



DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Legal Standing Perusahaan Alih Daya Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PKWT (Studi Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn.Jkt.Pst)

Karina Viyanda¹, Muhamad Abas², Yuniar Rahmatiar³

¹Universitas Buana Perjuangan, Karawang, Indonesia, hk21.karinaviyanda@mhs.ubpkarawang.ac.id.

²Universitas Buana Perjuangan, Karawang, Indonesia, muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id.

³Universitas Buana Perjuangan, Karawang, Indonesia, yuniar@ubpkarawang.ac.id.

Corresponding Author: hk21.karinaviyanda@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

Abstract: *The outsourcing system in Indonesia was initially intended to reduce unemployment; however, it often results in injustice, particularly in the termination of employment (PHK) of fixed-term contract workers (PKWT). The lack of clarity regarding responsibility between outsourcing companies and user companies frequently leads to disputes in the Industrial Relations Court. This study aims to analyze the legal standing of outsourcing companies in the termination of PKWT workers based on the applicable regulations, as well as to examine the judges' considerations in Decision Number 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst. The type of research used is normative juridical with a descriptive-analytical approach. The findings indicate the weak legal position of outsourcing companies due to the absence of clear regulations. Although the judge's decision takes justice into account, protection for PKWT workers remains suboptimal. Therefore, clearer regulations are needed to ensure legal certainty and protection.*

Keyword: *Legal Standing, Outsourcing, PKWT, Termination of Employment.*

Abstrak: Sistem outsourcing di Indonesia awalnya dimaksudkan untuk mengurangi pengangguran, namun sering menimbulkan ketidakadilan, khususnya dalam PHK terhadap pekerja PKWT. Ketidakjelasan tanggung jawab antara perusahaan alih daya dan pengguna jasa kerap memicu sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini bertujuan menganalisis kedudukan hukum perusahaan alih daya dalam PHK pekerja PKWT berdasarkan peraturan yang berlaku serta menelaah pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst. Jenis penelitian yang digunakan bersifat yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Hasil penelitian menunjukkan lemahnya kedudukan hukum perusahaan alih daya akibat regulasi yang belum tegas. Putusan hakim mempertimbangkan keadilan, tetapi perlindungan bagi pekerja PKWT belum optimal. Diperlukan regulasi yang lebih jelas guna memastikan adanya kepastian serta perlindungan secara hukum.

Kata Kunci: Legal Standing, Outsourcing, PKWT, PHK.

PENDAHULUAN

Sistem alih daya (*outsourcing*) di Indonesia awalnya dimaksudkan untuk mengurangi pengangguran, tapi dalam praktiknya sering menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja. Salah satu masalah utama adalah ketidakjelasan tanggung jawab dalam tindakan PHK yang dikenakan kepada pekerja PKWT, serta kerap berujung pada sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, praktik alih daya membuka celah eksploitasi, seperti upah tidak layak dan keterbatasan hak berserikat. Banyak pekerja juga tidak cukup paham soal hak-hak mereka, sementara pelaksanaan regulasi yang ada sering tidak konsisten. Karena itu, perlu kajian lebih dalam untuk memastikan perlindungan hak pekerja berjalan dengan baik dan keadilan benar-benar ditegakkan.

Teori keadilan yang dikembangkan oleh John Rawls, terutama pada bukunya *A Theory of Justice*, serta karya lanjutannya *Political Liberalism* dan *The Law of Peoples*, telah memberikan sumbangan yang signifikan pada pemikiran keadilan sosial. Rawls, sebagai tokoh sentral dalam paradigma "*liberal egalitarian of social justice*", melihat hukum yang adil sebagai asas utama dalam struktur sosial masyarakat. Dalam hal ini, keadilan tidak bisa dirundingkan dengan nilai lain jika hal tersebut mengorbankan rasa keadilan individu, khususnya bagi individu-individu yang lemah yang sedang mencari keadilan.

Rawls merumuskan dua prinsip keadilan yang utama:

- 1) Prinsip persamaan hak atas kebebasan individu: menjamin hak bebas dasar bagi seluruh individu secara setara, seperti kebebasan beragama, kebebasan politik, serta kebebasan berpendapat.
- 2) Prinsip Keadilan atas Ketidaksamaan: mengatur bahwa adanya ketimpangan sosial dan ekonomi sebatas bisa dibenarkan sepanjang hasilnya menguntungkan secara maksimal bagi kelompok yang paling lemah dalam masyarakat, serta menjamin kesetaraan dalam akses terhadap peluang yang ada bagi semua individu.

Di Indonesia, teori keadilan sosial John Rawls menjadi penting ketika dihadapkan dengan kerumitan masalah ketenagakerjaan yang mencerminkan ketidakadilan dan ketimpangan struktural. Upah yang tidak memadai, jam kerja yang mengeksploitasi, pemutusan hubungan kerja sepihak, hingga pelanggaran hak pesangon adalah bentuk-bentuk ketidakadilan yang berasal dari penyimpangan dalam pembentukan dan pelaksanaan kontrak kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja. Masalah ini menunjukkan tidak adanya prinsip keadilan sebagai kewajiban yang diungkapkan oleh Rawls, terutama prinsip perbedaan yang seharusnya mengutamakan perlindungan terhadap kelompok pekerja yang secara struktural berada dalam posisi yang lemah. Oleh sebab itu, dalam kerangka teori keadilan Rawls, negara dan lembaga hukum memiliki kewajiban untuk:

- 1) Memastikan hak-hak dasar pekerja secara setara dan tanpa diskriminasi;
- 2) Mengatur kembali struktur ketenagakerjaan agar tidak mengeksploitasi kelompok-kelompok rentan;
- 3) Menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang menjamin akses, kesempatan, dan perlindungan hukum yang adil;
- 4) Memperbaiki praktik ketenagakerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai keadilan sosial dan ekonomi.

