

## **Pelindungan Hukum Ketenagakerjaan Atas Jaminan Keberlangsungan Bekerja terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Alih Daya Ditinjau dari Teori Keadilan**

**Andri Kartika, Ade Maman Suherman, Tri Setiady**

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang

Correspondence: 2410632010003@student.unsika.ac.id, Ade.maman@fh.unsika.ac.id,  
Tri.setiady@fh.unsika.ac.id

**Abstrak.** Jaminan perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja diatur melalui pengaturan Alih Daya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang dipicu oleh situasi ekonomi global. Alih Daya adalah metode yang digunakan pemerintah untuk mengatasi isu ekonomi global, memungkinkan pengusaha untuk tetap eksis dan mempertahankan usahanya di tengah krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia dan secara internasional akibat dari pandemi Covid-19. Dalam praktiknya, penyelenggaraan program pemagangan kerap kali mengalami berbagai masalah. Di antaranya Peserta magang sering kali diposisikan sebagai pekerja tanpa mendapatkan hak-hak yang sepatutnya mereka terima, seperti upah yang layak, asuransi, atau kesempatan peningkatan karir, bahkan peserta pemagangan mempunyai potensi untuk menjadi atau pengganti tenaga kerja Outsourcing dan/atau Alih Daya. Sehingga penggunaan Alih Daya terkena imbas pemutusan hubungan kerja. Maksud dari penelitian ini yakni untuk menelaah perlindungan hukum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang garansi kontinuitas pekerjaan bagi pekerja Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) di perusahaan alih daya yang di-PHK, dianalisis melalui prinsip keadilan serta untuk menelaah insiden Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerja PKWT di PT. X selaku perusahaan alih daya. Pendekatan yang dipilih merupakan penelitian yuridis normatif yang mengutamakan pada data sekunder atau bahan hukum primer dengan memperdalam teori-teori, konsep-konsep hukum, asas-asas hukum, dan regulasi. Teknik pengumpulan data terlaksana melalui studi kepustakaan dan studi lapangan, bersumber dari data sekunder yang terdiri atas wawancara dan observasi, yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh temuan penelitian yang ditargetkan. Temuan mengenai perlindungan hukum yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang jaminan keberlangsungan pekerjaan bagi pekerja PKWT yang bertugas di perusahaan alih daya telah dianalisis menurut teori keadilan. Analisis tersebut mengungkapkan bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi pada sejumlah pekerja PKWT di PT. X sebagai akibat dari pengalihan pekerjaan yang semula dikerjakan oleh pekerja PKWT ke peserta magang yang terlibat dalam program pemagangan domestik yang diorganisir oleh perusahaan pemberi kerja ke perusahaan alih daya. Dari kondisi yang terungkap, penulis memandang bahwa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ini tidak mencukupi untuk memberikan rasa keadilan bagi pekerja PKWT di perusahaan alih daya tersebut.

**Kata Kunci :** Perlindungan Hukum, PKWT, Alih Daya

**Abstract.** Regulations governing worker rights safeguarding are enacted via Outsourcing as specified in Government Regulation Number 35 of 2021, a response to the worldwide economic climate. Outsourcing serves as a strategy by the government to tackle global economic challenges, enabling business owners to preserve the viability and continuity of their enterprises during the economic downturns experienced both within Indonesia and globally as a result of the Covid-19 pandemic. In practice, the implementation of internship programs often experiences various problems. Among them, Interns are often positioned as workers without getting the rights they deserve, such as decent wages, insurance, or career advancement opportunities, even internship participants have the potential to become or replace Outsourcing and/or Outsourcing workers. So that the use of Outsourcing is affected by termination of employment. The purpose of this study is to examine legal protection in Government Regulation Number 35 of 2021 regarding the guarantee of the continuity of work for Fixed Time Work Agreement (PKWT) workers in outsourcing companies who are laid off, reviewed from the theory of justice and to examine the occurrence of Termination of Employment of Fixed Time Work Agreement (PKWT) workers at PT. X as an outsourcing company. The methodology employed in this study is characterized by normative legal research, focusing on the examination of secondary or primary Legal Protection materials such as theories, legal concepts, principles, and regulations. The gathering of data was executed through bibliographic research and empirical research, deriving from secondary sources like interviews and observations. Subsequently, this data was subjected to qualitative analysis to derive the anticipated outcomes of the research. The examination of Legal Protection within Government Regulation Number 35 of 2021 concerning the assurance of work

