



Kepastian Hukum Pekerja *Outsourcing* dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Putusan NO. 1/PDT.SUS-PHI/2024/PN.PAL)

Ratu Mentari Danieladiva^{1*}, Muhamad Abas², Yuniar Rahmatiar³

¹⁻³Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Buana Perjuangan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: hk22.ratumentaridanieladiva@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract. *Beyond mutual agreement, protection, fairness, and legal certainty are essential components of employment contracts in Indonesia, particularly for outsourced workers. "A gap persists between statutory provisions and their practical application within the outsourcing industry as evidenced by recent developments regarding Government Regulation (PP) No. 35 of 2021 specifically concerning ambiguous worker status and unilateral termination of employment. Drawing upon Court Decision No. 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal, this study examines the rationale behind the use of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) and the legal certainty they afford outsourced workers. Employing a descriptive-analytical approach and a normative-juridical research methodology, the study reveals that issues regarding the definition of PKWT, inadequate oversight, and unclear task allocation contribute to poor regulatory implementation, even though the regulations themselves are fundamentally adequate." Legal certainty and sufficient protection for outsourced workers can only be achieved through stricter regulations and more rigorous law enforcement, given the persistence of legal conflicts despite the application of relevant legal principles in judicial reasoning.*

Keywords: *Fixed-Term Employment Agreement; Legal Certainty; Legal Protection; Outsourcing; Termination of Employment.*

Abstrak. Selain kesepakatan bersama, perlindungan, keadilan, dan kepastian hukum merupakan komponen esensial dalam perjanjian kerja di Indonesia, khususnya bagi pekerja alih daya (*outsourcing*). "Masih terdapat kesenjangan antara ketentuan hukum tertulis dan penerapannya di industri alih daya, sebagaimana terlihat dari perkembangan terkini terkait Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, terutama menyangkut masalah ketidakjelasan status pekerja dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dengan mengacu pada Putusan Pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji alasan di balik penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta kepastian hukum yang diberikannya bagi pekerja alih daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan metodologi penelitian yuridis-normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan terkait definisi PKWT, pengawasan yang kurang memadai, dan ketidakjelasan pembagian tugas berkontribusi pada buruknya pelaksanaan aturan, meskipun regulasi itu sendiri sebenarnya sudah memadai." Kepastian hukum dan perlindungan yang memadai bagi pekerja alih daya hanya dapat dicapai melalui regulasi yang lebih ketat serta penegakan hukum yang lebih tegas, mengingat masih adanya pertentangan hukum meskipun prinsip-prinsip hukum yang relevan telah diterapkan dalam pertimbangan hakim.

Kata kunci: Alih Daya; Kepastian Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); Perlindungan Hukum.

1. LATAR BELAKANG

Dunia usaha dan lapangan kerja telah berkembang sebagai respons terhadap perubahan mendasar yang dipicu oleh meluasnya globalisasi dan kemajuan teknologi informasi. Dalam situasi ini, diperlukan sistem ketenagakerjaan yang mampu beradaptasi dengan perubahan pasar tenaga kerja sekaligus tetap memperhatikan kepentingan terbaik para pekerja. Hak-hak pekerja pasca-pemutusan hubungan kerja serta penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) merupakan dua aspek yang memerlukan penyesuaian regulasi agar selaras dengan dinamika hubungan industrial (Tohat et al., 2023).

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan yang mengikat secara hukum; hubungan ini melampaui sekadar kontrak sederhana karena mencakup aspek jaminan, kesetaraan, dan perlindungan bagi pekerja. Mengingat posisi pekerja umumnya lebih lemah dibandingkan pemberi kerja dalam pengaturan semacam ini, mereka memerlukan perlindungan hukum yang kuat. Prinsip tersebut selaras dengan ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Tujuan mendasar dari peraturan ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja. Menurut Asri Wijayanti, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah menciptakan hubungan yang adil antara pemberi kerja dan pekerja dengan melindungi hak serta kewajiban masing-masing pihak. Oleh karena itu, pemerintah harus menetapkan aturan yang menjamin penghormatan terhadap hak-hak pekerja dalam segala jenis hubungan kerja serta memberikan kepastian hukum (Wijayanti, 2018).