Secara harfiah, *outsourcing* berarti memanfaatkan sumber daya dari luar. Dalam *Oxford Dictionary*, *outsourcing* dijelaskan sebagai penunjukan pihak luar untuk menjalankan pekerjaan atau menyediakan barang yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sementara menurut *Black's Law Dictionary*, *outsourcing* adalah kegiatan perusahaan atau organisasi dalam memperoleh barang atau jasa dari pihak luar melalui kontrak, khususnya dengan menggunakan tenaga kerja dari luar perusahaan. Dengan kata lain, *outsourcing* adalah proses ketika suatu perusahaan menyerahkan sebagian tugas atau proses produksinya kepada pihak ketiga, yaitu perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Jadi, pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan sendiri

oleh perusahaan, kini dialihkan dan dikerjakan oleh pihak lain di luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan mekanisme yang umum digunakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja melalui pihak ketiga. Dalam skema ini, pekerja direkrut oleh perusahaan alih daya, bukan langsung oleh pengguna jasa. PKWT menjadi salah satu skema hubungan kerja yang banyak digunakan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, praktiknya kerap menimbulkan masalah hukum, terutama terkait PHK terhadap pekerja PKWT.

Pekerja merupakan elemen penting warga negara Indonesia yang menjadi subjek perlindungan oleh negara. Perlindungan tersebut dapat diwujudkan melalui peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, yang tercermin dalam sistem ketentuan hukum positif yang berlaku. Melalui ketentuan hukum yang ada ditujukan hak-hak pekerja dapat terjamin secara pasti melalui kepastian hukum. Implementasi kerja alih daya pada dasarnya merupakan upaya otoritas negara guna menekan angka masalah pengangguran, dalam rangka sejalan melalui ketentuan “Pasal 27 ayat (2) UUD 1945” : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Akan tetapi, sistem ini mungkin saja terjadi secara implisit membuka peluang terjadinya eksploitasi tenaga kerja dan melemahkan posisi mereka dalam hubungan kerja. Tingginya angka pengangguran memicu persaingan yang ketat dalam dunia kerja, karena Angka pencari kerja secara signifikan lebih tinggi daripada kesempatan kerja yang disediakan. Guna mengatasi persoalan ini, kemudian muncul Perusahaan jasa ketenagakerjaan (PPJP) itu berperan sebagai perantara dengan menyalurkan penyediaan tenaga kerja bagi perusahaan yang memerlukan.

Hak buruh meliputi hak atas pekerjaan, upah layak, berserikat, perlindungan Jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja, serta kepastian perlakuan yang adil dan perlindungan hukum bagi pekerja. Namun, pengusaha berhak menyusun peraturan pekerjaan, memberhentikan pekerja, menghentikan usaha, bergabung dalam unit organisasi, dan distribusi pekerjaan yang dilakukan ke pihak lainnya. Untuk melindungi hak-hak tersebut, diperlukan pembimbingan, pemantauan, serta penindakan terhadap pelanggaran hukum di bidang ketenagakerjaan. Secara hukum, Buruh serta pengusaha berada pada posisi yang sejajar dalam menjalin hubungan kerja.

Perusahaan alih daya di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bersama Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur hal-hal terkait PKWT, sistem alih daya, ketentuan jam kerja, serta mekanisme pemutusan perjanjian pekerjaan (PHK). Dalam praktiknya, perusahaan alih daya merekrut tenaga kerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna jasa. Namun, kerap muncul sengketa ketika PHK sepihak dilakukan terhadap pekerja PKWT, terutama menyangkut tanggung jawab hukum dan perlindungan hak pekerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai hal ini tercantum dalam Pasal 18 hingga 23 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memuat ketentuan mengenai kewajiban penyedia layanan alih daya, ketentuan kesepakatan kerja, serta jaminan perlindungan hak-hak pekerja.

Sementara itu, hubungan kerja berdasarkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam ketentuan Pasal 56 hingga Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta dijabarkan lebih lanjut dalam Bab II Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan tersebut menegaskan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan pada jenis pekerjaan tertentu yang, berdasarkan sifat, jenis, atau aktivitasnya, diperkirakan akan selesai dalam jangka waktu tertentu.

Permasalahan muncul ketika dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang bekerja berdasarkan PKWT di perusahaan alih daya. PKWT dapat berakhir sebelum berakhirnya tenggat waktu perjanjian dalam keadaan salah satu pihak bertindak PHK secara sepihak menjelang habisnya masa kerja, dengan konsekuensi pemberian ganti rugi. Namun, dalam praktiknya sering kali terjadi perdebatan mengenai siapa yang memiliki legal standing untuk melakukan PHK, apakah perusahaan alih daya sebagai pihak yang

mempekerjakan secara administratif, ataukah perusahaan pengguna jasa sebagai pihak yang secara nyata mengendalikan pekerjaan.