*continuity for PKWT workers in Outsourcing firms, interpreted through the lens of justice theory, reveals that multiple PKWT Workers at PT. X were dismissed as their tasks were assigned to interns participating in a local internship scheme facilitated by the Employing Company for the Outsourcing Company. Observing the events that transpired, the researcher concludes that the safeguarding of job continuity stipulated in Government Regulation Number 35 of 2021 does not meet the criteria of fairness for PKWT Workers employed by the Outsourcing company.*

**Keywords :** *Legal Protection, PKWT, Outsourcing*

## **PENDAHULUAN**

Pancasila, sebagai dasar eksistensi kebangsaan dan kenegaraan, adalah ideologi yang merangkum visi serta misi nasional. Oleh karena itu, regulasi yang diresmikan harus berakar pada Pancasila, serta tugas setiap individu dalam masyarakat untuk menghormati regulasi tersebut. Sebagai negara berlandaskan hukum, Indonesia memiliki tanggung jawab untuk memelihara ketertiban, kenyamanan, dan keadilan sosial. Dengan Pancasila sebagai fondasi ideologis, kepastian hukum, prinsip keadilan, serta manfaat umum menjadi dasar utama dalam penegakan hukum. Aspek-aspek tersebut terikat kuat satu sama lain dan bersifat integral, sebab esensi dari hukum terletak pada keadilan.<sup>1</sup> Demi terwujudnya keadilan dan kepastian dalam bidang hukum, seluruh tindakan perlu berlandaskan pada fondasi atau norma hukum. Untuk merealisasikan hukum serta keadilan, perlu dipenuhi kriteria keberadaan norma hukum, penegak hukum, dan konteks sosial di mana hukum tersebut diterapkan.<sup>2</sup>

Fungsi hukum dalam pengembangan nasional berfungsi untuk memastikan bahwa transformasi berlangsung secara sistematis dan bahwa pengembangan harus ditafsirkan dalam konteks yang paling luas, mencakup semua aspek kehidupan sosial serta tidak terbatas pada aspek ekonomi semata.<sup>3</sup> Dalam pengembangan nasional, kontribusi masyarakat, terutama pekerja, sangat esensial. Oleh karena itu, penjaminan perlindungan hukum serta asuransi sosial bagi pekerja dalam konteks hubungan kerja menjadi keharusan.

Terutama berkaitan dengan ketetapan atas jaminan perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja, proses masuknya alih daya yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, dipicu oleh keadaan ekonomi global. Dikatakan bahwa alih daya menjadi strategi pemerintah untuk mengatasi isu ekonomi global sehingga pengusaha yang menghadapi krisis ekonomi di Indonesia ataupun secara global karena pandemi Covid-19, masih mampu bertahan dan melanjutkan kegiatan usahanya. Peran alih daya membantu para pengusaha dalam mengurangi biaya terkait proses rekrutmen dan pelatihan. Survei telah mengungkapkan bahwa biaya pelatihan yang disediakan perusahaan dengan jumlah pekerja antara 100 hingga 999 dapat berkisar antara delapan hingga dua puluh tiga juta rupiah per individu.<sup>4</sup>

Tetapi, situasi terkini menunjukkan bahwa keberadaan Alih Daya telah sedikit berkurang akibat digantinya dengan program pemagangan, meskipun keterlibatan peserta magang dibatasi hingga 20% (dua puluh persen) dari total pekerja dalam suatu perusahaan. Program pemagangan adalah inisiatif yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja melalui regulasi Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang terfokus pada pelatihan kerja di unit produksi. Aturan ini dirancang guna mengatasi isu keperluan bakal pekerja yang kompeten yang dibutuhkan oleh sektor industri, di mana pemagangan diharapkan mampu mengasah keterampilan para pekerja, sekaligus menyiapkan mereka yang akan terjun ke lapangan pekerjaan yang sebenarnya. Pemagangan merupakan elemen dari mekanisme latihan pekerjaan yang dijalankan melalui praktik langsung di suatu perusahaan di bawah bimbingan pekerja perusahaan yang memiliki pengalaman.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Djoko Heroe Soewono, *Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha Di Era Globalisasi*, Disertasi, FH, Universitas Brawijaya Malang, 2006, hlm 7-8.