Perkembangan ekonomi global yang menekankan efisiensi dan fleksibilitas pasar kerja mendorong semakin luasnya penerapan sistem outsourcing (alih daya). “Di satu sisi, sistem ini dipandang sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Namun di sisi lain, outsourcing berpotensi menggeser tanggung jawab hukum pemberi kerja serta melemahkan posisi tawar pekerja. Perubahan regulasi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023” tentang Cipta Kerja menunjukkan adanya pergeseran dari pembatasan jenis pekerjaan menuju sistem yang lebih fleksibel, yang dalam praktiknya masih menimbulkan ketidakpastian dalam hubungan kerja (Andrewa et al., 2025).

Kedua peraturan ini disusun selaras dengan hukum yang berlaku, dengan tujuan memberikan perlindungan terbaik bagi pekerja alih daya serta menciptakan kepastian hukum. Hak-hak karyawan terkait “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir diatur secara menyeluruh dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.” Sebagai bagian dari sistem hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menekankan pentingnya menyeimbangkan dinamika pasar tenaga kerja dengan perlindungan hak-hak pekerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, h. 5-6.

Dalam konteks negara hukum, kepastian hukum merupakan unsur yang sangat penting. Peter Mahmud Marzuki berpendapat bahwa demi menjamin perlindungan hak setiap subjek hukum, peraturan harus bersifat transparan, konsisten, dan dapat ditegakkan secara efektif. Terkait interaksi di tempat kerja, pemahaman hukum yang jelas membuat pekerja merasa lebih yakin bahwa hak-hak mereka akan ditegakkan sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku bagi mereka (Marzuki, 2008).

Namun, implementasi berbagai regulasi tersebut masih menghadapi kendala. “Hal ini tercermin dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal, di mana seorang pekerja *outsourcing* mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum berakhirnya masa kontrak kerja.” Berdasarkan fakta hukum, pekerja tersebut terikat dalam perjanjian kerja selama satu tahun, tetapi hubungan kerjanya diakhiri setelah sekitar satu bulan dengan alasan efisiensi tanpa adanya pelanggaran dari pihak pekerja. Selain itu, pemutusan hubungan kerja dilakukan secara lisan sebelum diterbitkannya surat resmi, sehingga tidak sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal, h. 1–3.

Kasus ini berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial setelah otoritas ketenagakerjaan menyarankan perusahaan untuk membayar kompensasi atas sisa masa kontrak selama proses penyelesaian masalah, namun perusahaan tidak menindaklanjuti saran tersebut. Peristiwa ini membuktikan bahwa perlindungan hukum yang ditetapkan untuk pekerja alih daya masih belum memadai. Para pekerja masih menghadapi risiko terkait status pekerjaan, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, serta pemenuhan hak-hak normatif mereka akibat adanya kesenjangan antara ketentuan hukum dan praktik di lapangan.

Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada “Pengadilan Negeri Palu Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal, terlihat adanya persoalan dalam pelaksanaan *outsourcing* dan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT. Nizar, yang bekerja sebagai driver pada PT Karya Bisnis Bersama dan ditempatkan di PT Bank KB Bukopin Cabang Palu” berdasarkan perjanjian kerja selama satu tahun, mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak hanya sekitar satu bulan setelah mulai bekerja dengan alasan efisiensi, tanpa adanya pelanggaran maupun prosedur yang sesuai dengan ketentuan hukum. Meskipun instansi ketenagakerjaan telah menganjurkan agar perusahaan membayar ganti rugi sesuai sisa masa kontrak, kewajiban tersebut tidak dilaksanakan sehingga Nizar mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu. Dari uraian yang telah disampaikan, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: “Bagaimana kepastian hukum pekerja *outsourcing* dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)? Bagaimana pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal terkait pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja *outsourcing*?”