Berdasarkan Putusan PHI Jakarta Pusat Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023 mencerminkan persoalan ketika praktik outsourcing dan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT di Indonesia. IN, yang telah bekerja di PT. SJS sejak 1996 dengan jabatan terakhir sebagai Head of Budgeting, pada tahun 2022 ditawarkan program pensiun dini (Early Retirement Plan/ERP) oleh perusahaan. Meskipun menyampaikan keberatan terhadap sejumlah syarat program tersebut, khususnya mengenai hak-hak normatif yang belum dipenuhi, IN tetap diminta menandatangani formulir ERP pada 25 Oktober 2022. PT. SJS kemudian melanjutkan proses pemutusan hubungan kerja dan memberikan pesangon sesuai skema ERP, seolah-olah telah terjadi kesepakatan penuh. Merasa hak-haknya tidak dipenuhi secara adil dan prosedural, IN akhirnya mengajukan perkara perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berkedudukan di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Dari uraian yang telah disampaikan, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Perusahaan Alih Daya Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Peraturan Perundang Undangan Di Indonesia?
- 2) Apa Saja Pertimbangan Hakim Dalam “Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst”?

METODE

Penelitian ini menggunakan Studi ini dilakukan secara normatif dengan memanfaatkan beberapa pendekatan, antara lain deskriptif analitis untuk mengkaji legal standing perusahaan alih daya dalam kasus Pemutusan kontrak kerja terhadap tenaga kerja yang terikat PKWT, khususnya dalam Putusan No. 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst. Bahan data yang data sekunder menjadi bahan utama dalam kajian ini, disusun antara sumber hukum utama seperti regulasi ketenagakerjaan termasuk putusan pengadilan sebagai sumber interpretasi hukum, dan literatur hukum, jurnal, dan artikel ilmiah terkait outsourcing, PKWT, dan PHK. Kajian ini menggunakan pendekatan studi pustaka dengan cara menelaah dan menganalisis bahan hukum yang mendukung pembahasan secara kualitatif melalui interpretasi hukum guna memahami norma hukum dan pertimbangan hakim dalam putusan yang dimaksud. Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi kedudukan secara yuridis perusahaan alih daya dalam PHK pekerja PKWT dan menilai tanggung jawab hukumnya berdasarkan peraturan yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Perusahaan Alih Daya Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Peraturan Perundang Undangan Di Indonesia

Kedudukan hukum perusahaan alih daya (outsourcing) dalam situasi PHK bagi pekerja yang mempunyai kesepakatan kerja berjangka yang berlaku di Indonesia adalah masalah yang sangat rumit, terutama dengan adanya perubahan regulasi melalui UU Cipta Kerja dan peraturan terkait. Secara umum, pekerja outsourcing dengan status PKWT berada dalam posisi hukum yang kurang kuat, karena hubungan kerjanya tidak langsung dengan perusahaan pengguna, dan jaminan perlindungan hukum bagi mereka belum sepenuhnya berjalan dengan efektif, meskipun sudah terdapat berbagai peraturan yang mengaturnya.

Perusahaan outsourcing atau alih daya merupakan pihak yang menyediakan tenaga kerja kepada perusahaan lain melalui suatu perjanjian kerja sama. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, perusahaan ini berperan sebagai perantara antara tenaga kerja dan perusahaan yang membutuhkan jasa mereka. Umumnya, pekerja yang dipekerjakan melalui

sistem alih daya memiliki status sebagai pekerja dengan PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperinci lebih lanjut dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mencakup ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja.

Perjanjian kerja yang bersifat sementara umumnya dikaitkan melalui skema kerja berdasarkan pemborongan, dan dalam istilah umumnya disebut sebagai kerja perikatan. Ketika masa kontrak berakhir, maka hubungan kerja pun otomatis berakhir, dan pekerja tidak berhak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja yang terdiri atas sejumlah hak normatif pekerja, yakni pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi atas hak lainnya. Masa kerja dalam perjanjian berjangka tersebut berakhir secara otomatis setelah tenggat waktu yang ditentukan tercapai, kecuali jika kontrak tersebut diperpanjang.

Ketika masa perpanjangan Kontrak kerja berjangka (PKWT) telah berakhir, yakni berarti pihak yang dipekerjakan tersebut telah memiliki masa kerja tiga tahun, dan setelah itu dilakukan pembaruan PKWT, serta setelah pembaruan tersebut masa kerja mencapai lima tahun, Undang-Undang tidak secara tegas mengatur apakah pekerja/buruh tersebut otomatis berubah status menjadi karyawan tetap atau kembali dianggap sebagai karyawan kontrak sebagaimana pada awal hubungan kerja. Ketidakjelasan ini menimbulkan pertanyaan penting, yakni apakah PKWT masih dapat diperpanjang lagi di luar batas waktu yang telah ditetapkan dalam ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, akan lebih ideal apabila regulasi secara tegas menetapkan batas maksimal jumlah perpanjangan dan pembaruan PKWT, serta mengatur secara rinci konsekuensi hukum apabila masa kerja melebihi ketentuan yang ada. Selain itu, sebaiknya perusahaan juga mempertimbangkan untuk mengangkat pekerja kontrak yang telah bekerja selama lima tahun dengan kinerja dan loyalitas yang tinggi menjadi karyawan tetap (PKWTT), karena pada akhirnya, status sebagai karyawan tetap menegaskan jaminan hukum yang lebih efektif dan terstruktur bagi masa depan pekerja.