<sup>2</sup> Bagir Manan, *Penegakan Hukum dan Keadilan*, Varia Peradilan, Majalah Hukum Tahun XX, No. 241, IKAHI, Jakarta, 2005, hlm 10.

<sup>3</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Teori Hukum Pembangunan Eksistensi dan Implikasi*, Efistema Institut, Jakarta, hlm 21.

<sup>4</sup> <https://majoo.id/solusi/detail/outsourc>, Diakses pada 23 November 2024.

<sup>5</sup> H.R. Adussalam, *Hukum Ketenagakerjaan Yang Telah Direvisi*, Restu Agung, Jakarta, 2009, hlm 9.

Dalam praktiknya, penyelenggaraan program pemagangan kerap kali mengalami berbagai masalah. Diantara masalah yang dihadapi, peserta magang kerap ditempatkan dalam status pekerja tanpa memperoleh hak-hak yang mestinya mereka dapatkan, termasuk gaji yang memadai, asuransi, atau peluang untuk meningkatkan karir. Selanjutnya, peserta magang memiliki kemungkinan untuk menggantikan tenaga kerja dari sektor alih daya atau Outsourcing<sup>6</sup>. Sehingga penggunaan Alih Daya terkena imbas pemutusan hubungan kerja.

Menurut konteks masalah yang dijelaskan, formulasi masalah yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut: *Pertama*, bagaimana perlindungan hukum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 atas jaminan keberlangsungan bekerja pekerja PKWT pada perusahaan alih daya yang di PHK di tinjau dari teori keadilan. *Kedua*, bagaimana terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerja PKWT di PT. X sebagai perusahaan alih daya.

Penelitian ini bertujuan: *Pertama*, untuk mengkaji perlindungan hukum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 atas jaminan keberlangsungan bekerja pekerja PKWT pada perusahaan alih daya yang di PHK di tinjau dari teori keadilan. *Kedua*, untuk mengkaji terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerja PKWT di PT. X sebagai perusahaan alih daya.

## **METODE**

### **1. Pendekatan**

Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan didasarkan pada pendekatan yuridis normatif. Metode tersebut mengutamakan materi hukum sekunder dan primer, meliputi pemeriksaan atas teori-teori hukum, konsep-konsep, prinsip-prinsip, serta regulasi yang berkaitan dengan studi ini.

### **2. Rancangan Kegiatan**

Dibutuhkan rancangan kegiatan dalam konteks penelitian ini untuk mempersiapkan kajian mendatang yang akan dilakukan oleh penulis tentang perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan terkait jaminan kelanjutan kerja bagi pekerja dengan pkwt di perusahaan alih daya, dianalisis berdasarkan teori keadilan.

### **3. Ruang Lingkup atau Objek**

Penelitian ini dimaksudkan untuk meninjau perlindungan hukum untuk jaminan keberlanjutan pekerjaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di perusahaan alih daya dari sudut pandang teori keadilan.

### **4. Bahan dan Alat Utama**

Bahan dan alat yang dipergunakan dalam penelitian ini mencakup materi hukum primer, materi hukum sekunder, dan materi hukum tersier. Rinciannya adalah sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer, yang terdiri dari data yang bersumber dari materi-materi hukum, termasuk:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri;
- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan hukum sekunder, yang terdiri dari informasi yang dihimpun dari berbagai sumber hukum, antara lain:

- 1) Buku-buku hukum;
- 2) Dokumen-dokumen hukum;
- 3) Literatur ilmiah hukum;
- 4) Skripsi;
- 5) Tesis;
- 6) Disertasi; dan
- 7) Tulisan para ahli hukum terumata dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

---

<sup>6</sup> Feby Cindy Meliana, dkk, “ Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, Vol 6, No. 1, (2022) : 14.

