. "Memperkuat perlindungan pekerja outsourcing: Analisis implementasi kebijakan." *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (2024): 85-97.
- Khadafi, Muhammad Faisal, and Ridho Naufal Irfanto. "Analisis Yuridis Implementasi Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia." *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains* 4, no. 1 (2025): 59-65.
- Hamonangan, Samuel Jossef, and Raka Raharjo. "Analisis Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains* 4, no. 1 (2025): 46-51.
- Hidayati, Laila Nurul, Aisyah Lashinta Dewi, Malkah Melia Oktaviana, Lia Sari, Salma Rifda Salsabila, and Kuswan Hadji. "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Omnibus Law." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 3 (2025): 1934-1945.
- Mustopa, Idad Rais, and Dipo Wahjoeono. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya yang Mengalami Pemutusan Kerja Sepihak dalam Merger dan Akuisisi Perusahaan." *Recht Studiosum Law Review* 3, no. 1 (2024): 6-27.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Undang-Undang Cipta Kerja
Undang-Undang No 13 Tahun 2003
Undang-Undang No 6 Tahun 2023
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
Peraturan Pemerintah Nomer 35 Tahun 2021
KUHPPerdata (Perjanjian Pemborongan Kerja) pasal 1601b