Sistem *outsourcing* adalah manifestasi sejalan dengan kebijakan liberalisasi pasar tenaga kerja, Intervensi IMF terhadap memberikan upaya stabilisasi ekonomi Indonesia melalui bantuan internasional. *Outsourcing* secara legal diakui sejak diberlakukannya payung hukum ketenagakerjaan yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003. Terdapat 3 penyebab pokok yaitu menjadikan praktik Alih daya dimungkinkan diterima sesuai legalitas. Pertama, digunakan sebagai strategi efisiensi beban upah, khususnya bagi perusahaan yang tengah menghadapi hambatan finansial dalam upaya dapat mempertahankan kelangsungan usahanya. Kedua, sebagai upaya memperoleh tenaga kerja yang memiliki kompetensi tertentu untuk menjalankan pekerjaan yang bersifat tidak tetap atau hanya dibutuhkan dalam jangka waktu tertentu. Ketiga, *outsourcing* dimungkinkan dalam situasi restrukturisasi perusahaan, yakni untuk menggantikan pekerja yang tidak lagi mampu melaksanakan tugasnya.

Banyak perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* guna menekan biaya tenaga kerja, meskipun perlindungan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* cenderung minim. Hal ini menimbulkan kekhawatiran dan kecemasan di kalangan buruh atau karyawan. Di Indonesia, Regulasi terkait sistem *outsourcing* didasarkan secara umum pemisahan antara pekerjaan inti (*core*) dan non-inti (*non-core*). Dengan demikian, pekerja alih daya idealnya hanya diperbantukan untuk menjalankan fungsi-fungsi penunjang, bukan pada pekerjaan inti perusahaan. Namun, dalam praktiknya, demi efisiensi operasional, banyak perusahaan justru menugaskan tenaga kerja *outsourcing* untuk mengerjakan tugas-tugas utama yang berkaitan langsung dengan proses produksi. Kondisi ini menyebabkan perbedaan perlakuan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* dibandingkan dengan pekerja tetap, karena secara yuridis mereka hanya memiliki hubungan kerja menggunakan jasa buruh. Akibatnya, perusahaan pengguna meyakini tak ada keharusan secara hukum untuk memenuhi hak-hak normatif para pekerja *outsourcing*.

Berdasarkan ketentuan Pasal 64 hingga 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220 dan 101 Tahun 2004 setelah itu, diperbarui melalui Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012, ketentuan mengenai sistem alih daya (*outsourcing*) bagi pekerja diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, regulasi ini menetapkan dua jenis perjanjian kerja dalam sistem *outsourcing*, yakni: (a) kesepakatan pengalihan pekerjaan, dan (b) kesepakatan jasa tenaga kerja. Kontrak kerja alih daya merupakan bentuk kerja sama antara dua perusahaan, di mana pelaksanaan pekerjaan tertentu diserahkan melalui kontrak kerja dengan hasil berupa barang. Sedangkan perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja melibatkan perusahaan penyedia tenaga kerja yang menempatkan pekerja pada perusahaan pengguna, dengan orientasi hasil berupa jasa.

Pemberian Kerja kontrak borongan kepada para pihak dalam sistem alih daya (*outsourcing*) harus dituangkan dalam kontrak yang memiliki kepastian hukum dan bersifat mengikat bagi kedua pihak. Perjanjian tersebut mencakup kesepakatan antara pihak pemberi pekerjaan dan pemborong, pelaksanaan pekerjaan, serta pembayaran berdasarkan nilai borongan. Selain itu, perjanjian harus mencakup hak serta tanggung jawab tiap pihak, perlindungan hak tenaga kerja, serta memastikan buruh memiliki keahlian sesuai bidangnya. Syarat kontrak pemborongan meliputi badan hukum yang sah, izin usaha pemborong, dan ketentuan tentang tanggung jawab pembayaran hak pekerja jika terjadi PHK atau berakhirnya perjanjian.

Dengan demikian, Penyedia jasa pekerja bertanggung jawab untuk mengelola penyediaan tenaga kerja, dimulai dari proses rekrutmen hingga berakhirnya hubungan kerja, yang tetap harus disesuaikan berdasarkan tuntutan perusahaan sebagai pemberi kerja. Alih sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia sumber daya manusia dituangkan pada suatu perjanjian kerja yang berfungsi sebagai dasar ikatan yuridis, memuat kewajiban dan wewenang masing-masing pihak berdasarkan ketentuan meliputi:

a) Kriteria Pekerjaan

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja (PJP) harus terbatas pada jenis pekerjaan yang tidak termasuk dalam kegiatan utama dan tidak memiliki keterkaitan langsung dengan inti proses bisnis perusahaan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pekerjaan alih daya hanya diperbolehkan untuk kegiatan penunjang. Artinya, pekerjaan tersebut berada di luar cakupan kegiatan usaha utama. Adapun bagi jenis tugas yang langsung berhubungan dengan alur produksi, pengusaha diwajibkan merekrut pekerja secara langsung melalui mekanisme Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan tidak melalui skema *outsourcing*.

b) Pembatasan Praktik alih daya tenaga kerja

Sesuai dengan “Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” terdapat pembatasan mengenai jenis kegiatan yang dapat dioperasikan oleh pihak eksternal melalui perjanjian alih daya. Penjelasan undang-undang menegaskan bahwa pekerjaan yang dapat dialihdayakan tidak boleh merupakan bagian dari bidang usaha utama atau terhubung secara langsung dengan tahapan proses produksi. Istilah ini merujuk pada kegiatan jasa pelengkap kegiatan utama mencakup kegiatan yang berada selain kegiatan pokok usaha, contohnya layanan jasa pemeliharaan kebersihan serta penyediaan konsumsi, jasa pengamanan, serta kegiatan pelengkap bagi sektor tambang serta industri minyak, termasuk pengadaan tenaga kerja untuk kegiatan pemuatan.