- c. Bahan hukum tersier, yaitu kumpulan data hukum level ketiga yang berfungsi mendukung data hukum primer dan sekunder.
5. Tempat  
Penulis melaksanakan penelitiannya di PT. X, yang secara spesifik terletak di Kabupaten Karawang.
6. Teknik Pengumpulan Data  
Para peneliti menetapkan teknik pengumpulan data sebagai berikut:
  - a. Studi Pustaka  
Merupakan pengumpulan data yang memanfaatkan proses pencarian informasi dari sumber-sumber termasuk buku, literatur jurnal, kajian sebelumnya, dan sebagainya.
  - b. Studi Lapangan  
Merupakan pengumpulan data yang dilaksanakan dengan menggunakan teknik wawancara untuk mendapatkan data yang selanjutnya akan diproses oleh penulis.
7. Definisi Operasional Variabel Penelitian  
Definisi variabel operasional dalam studi merupakan sebuah penjelasan untuk menguraikan keterkaitan dengan topik penelitian yang dimaksud:
  - a. Perlindungan Hukum  
Perlindungan hukum didefinisikan sebagai proses pengamanan terhadap hak-hak esensial individu yang menghadapi kerusakan akibat perbuatan pihak lain. Maksud dari pemberian perlindungan ini terhadap komunitas bertujuan agar mereka berkesempatan mendapatkan keuntungan dari keseluruhan hak yang ditawarkan oleh hukum. Dengan demikian, tindakan pengamanan hukum meliputi berbagai langkah hukum yang harus dijalankan oleh lembaga penegak hukum guna menjamin keselamatan psikologis dan fisik terhadap gangguan ataupun ancaman dari pihak manapun.<sup>7</sup>
  - b. Tenaga Kerja  
Tenaga kerja diartikan sebagai individu yang kapabel melaksanakan tugas untuk menciptakan barang, produk, ataupun layanan yang bertujuan memuaskan kebutuhan pribadi maupun komunal.
  - c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)  
PKWT merupakan kontrak tenaga kerja antara pekerja atau karyawan atau tenaga buruh dan pengusaha atau penyelenggara pekerjaan untuk memulai hubungan kerja selama periode tertentu atau untuk tugas tertentu.<sup>8</sup>
  - d. Perusahaan Alih Daya  
Perusahaan alih daya merupakan entitas bisnis yang berwujud badan hukum dan memadai syarat-syarat untuk menjalankan tugas-tugas tertentu sesuai dengan kesepakatan yang dirundingkan bersama Perusahaan pemberi pekerjaan.<sup>9</sup>
8. Teknik Analisis  
Metodologi yang dipilih untuk menganalisis data dalam kajian ini mengandalkan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini mengeksplorasi integrasi studi literatur dengan observasi di lapangan, yang disatukan dalam format deskriptif.

## **HASIL**

### **Perlindungan Hukum Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Terhadap Jaminan Keberlangsungan Bekerja Pekerja PKWT Pada Perusahaan Alih Daya di tinjau dari Teori Keadilan Ketenagakerjaan**

Dimensi yuridis dalam legislasi tenaga kerja pasca-diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan mencakup tidak hanya relasi antar pekerja dan perusahaan, melainkan juga mengelola interaksi antara pekerja, perusahaan, dan pemerintah. Esensi dari

---

<sup>7</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 74.

<sup>8</sup> Noer Sida, "Hukum dan Aturan PKWT Sesuai UU", <https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/pkwt-adalah/>, Diakses pada 23 November 2024.

<sup>9</sup> [https://kmp.im/app6https://money.kompas.com/read/2022/01/09/115938626/pahami-peraturan-alih-daya-aturan-hukum-outsourcing-di-indonesia?page=all#google\\_vignette](https://kmp.im/app6https://money.kompas.com/read/2022/01/09/115938626/pahami-peraturan-alih-daya-aturan-hukum-outsourcing-di-indonesia?page=all#google_vignette), Diakses pada 23 November 2024.

pengaturan ini meluas, tidak terbatas pada periode ketika hubungan kerja berlangsung, namun juga sejak sebelum terjalannya hubungan kerja hingga berakhirnya hubungan tersebut.