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan utama hukum yang memberikan jaminan kepada setiap subjek hukum bahwa hak dan kewajibannya diatur secara jelas, dapat diprediksi, serta dilaksanakan secara konsisten. Kepastian hukum tidak hanya berarti adanya peraturan tertulis, tetapi juga menuntut agar peraturan tersebut dirumuskan secara jelas, tidak saling bertentangan, diterapkan secara konsisten, dan dapat ditegakkan oleh lembaga yang berwenang (Prayoga et al., 2023).

Menurut Peter Mahmud Marzuki, kepastian hukum berkaitan dengan kemampuan hukum untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak subjek hukum melalui norma yang transparan, konsisten, dan dapat dilaksanakan. Dengan adanya kepastian hukum, seseorang dapat mengetahui tindakan yang diperbolehkan, tindakan yang dilarang, serta akibat hukum yang mungkin timbul dari suatu perbuatan. Oleh sebab itu, kepastian hukum memiliki hubungan erat dengan perlindungan hak dan keadilan dalam hubungan hukum (Rejeki & Iriyanti, 2025).

Dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, teori kepastian hukum digunakan untuk menilai apakah pengaturan mengenai status pekerja, jenis perjanjian kerja, jangka waktu hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta prosedur pemutusan hubungan kerja telah dirumuskan dan diterapkan secara jelas. Kepastian hukum bagi pekerja outsourcing sekurang-kurangnya meliputi kejelasan mengenai status hubungan kerja, jangka waktu perjanjian kerja, hak-hak normatif pekerja, prosedur PHK, serta pihak yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja.

Permasalahan dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal menunjukkan pentingnya teori kepastian hukum dalam menganalisis hubungan kerja outsourcing. Dalam perkara tersebut, pekerja terikat PKWT selama satu tahun, tetapi hubungan kerja dihentikan secara sepihak setelah bekerja sekitar satu bulan dengan alasan efisiensi, sementara PKWT tidak dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan. Keadaan tersebut menimbulkan persoalan mengenai keabsahan PKWT, perubahan status hubungan kerja, serta apakah PHK yang dilakukan telah memberikan kepastian hukum yang layak bagi pekerja (Prayoga et al., 2023).

Kajian Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum menjelaskan bahwa hukum dibentuk untuk melindungi kepentingan manusia, terutama pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah. Dalam hubungan ketenagakerjaan, pekerja pada umumnya memiliki posisi tawar yang lebih rendah dibandingkan pengusaha. Ketidakseimbangan tersebut dapat terlihat dari ketergantungan pekerja terhadap upah, keterbatasan kemampuan untuk merundingkan isi perjanjian kerja, serta ketergantungan terhadap keputusan pemberi kerja mengenai keberlanjutan hubungan kerja.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi masyarakat dapat dibedakan menjadi perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif diberikan sebelum terjadi pelanggaran, misalnya melalui kewajiban membuat perjanjian kerja tertulis, pencatatan PKWT, pembatasan penggunaan PKWT, dan penetapan prosedur PHK yang sah. Sementara itu, perlindungan hukum represif diberikan setelah terjadi pelanggaran melalui mekanisme penyelesaian sengketa, seperti mediasi, konsiliasi, atau gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Nofiani & Cahyani, 2025).

Dalam konteks outsourcing, perlindungan preventif penting karena pekerja berada dalam struktur hubungan kerja yang melibatkan perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna jasa. Keadaan tersebut menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab atas upah, jaminan sosial, perintah kerja, dan PHK. PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur perlindungan melalui ketentuan PKWT, alih daya, dan PHK, tetapi efektivitasnya bergantung pada pengawasan dan kepatuhan para pihak.

Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal merupakan bentuk perlindungan hukum represif bagi pekerja outsourcing. Pekerja mengajukan gugatan karena hubungan kerjanya dihentikan sebelum masa PKWT berakhir dan hak-haknya tidak dibayarkan. Majelis Hakim menilai keabsahan PKWT, alasan PHK, serta hak-hak normatif pekerja, kemudian memberikan sejumlah hak berupa uang pesangon, uang penggantian hak, dan upah proses. Dengan demikian, teori perlindungan hukum digunakan untuk menganalisis apakah ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 telah memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja outsourcing serta apakah putusan tersebut telah memberikan pemulihan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK secara sepihak (Suyoko & Ghufro, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif-analitis kualitatif ini memiliki komponen normatif-yuridis. Fokus utama artikel ini adalah pekerja alih daya yang dipekerjakan berdasarkan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan merujuk pada Putusan Pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus-

PHI/2024/PN.Pal. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan kontekstual serta sangat bergantung pada sumber-sumber sekunder. Berbagai sumber digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan, meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan sumber primer lainnya; sumber sekunder seperti buku, jurnal, dan karya tulis ilmiah; serta sumber tersier seperti basis data internet.” Data dikumpulkan melalui studi pustaka dan selanjutnya dianalisis secara kualitatif menggunakan metode penafsiran hukum guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai standar hukum yang berlaku serta pertimbangan di balik putusan tersebut (Suyanto, 2022). Dengan mengkaji keselarasan antara standar hukum dan realitas praktik ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki tingkat kepastian hukum bagi pekerja alih daya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepastian Hukum Pekerja *Outsourcing* dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dengan disahkannya “Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, kepastian hukum bagi pekerja alih daya yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah menjadi isu penting dalam lanskap ketenagakerjaan di Indonesia. Regulasi-regulasi tersebut telah menciptakan kerangka kerja yang lebih komprehensif untuk mengatur hubungan kerja, termasuk yang melibatkan pekerja alih daya, dari perspektif normatif; namun, pada kenyataannya, masih terdapat kesenjangan antara ketentuan hukum dan penerapannya di lapangan.” Oleh karena itu, pekerja alih daya masih belum memiliki kepastian hukum yang terjamin sepenuhnya atau secara memadai. Jufri Samadi, "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia" Jurnal Hukum Bisnis 3, no. 2 (2025), h. 72-73.

Penyedia jasa tenaga kerja mempekerjakan individu yang kemudian ditempatkan di perusahaan pengguna jasa; praktik ini dikenal sebagai alih daya (*outsourcing*). “Menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan struktur hukum standar bagi hubungan antara pekerja alih daya dan penyedia jasa tenaga kerja. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang

telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan diperjelas lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.” Dalam konteks ini, PKWT adalah pengaturan kerja yang secara hukum terikat oleh jangka waktu atau penyelesaian suatu pekerjaan, serta tunduk pada batasan-batasan terkait status pekerja (Satino et al., 2024).

Secara teoritis, kepastian hukum berarti adanya jaminan bahwa hukum diterapkan secara konsisten, tidak bersifat diskriminatif, serta memberikan perlindungan yang adil bagi setiap subjek hukum yang ada di dalamnya. Selain itu, bagi pekerja alih daya, adanya kepastian hukum berarti status hubungan kerja ditetapkan secara jelas, hak serta tanggung jawab para pihak diuraikan dengan tegas, dan perlindungan atas hak-hak normatif pekerja terjamin. Namun, karena tidak adanya hubungan langsung antara perusahaan pengguna jasa dan kontrak alih daya tersebut, para pekerja ini mungkin lebih rentan terhadap perlakuan sewenang-wenang dibandingkan dengan karyawan tetap (PKWTT).

Seluruh aspek “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) termasuk jangka waktu, pembaruan, perpanjangan, serta hak-hak pekerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 5 peraturan tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu termasuk perpanjangannya tidak boleh melebihi durasi lima tahun. Selain itu, Pasal 15 menetapkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan pembayaran kepada pekerja PKWT yang telah bekerja secara terus-menerus selama minimal satu bulan.” Pekerja kontrak, termasuk pekerja alih daya (outsourcing), diharapkan memiliki kepastian ekonomi, dan negara berupaya mewujudkan hal tersebut melalui peraturan-peraturan ini.