Penggunaan jasa pihak ketiga sering dinilai sebagai wujud eksploitasi dampak pada hasil kerja para pekerja. Mirip pada periode kolonial, bisnis cenderung memperoleh keuntungan dari produktivitas buruh melalui cara-cara yang tidak adil oleh perusahaan dengan

eksploitasi tenaga kerja. Contohnya terlihat jelas pada praktik kerja paksa yang memanfaatkan tenaga kerja melalui cara memberikan pembayaran yang sangat rendah. Pada dasarnya, tujuan utama dari outsourcing adalah untuk mengurangi pengeluaran dan biaya operasional perusahaan.

Melihat realitas pelaksanaan *outsourcing* di lapangan serta berbagai persoalan terkait pemutusan hubungan kerja yang kerap berakhir di pengadilan, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat berbagai hal yang perlu dibenahi. Regulasi mengenai alih daya harus menjamin adanya keseimbangan antara hak serta tanggung jawab para pihak, dan menghasilkan dampak positif yang adil baik dari sisi pengusaha maupun dari sisi pekerja yang dialihdayakan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan penghentian hubungan kerja yang terjadi karena sebab-sebab tertentu, sehingga hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha berakhir. Pengertian ini sesuai dengan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Definisi tersebut mengindikasikan bahwa PHK dapat terjadi akibat berbagai alasan, sebagaimana diatur lebih lanjut dalam “Pasal 154 Ayat (1) UU Ciptaker” serta “Pasal 36 PP Nomor 35/2021”, yaitu:

- a) Perusahaan mengalami peleburan, penggabungan, ambil alih, atau pemisahan, dan buruh/pekerja atau pengusaha tidak ingin melanjutkan hubungan kerja;
- b) Perusahaan menerapkan langkah efisiensi yang bisa atau tidak bisa diikuti dengan penutupan akibat kerugian;
- c) Penutupan perusahaan disebabkan kerugian berkelanjutan selama dua tahun;
- d) Perusahaan ditutup karena adanya kondisi darurat (*force majeure*);
- e) Perusahaan sedang menunda pembayaran utang;
- f) Perusahaan mengalami kebangkrutan;
- g) Terdapat permohonan Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh/pekerja;
- h) Terdapat keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pengusaha tidak menjalankan poin (g) atas permohonan dari buruh/pekerja, dan pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.;
- i) Buruh (pekerja) melanggar ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB, dan sebelumnya secara berurutan sudah mendapatkan surat peringatan pertama (SP-1), SP-2, dan SP-3, masa berlaku masing-masing SP maksimal enam bulan, namun ada ketentuan lainnya menyesuaikan aturan perusahaan, perjanjian kerja dan PKB.
- j) Buruh/pekerja tidak bisa bekerja selama enam bulan karena ditahan oleh pihak berwenang karena diduga melakukan tindak pidana;
- k) Buruh/pekerja menderita penyakit dalam waktu yang lama atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak bisa bekerja sesudah melewati periode 12 bulan;
- l) Buruh/pekerja mencapai usia pensiun; atau
- m) Buruh/pekerja meninggal dunia.”

PHK PKWT dengan membayar kompensasi: mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, para pihak yang lebih dulu mengakhiri perjanjian kerja meskipun sebelum waktu yang ditentukan berakhir wajib membayar ganti rugi sebagai konsekuensi dari jumlah gaji kewajiban kerja yang belum terpenuhi. Di sisi lain, PP No. 35 Tahun 2021 memberikan landasan hukum terkait pelaksanaan PKWT jika pihak lain mengakhiri perjanjian kerja yang diputus sebelum tenggat waktu yang ditentukan maka pemberi kerja diharuskan menunaikan kewajiban kompensasi, dengan biaya yang disesuaikan dengan lamanya periode kerja yang sudah dilakukan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) termasuk dalam tahap setelah berakhirnya hubungan kerja, yang bertujuan agar pekerja tetap mendapatkan upaya perlindungan yang sejalan dengan nilai-nilai keadilan sosial. Pada kalangan buruh, PHK menandai awal periode tidak bekerja yang menimbulkan berbagai dampak yang mesti mereka hadapi. Maka, “Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 ketentuan tentang PHK”, meskipun beberapa pasal dalam UU tersebut mengalami perubahan dan penghapusan dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK). Pasal-pasal yang dimodifikasi antara lain Pasal 151, 153, 154, 156, 157, dan 160, sementara beberapa pasal dihapuskan, seperti Pasal 152, 155, 158, 159, 161 hingga 172. Sebagai pelaksanaan UUCK, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diterbitkan, mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), jam kerja, alih daya, waktu istirahat, dan Pemberhentian kerja. Dampak pada PHK memberikan hak kepada pekerja serta kewajiban bagi pengusaha, termasuk pemberian uang penghargaan masa kerja, uang pesangon, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja dan Pasal 40 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021.

Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengalami pembaruan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan selanjutnya diubah kembali menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dinyatakan bahwa:

“Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bertanggung jawab terhadap perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.”

Artinya, perusahaan alih daya tetap merupakan pihak yang secara hukum memiliki kedudukan sebagai pemberi kerja langsung. Meskipun pekerja ditempatkan di perusahaan pengguna, tanggung jawab memenuhi hak normatif buruh termasuk gaji, tunjangan sosial, kompensasi, dan perlindungan dari PHK sewenang-wenang tetap berada pada perusahaan alih daya.

Dalam kasus pemberhentian kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, Merujuk pada Pasal 62 dalam regulasi ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu dalam PKWT berakhir, maka pihak tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian.”

Dengan demikian, jika perusahaan alih daya pemutusan sepihak atas kesepakatan kerja yang dibuat sampai dengan tenggat periode yang disepakati selesai, ia tetap berkewajiban memberikan kompensasi sesuai ketentuan tersebut, tanpa dapat melempar tanggung jawab kepada user.

Pertimbangan Hakim Dalam “Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst”

Suatu ketetapan pengadilan terdiri dari beberapa bagian penting, salah satunya adalah landasan pertimbangan hukum dalam menetapkan putusan perkara. Pertimbangan hukum ini disusun berdasarkan alasan-alasan hukum yang bersumber dari berbagai norma, seperti poin-poin dalam regulasi, norma kebiasaan, putusan hakim yang menjadi acuan, maupun pendapat para ahli hukum. Aspek ini sejalan dengan ketentuan menurut ketentuan Pasal 23 UU No. 14 Tahun 1970 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang kemudian diperbarui melalui ketentuan mengenai Kekuasaan Kehakiman tercantum dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004. Sementara itu, Pasal 178 ayat (1) HIR mengatur bahwa, seorang hakim melalui jabatan memikul tanggung jawab untuk menyempurnakan dan menyempurnakan landasan yuridis dari argumentasi yang dimohonkan oleh masing-masing pihak dalam perkara. Artinya, hakim tidak boleh pasif, melainkan harus aktif mencari dan mempertimbangkan dasar hukum yang relevan untuk menyelesaikan perkara secara adil.

Salah satu ciri khas dari hukum acara di Pengadilan Hubungan Industrial adalah ketentuan yang secara tegas menetapkan batas waktu penyelesaian perkara dalam jangka waktu yang relatif singkat. UU No. 2/2004 mengatur bahwasanya putusan wajib dijatuhkan pada waktu tidak lebih dari 50 hari operasional setelah sidang pertama sebagaimana diatur dalam Pasal 103. Sementara itu, Pasal 88 ayat (1) menetapkan bahwa Ketua Pengadilan harus Memutuskan susunan Majelis Hakim dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja

terhitung sejak tanggal diterimanya gugatan, dan Pasal 89 ayat (1) mengatur bahwa sidang pertama harus digelar dalam kurun waktu tujuh hari kerja sejak Majelis Hakim ditetapkan.

Penggugat, IN, adalah seorang pekerja yang bekerja di PT Sinar Jernih Suksesindo berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak tanggal 26 Juni 2020. Selama masa kerjanya, Penggugat telah menandatangani tiga kali PKWT secara berturut-turut, dengan PKWT terakhir berlaku dari tanggal 27 Juni 2022 hingga 26 Juni 2023. Dalam perjanjian tersebut, Penggugat ditempatkan sebagai *finance operational staff* di kantor PT Mclinica Health Solutions, klien dari Tergugat, dan menerima upah bulanan sebesar Rp4.867.912. Namun, Pada 18 November 2022, Penggugat menerima Surat Pemberitahuan PHK dari Tergugat yang menyatakan bahwa perjanjian kerjanya tidak diperpanjang karena alasan efisiensi atau restrukturisasi dari pihak klien (PT Mclinica). Akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sebelum berakhirnya masa kontrak kerja PKWT berakhir, Penggugat mengajukan surat permohonan bipartit yang tidak membuahkan hasil, sehingga kemudian dilanjutkan upaya penyelesaian sengketa melalui mediasi di bawah naungan Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan.

Mediator dalam anjurannya menyatakan bahwa Tergugat seharusnya memberikan ganti rugi sisa kontrak dan uang kompensasi kepada Penggugat. Namun, Tergugat menolak anjuran tersebut dengan alasan bahwa dalam PKWT telah disepakati tidak ada kewajiban memberikan kompensasi apabila penghentian dilakukan karena tidak adanya kebutuhan dari pihak klien. Merasa hak-haknya tidak dipenuhi, Penggugat kemudian melayangkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di bawah yurisdiksi Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Pertimbangan pertama yang dilakukan Majelis Hakim adalah memastikan keberadaan ikatan kerja yang sah antara Penggugat serta Tergugat. Mengacu pada alat bukti berupa tiga buah PKWT yang diajukan dari pihak Penggugat, terbukti bahwa perjanjian kerja dimulai sejak tanggal 26 Juni 2020 hingga direncanakan berakhir pada 26 Juni 2023. Ketiga perjanjian tersebut dibuat secara berturut-turut tanpa jeda waktu yang signifikan, yang menunjukkan adanya kontinuitas dalam hubungan kerja. Maka dari itu, hubungan kesepakatan kerja antara kedua belah pihak dikualifikasikan sebagai hubungan kerja berdasarkan PKWT sebagaimana diatur mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Selain itu, status Tergugat bertindak sebagai penyedia layanan ketenagakerjaan melalui sistem *outsourcing* turut menjadi perhatian Majelis Hakim. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, perusahaan alih daya terus memikul kewajiban penuh mengenai hak normatif pekerjaannya meskipun penempatan kerja dilakukan pada pihak ketiga, sejalan dengan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tetap diberlakukan dan ditegaskan merujuk pada ketentuan klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja.