Dalam Peraturan Nomor 13 Tahun 2002 Mengenai Ketenagakerjaan, karyawan diinterpretasikan sebagai tiap pribadi yang mempunyai kapasitas untuk menjalankan fungsi dalam proses pembuatan produk dan/atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi ataupun untuk kepentingan kolektif. Dalam lingkup hukum ketenagakerjaan, individu yang melakukan pekerjaan dengan mendapat honor atau kompensasi dalam berbagai bentuk diidentifikasi sebagai pekerja atau buruh.

### ***Perusahaan Alih Daya***

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Perusahaan Alih Daya didefinisikan sebagai entitas bisnis yang terstruktur sebagai badan hukum dan memadai kriteria untuk mengeksekusi tugas spesifik sesuai dengan kesepakatan yang dirancang bersama perusahaan yang menugaskan pekerjaan tersebut. Dalam terminologi ini, interpretasi Perusahaan Alih Daya dapat dipahami sebagai entitas yang menyediakan layanan pekerja/Buruh untuk menunaikan tugas dari Pemberi Kerja, yang didasarkan pada kesepakatan.

Dalam situasi pemberian kontrak pekerjaan kepada perusahaan subkontrak atau penyedia layanan perusahaan tersebut wajib memiliki status korporasi dan mendapat izin dari lembaga yang memiliki wewenang dalam sektor ketenagakerjaan.

### ***Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja***

Persetujuan kerja diantara pekerja dan majikan/pebisnis tercipta selepas tercapainya perjanjian kerja. Sesuai dengan regulasi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama dalam Pasal 1 angka 15, persetujuan kerja adalah suatu persetujuan antara pebisnis dan pekerja yang didasari oleh perjanjian kerja dan meliputi aspek pekerjaan, upah, dan arahan. Berdasarkan informasi tersebut, diketahui bahwa persetujuan kerja terbentuk sebagai konsekuensi dari adanya perjanjian kerja antara pebisnis dan pekerja. Persetujuan kerja antara pekerja yang dipekerjakan bersandar pada PKWT atau PKWTT.

Dalam UU No. 13 tahun 2003, khususnya Pasal 14, diuraikan bahwa suatu persetujuan antara pekerja dengan perusahaan atau pihak yang mempekerjakan meliputi ketentuan kerja, hak, serta tanggung jawab kedua belah pihak. Persetujuan tersebut esensial sebagai prasyarat untuk adanya relasi kerja, sehingga bisa dikatakan bahwa keberadaan relasi kerja bergantung pada keberadaan persetujuan tersebut. Durasi perjanjian kerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, membatasi waktu perjanjian kerja, mencakup perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta perjanjian kerja waktu yang tidak dibatasi. PKWT, yang juga dikenali sebagai perjanjian kerja kontrak, menawarkan status sebagai pekerja kontrak atau pekerja tidak tetap bagi para individu yang tergabung di dalamnya. Sebaliknya, perjanjian kerja waktu yang tidak dibatasi, sering kali dianggap sebagai perjanjian kerja tetap, dan individu yang terkait mendapatkan status sebagai pekerja tetap.

Aturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 4 Ayat 1, menetapkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) disusun atas dasar durasi terbatas atau untuk penuntasan pekerjaan spesifik. Lanjut, Ayat 2 menyatakan bahwa PKWT dilarang diciptakan untuk pekerjaan yang memiliki karakteristik berkelanjutan atau tetap.

### ***Jenis Pekerjaan***

Klasifikasi pekerjaan yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan Alih Daya diatur di dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pekerjaan yang dapat dipindahkan kepada pihak ketiga mencakup:

1. Dikerjakan secara independen dari aktivitas utama;
2. Dilaksanakan atas arahan langsung maupun tidak langsung dari penyedia pekerjaan;
3. Berperan sebagai kegiatan penunjang untuk perusahaan secara keseluruhan; dan
4. Tidak menghambat proses produksi.