Namun pada kenyataannya, masih terdapat ketidakpastian mengenai nasib pekerja alih daya yang kontraknya telah diperbarui dan diperpanjang berkali-kali di bawah “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karena peraturan perundang-undangan tidak menetapkan bahwa kontrak waktu tertentu harus secara otomatis berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) saat diperbarui atau dilanjutkan, muncul ruang bagi berbagai penafsiran yang mungkin dimanfaatkan oleh pelaku usaha.” Akibat status mereka yang tetap dianggap sebagai pekerja kontrak meskipun telah bekerja terus-menerus dalam jangka waktu lama, para pekerja menghadapi ketidakpastian hukum.

Sistem Outsourcing di atur di dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang kemudian di perbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Berdasarkan Pasal 66, perusahaan penyedia jasa pekerja dan pekerja itu sendiri memiliki tanggung jawab bersama (tanggung renteng) terkait perlindungan upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan penyelesaian perselisihan. Ketentuan-ketentuan ini memperjelas secara hukum

bahwa pihak yang memikul tanggung jawab utama adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, bukan perusahaan pengguna jasa.” Oleh karena itu, di mana pun mereka ditempatkan, pekerja alih daya memiliki hak-hak hukum yang sama dengan karyawan tetap. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64-66, h. 26-27.

Meskipun demikian, dalam praktiknya masih sering terjadi permasalahan terkait pembagian tanggung jawab antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja outsourcing. Oleh karena itu, pelaksanaan outsourcing harus memperhatikan beberapa aspek penting sebagai berikut (Andrew et al., 2025):

Kriteria Pekerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pekerjaan yang dialihdayakan harus bersifat menunjang bagi kegiatan usaha utama perusahaan dan tidak boleh melanggar ketentuan ini dengan cara apa pun. Berkat peraturan ini, pekerja akan mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik dan status ketenagakerjaan mereka menjadi lebih jelas.

Pembatasan Praktik Alih Daya Tenaga Kerja

Berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerjaan yang dialihdayakan tidak boleh mengganggu proses produksi, harus dilaksanakan sesuai dengan instruksi pemberi kerja, serta dilakukan secara terpisah dari kegiatan operasional dalam perusahaan. Tujuan dari aturan ini adalah melindungi karyawan agar hak-hak hukum mereka sebagai pekerja tidak diabaikan atau disiasati melalui praktik alih daya.

Pekerja alih daya dengan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki kepastian hukum terkait pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 61 dan 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jika karyawan mengundurkan diri sebelum masa PKWT berakhir, pihak lainnya wajib membayar sejumlah uang yang setara dengan gaji untuk sisa masa kerja tersebut, sesuai dengan ketentuan pasal-pasal tersebut. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 yang menjamin hak karyawan atas kompensasi dan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan atas alasan yang sah dan legal semakin memperkuat ketentuan ini.” Dengan demikian, pekerja mendapatkan jaminan kepastian hukum karena pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang adalah tindakan yang melanggar hukum.

Dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang sering kali berdalih efisiensi atau berakhirnya kontrak perusahaan pengguna jasa terjadi tanpa adanya jaminan pembayaran penuh atas hak-hak pekerja, meskipun kepastian hukum bagi pekerja alih daya dengan PKWT telah ditetapkan secara normatif dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 dan “Undang-

Undang Nomor 6 Tahun 2023. Mengingat karakteristik pengaturan PKWT, kurangnya pengawasan yang efektif, serta ketidakjelasan mengenai peran dan kewajiban antara perusahaan pengguna jasa dan penyedia jasa alih daya, situasi ini menyoroti adanya kesenjangan antara standar hukum dan pelaksanaannya di lapangan.” (Budi & Andani, 2022).

Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal Terkait Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja *Outsourcing*

Berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal, Majelis Hakim dalam mempertimbangkan perkara terlebih dahulu memeriksa dan menemukan fakta-fakta hukum berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh para pihak. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat merupakan pekerja outsourcing yang bekerja sebagai driver pada PT Karya Bisnis Bersama selaku perusahaan alih daya dan ditempatkan pada PT Bank KB Bukopin Cabang Palu sebagai perusahaan pengguna. Penggugat terikat dalam PKWT dengan Tergugat sejak 1 Mei 2023 sampai dengan 30 April 2024 dengan upah tetap sebesar Rp3.073.900,00 per bulan.

Selanjutnya, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa pada tanggal 4 Juni 2023 Penggugat diberitahukan secara lisan mengenai pemutusan hubungan kerja yang berlaku sejak 5 Juni 2023 dengan alasan efisiensi dari pihak Bank KB Bukopin Cabang Palu. Pada tanggal 7 Juni 2023, Penggugat kemudian menerima surat pemutusan kontrak kerja dari Tergugat. Sejak saat itu, Penggugat tidak lagi menerima pembayaran upah. Berdasarkan fakta tersebut, Majelis Hakim kemudian menentukan pokok perselisihan, yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja yang tidak disertai dengan pembayaran hak-hak normatif Penggugat.

Setelah menentukan pokok perselisihan, Majelis Hakim terlebih dahulu menilai hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat. Berdasarkan Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 008/PT.KBB-PALU/SDM/2023, Majelis Hakim menyatakan bahwa hubungan kerja tersebut merupakan PKWT karena mempunyai jangka waktu yang jelas, yaitu 1 Mei 2023 sampai dengan 30 April 2024. Namun, setelah memeriksa perjanjian tersebut, Majelis Hakim tidak menemukan bukti bahwa PKWT telah dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan sebagaimana diwajibkan oleh Pasal 14 PP Nomor 35 Tahun 2021. Atas dasar ketentuan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT.

Selain itu, Majelis Hakim menelaah alasan Tergugat dalam memberhentikan Penggugat, yaitu langkah efisiensi yang diambil akibat penarikan kendaraan yang sebelumnya digunakan oleh Penggugat dari Bank KB Bukopin Cabang Palu. Argumen utama Tergugat adalah bahwa Penggugat tidak dapat lagi dipertahankan sebagai pengemudi karena penarikan kendaraan tersebut mempersempit ruang lingkup pekerjaannya. Namun, setelah meninjau fakta

dan bukti yang disampaikan selama persidangan, Majelis Hakim tidak menemukan adanya bukti kerugian finansial maupun penurunan pendapatan, baik bagi Tergugat maupun bagi organisasi tempat Penggugat bekerja. Oleh karena itu, alasan efisiensi yang dijadikan dasar PHK tidak dapat dibenarkan menurut hukum.

Majelis Hakim memutuskan bahwa pemberhentian Penggugat merupakan pemberhentian sepihak yang didasarkan pada faktor-faktor yang telah disebutkan di atas. Menurut Majelis Hakim, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan berakhir terhitung sejak tanggal putusan diucapkan, mengingat Penggugat telah memohon dalam petitum-nya agar hubungan tersebut dinyatakan demikian.

Setelah menyatakan hubungan kerja putus, Majelis Hakim kemudian mempertimbangkan hak-hak normatif Penggugat. Dengan mendasarkan pada masa kerja Penggugat selama 1 tahun 1 bulan dan upah tetap sebesar Rp3.073.900,00, Majelis Hakim mengabulkan sebagian tuntutan pembayaran hak pekerja berupa uang pesangon sebesar Rp6.147.800,00, uang penggantian hak sebesar Rp1.475.472,00, dan upah proses sebesar Rp9.221.900,00, sehingga seluruhnya berjumlah Rp16.884.972,00.