Fakta yang menjadi pokok sengketa adalah PHK yang diberlakukan oleh Tergugat pada 18 November 2022, yang dilakukan sebelum berakhirnya masa kerja sebagaimana tercantum dalam PKWT ke-III. Tindakan PHK tersebut didasarkan oleh Tergugat atas alasan efisiensi atau *job redundant* dari pihak klien, yaitu PT Mclinica Health Solutions, di mana Penggugat ditempatkan.

Majelis Hakim menilai bahwa alasan yang diajukan oleh Tergugat tidak serta-merta menghapus kewajiban hukum untuk memberikan hak yang dimiliki pekerja secara tegas tercantum pada regulasi ketenagakerjaan nasional. Tindakan PHK sepihak sebelum masa kerja berakhir merupakan pelanggaran terhadap Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang secara tegas mengamanatkan bahwa dalam hal PKWT diakhiri sebelum waktunya, pihak yang memutuskan hubungan wajib membayarkan ganti kerugian setara dengan upah sampai dengan berakhirnya masa kontrak kerja.

Keadaan tersebut diperkuat oleh Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021, yang menegaskan bahwa pekerja dengan PKWT berhak memperoleh uang kompensasi,

yang perhitungannya didasarkan pada masa kerja dalam setiap perjanjian. Majelis juga menekankan bahwa hak atas kompensasi bersifat *imperatif* atau tidak dapat disimpangi oleh klausul dalam kontrak kerja.

Salah satu poin utama pembelaan Tergugat adalah keberadaan klausul dalam Pasal 10 ayat (10) PKWT yang menyatakan bahwa Tergugat tidak berkewajiban memberikan kompensasi apabila pengakhiran hubungan kerja dilakukan karena efisiensi dari pihak klien. Namun, Majelis Hakim menyatakan bahwa klausul tersebut bertentangan dengan hukum positif yang berlaku, sehingga tidak memiliki kekuatan mengikat. Berdasarkan Pasal 1337 dan Pasal 1254 KUH Perdata, setiap Apabila isi perjanjian tersebut melanggar ketentuan hukum juga melanggar tatanan umum masyarakat, sehingga perjanjian tersebut tidak memiliki landasan hukum (batal demi hukum).

Majelis berpendapat bahwa meskipun terdapat kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), kebebasan tersebut tidak absolut dan dibatasi oleh regulasi yang memiliki otoritas hukum lebih tinggi. Mengenai hal tersebut, pengesampingan terhadap hak kompensasi yang diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan merupakan jenis pelanggaran terhadap asas hukum perjanjian yang sah dan prinsip perlindungan pekerja.

Tanggung jawab hukum Tergugat sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja ditegaskan oleh Majelis. Walaupun PHK dilakukan berdasarkan permintaan klien tempat pekerja ditempatkan, tanggung jawab hukum tetap melekat pada Tergugat sebagai pihak yang mengikat perjanjian kerja secara langsung dengan Penggugat. Hal ini konsisten dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang memaparkan bahwa perusahaan pemberi kerja bertanggung jawab atas perlindungan hak pekerja yang dipekerjakan melalui sistem alih daya.

Berdasarkan uraian pertimbangan tersebut, Majelis Hakim menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan penghentian hubungan kerja sebelum jangka waktu berakhirnya PKWT adalah melanggar hukum dan merugikan hak-hak normatif Penggugat. Oleh karena itu, Majelis menjatuhkan putusan kepada Tergugat agar membayar ganti rugi atas sisa masa kontrak serta kompensasi yang menjadi hak Penggugat sebesar Rp43.370.767. Putusan ini menegaskan bahwa hak pekerja dalam PKWT tidak dapat dihapuskan oleh perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang bersifat imperatif.

Penulis menganalisis Majelis Hakim dalam “Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst” berpendapat telah menegaskan Tergugat terbukti memberhentikan Penggugat secara sepihak dari hubungan ketenagakerjaan yang dihentikan sebelum masa perjanjian kerja selesai, belum memiliki landasan yuridis yang sah. Hal ini telah melanggar Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 yang mengatur tanggung jawab pemberi kerja untuk memberikan kompensasi apabila kontrak kerja diakhiri sebelum kontrak kerja PKWT mencapai tenggat waktunya. Meskipun Majelis mengakui bahwa pengakhiran kontrak kerja tersebut dilaksanakan secara tidak berlaku dan bahwa Penggugat berhak atas kompensasi, putusan akhirnya justru hanya mengabulkan sebagian gugatan. Sikap ini menunjukkan inkonsistensi logis, karena bila dalil utama dalam gugatan telah terbukti dan petitum-petitum terkait pemutusan hubungan kerja dan kompensasi dinyatakan berdasar hukum, maka seluruh tuntutan seharusnya dikabulkan. Selain itu, penolakan terhadap petitum mengenai biaya perkara pun tidak relevan, karena merujuk pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, beban biaya perkara di bawah Rp150 juta memang dibebankan kepada negara. Oleh karena itu, seharusnya Majelis mengabulkan seluruh gugatan, mengingat unsur-unsur formil dan materil telah terpenuhi serta tidak didukung oleh landasan hukum yang jelas untuk menolak sebagian tuntutan yang diajukan oleh Penggugat.

Berdasarkan pertimbangan hukum yang diuraikan dalam putusan serta fakta-fakta yang terbukti secara jelas di persidangan, seharusnya Majelis Hakim menyetujui seluruh tuntutan yang diajukan oleh Penggugat. Penggugat telah mampu membuktikan bahwa pengakhiran

hubungan kerja tersebut dilakukan dengan keputusan sepihak dan melanggar peraturan hukum yang berlaku yang berlaku, khususnya terkait dengan kewajiban pembayaran kompensasi dan ganti rugi dalam PKWT. Oleh karena itu, pengabulan gugatan secara parsial tidak mencerminkan keadilan yang utuh bagi Penggugat, dan melanggar prinsip dasar perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang diatur sesuai dengan ketentuan dalam dalam regulasi ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Kedudukan hukum perusahaan alih daya dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia tetap mencerminkan tanggung jawab yang signifikan bagi perusahaan alih daya, meskipun pekerja ditempatkan di perusahaan pengguna. Penyedia jasa alih daya memikul tanggung jawab sepenuhnya terhadap pemenuhan dan perlindungan hak-hak pekerja, termasuk upah, jaminan sosial, dan kompensasi apabila terjadi PHK sepihak sebelum masa kontrak berakhir. Ketentuan ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya yang mengharuskan perusahaan alih daya memberikan ganti rugi jika kontrak PKWT diputus sebelum waktunya. Oleh karena itu, regulasi terkait outsourcing harus diperbaiki guna memberikan jaminan hukum yang lebih jelas terhadap buruh dan mengurangi ketidakpastian hukum yang masih ada, terutama pada kondisi penghentian hubungan kerja sebelum tenggat waktu perjanjian kerja.

Dalam amar Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst, Majelis Hakim menilai bahwa pengakhiran hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat sebelum periode berakhirnya kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu adalah melanggar hukum, sehingga Penggugat berhak atas kompensasi dan ganti rugi. Namun, meskipun dalil utama gugatan terbukti, putusan tersebut hanya mengabulkan sebagian tuntutan, yang dianggap inkonsisten karena tidak mencerminkan keadilan sepenuhnya. Seharusnya, seluruh gugatan Penggugat dikabulkan, mengingat bukti dan dasar hukum yang kuat dalam rangka pemenuhan seluruh hak-hak normatif sesuai ketentuan hukum positif yang berlaku.

Adapun saran penulis yaitu Regulasi mengenai outsourcing dan PHK sebelum kontrak berakhir di Indonesia perlu diperbaiki untuk memperkuat perlindungan hak pekerja. Khususnya, perlu kejelasan tentang kewajiban perusahaan alih daya memberikan ganti rugi dan kompensasi jika terjadi PHK sepihak. Pemerintah diharapkan menyusun aturan yang lebih rinci untuk melindungi pekerja dan memastikan hak mereka tidak bergantung pada kebijakan perusahaan pengguna.

REFERENSI

- Harahap, Y. (2017). *Hukum Acara Perdata (Ke-2)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ike Farida. (2020). *PERJANJIAN PERBURUHAN: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. (Edisi Kedua, Cet – 1, Jakarta: Sinar Grafika).
- Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019).
- Rinto W. Samaloisa, (2016). *Outsourcing: Kontradiksi Antara Konsep Hukum Politik dan Praktik*, (Cet. I; Malang: Media Nusa Creative).
- Rinto Wardana, (2022). *Praktik Outsourcing Dan Persoalan Subjek Hukum Menjadi Objek Hukum* (Yogyakarta: Jejak Pustaka).
- Rai Khalirani, (2023). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja (Disesuaikan dengan undang-undang no. 11 Tahun 2021 tentang cipta kerja/omnibus law)*, cet. 2, (Depok: PT RajaGrafindo Persada).
- Undang-Undang Dasar 1945
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, “Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Syarat Syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain,” 2012.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Angga Christian, Ainun Nabilah, dan Sulthoni Ajie, “Teori Keadilan Menurut John Rawls,” *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern* 7, no. 1 (Januari 2025): 1.
- Rahmatullah, R., Effendi, R. R., & Santoso, I. B. (2023). Perlindungan Hak Pekerja Pkwt Terhadap Pemberian Kompensasi di Perusahaan. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 64-78.
- Arifin, C., Soerodjo, I., Borman, M. S., & Sidarta, D. D. (2024). Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum (e-ISSN: 2776-1916)*, 4(01).
- Sugiyono, H., & Pardede, J. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan*, 19(2).
- Pratama, B., & Suryahartati, D. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Pada Rumah Potong Hewan Kota Jambi. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, 1(3).
- Permatasari, R. A., & Putri, A. (2018). Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK saat masa kontrak sedang berlangsung. *Mimbar Keadilan*, 265551.
- Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.,
- Moh. Fadolik, Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh Alih Daya (Skripsi Sarjana, Universitas Jember, 2019), hlm. 1-2.