Dengan demikian, pertimbangan Majelis Hakim dalam perkara ini dilakukan secara bertahap, yaitu dimulai dari pemeriksaan fakta hukum mengenai status Penggugat sebagai pekerja outsourcing, jangka waktu PKWT, serta waktu dan alasan PHK. Setelah itu, Majelis Hakim menentukan pokok perselisihan, memeriksa keabsahan PKWT, menilai alasan efisiensi berdasarkan bukti yang diajukan Tergugat, dan selanjutnya menentukan akibat hukum serta hak-hak Penggugat. Pertimbangan tersebut menunjukkan bahwa Majelis Hakim tidak semata-mata mendasarkan putusan pada alasan yang dikemukakan Tergugat, tetapi juga menilai apakah alasan efisiensi tersebut dapat dibuktikan secara objektif di persidangan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepastian hukum bagi pekerja outsourcing dengan PKWT berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 pada dasarnya telah diatur secara normatif, meliputi kejelasan hubungan kerja, pembatasan outsourcing, dan perlindungan hak pekerja. Namun, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara norma hukum dan pelaksanaannya, terutama terkait penyalahgunaan PKWT, ketidakjelasan perubahan status hubungan kerja, serta lemahnya pengawasan, sehingga kepastian hukum belum terwujud secara optimal.

Dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal, Majelis Hakim telah menerapkan ketentuan hukum yang relevan dengan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum berakhirnya masa kontrak tanpa alasan yang sah merupakan tindakan yang

bertentangan dengan hukum serta menegaskan tanggung jawab perusahaan outsourcing. Namun, masih terdapat ketidaksesuaian antara pertimbangan hukum dan amar putusan, khususnya terkait pengabulan gugatan dan penerapan ketentuan ganti rugi PKWT, sehingga perlindungan hukum secara substantif belum sepenuhnya terpenuhi.

DAFTAR REFERENSI

- Andrew, R., et al. (2025). Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(12). <https://doi.org/10.55129/v12i3.2763>
- Budi, W., & Andani, D. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia. *Jurnal JH Ius Quia Iustum*, 29(3). <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9>
- Marzuki, P. M. (2008). *Pengantar ilmu hukum*. Kencana.
- Nofiani, R., et al. (2025). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing PT. Swadec Security Service di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *BELEID: Journal of Administrative Law and Public Policy*, 3(2), 196–210. <https://doi.org/10.51825/beleid.v3i2.34263>
- Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu. (2024). *Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal*. <https://doi.org/10.25105/amicus.v1i1.19631>
- Prayoga, D. A., Husodo, J. A., & Maharani, A. E. P. (2023). Perlindungan hukum terhadap hak warga negara dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang pengelolaan sumber daya nasional. *Sovereignty: Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, 2(2), 188–200. <https://doi.org/10.55292/japhtnhan.v2i2.69>
- Rejeki, H. P., & Iriyanti. (2025). Perlindungan hak pekerja outsourcing kepastian hukum dalam pemberian kompensasi akhir PKWT. *Prosiding SENANTIAS: Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 6(2), 1463–1476.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja*.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.312>
- Samadi, J. (2025). Analisis yuridis perlindungan hukum pekerja kontrak dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.59581/doktrin.v2i3.3330>
- Satino, et al. (2024). Pengaruh terhadap sistem kerja outsourcing (kontrak) kinerja karyawan. *Jurnal Ikraith-Humaniora*, 8(1). <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i1.3527>

- Suyanto. (2022). *Metode penelitian hukum: Pengantar penelitian normatif, empiris dan gabungan*. Unigres Press.
- Suyoko, & Ghufro, A. Z. M. (2020). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>
- Toha, I. S., Rahmatiar, Y., Abas, M., & Amaliya, L. (2023). Analisis yuridis kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya (outsourcing), waktu/jam kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. *Wajah Hukum*, 7(2). <https://doi.org/10.33087/wjh.v7i2.1254>
- Wijayanti, A. (2018). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.