Dalam lingkup perjanjian kerja waktu tertentu, pekerjaan yang termaktub hanya mencakup kegiatan-kegiatan tertentu yang, berdasarkan ciri-ciri dan sifat kegiatannya, bertujuan untuk dituntaskan dalam periode yang telah dipastikan sebelumnya, yang mencakup:

1. Pekerjaan yang sifatnya sementara atau yang segera selesai setelah dijalankan;

2. Pekerjaan yang diperkirakan penuntasan dalam periode yang pendek, dengan batas waktu maksimum tiga tahun;
3. Pekerjaan yang dijalankan berulang tergantung pada musim; atau
4. Pekerjaan yang berkaitan dengan penciptaan produk inovatif, usulan baru, atau penambahan produk yang masih berada dalam fase percobaan atau penelitian.

Berdasarkan paparan yang telah diberikan terdahulu, bisa disimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu cuma valid untuk ragam serta karakteristik pekerjaan yang sudah disebutkan sebelumnya.<sup>10</sup>

Dalam regulasi yang telah disusun, kriteria untuk penerapan perjanjian kerja waktu tertentu berlandaskan interval waktu khusus diperbolehkan hanya untuk tipe pekerjaan tertentu yang dirinci dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mencakup:

1. Pekerjaan yang diperkirakan selesainya membutuhkan masa yang singkat.
2. Pekerjaan yang sifatnya sementara dikarenakan faktor musiman.
3. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk inovatif, kegiatan baru, atau penambahan produk yang sedang dalam fase percobaan atau penelitian.

Selanjutnya, mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang diimplementasikan sesuai dengan penyelesaian pekerjaan tertentu yang ditetapkan dalam ketentuan Pasal 5 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, teridentifikasi dua tipe pekerjaan yang tergolong dalam klasifikasi tersebut, yaitu:

1. Pekerjaan yang setelah diselesaikan sekali maka dianggap final; atau
2. Pekerjaan yang bersifat temporer.

Berdasarkan data yang diperoleh, perjanjian kerja yang dirancang antara pekerja atau karyawan dan majikan atau antara pekerja dan perusahaan pemborongan pekerjaan atau penyedia layanan karyawan atau buruh, selalu mematuhi regulasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak hanya dalam konteks perjanjian kerja itu sendiri namun juga menyangkut variasi serta atribut dari pekerjaan yang bersangkutan.

Dalam kaitannya dengan pengurusan lama masa pekerjaan tertentu, regulasi tersebut telah diberlakukan sesuai Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) didasarkan pada periode waktu, seperti yang tercantum dalam pasal 5 ayat 1 (satu), dapat dirancang hingga batas maksimum lima tahun.
2. Jika periode berlaku PKWT yang tertera dalam ayat 1 (satu) hampir berakhir dan tugas pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, memungkinkan untuk memperbaharui PKWT berlandaskan kesepakatan yang tercapai antara perusahaan dan pekerja atau buruh. Situasi ini diatur dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan syarat bahwa keseluruhan durasi PKWT dan perpanjangannya tidak boleh melewati lima tahun.

### ***Perlindungan Hukum***

Konsep perlindungan hukum terhadap warga negara terhadap tindakan pemerintah berakar serta bergantung pada ide penghormatan terhadap hak-hak fundamental manusia.<sup>11</sup> Teori ini dirancang untuk membatasi serta menetapkan kewajiban terhadap masyarakat dan pemerintah. Hak-hak dasar manusia dipandang sebagai hak yang inheren, yang dianugerahkan oleh Tuhan sebagai konsekuensi dari eksistensi manusia sebagai makhluk ciptaan-Nya.<sup>12</sup> Setiap manusia, sebagai entitas sosial, memiliki hak-hak fundamental yang mencakup bidang ekonomi, sosial, dan budaya, yang terkait dengan keharusan untuk mencukupi keperluan pokok dalam hidup.<sup>13</sup> Atas dasar tersebut, kebebasan fundamental yang tersemat dalam tiap-tiap person adalah prerogatif yang tak bisa diperdebatkan.

Prinsip keamanan dalam jaminan kelanjutan tugas sudah termaktub dalam Pasal 19 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu

---

<sup>10</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, hlm 68.

<sup>11</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm 38.

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm 41.

<sup>13</sup> Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, PT Kanisius, Depok, 1995, hlm 104.

Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ditegaskan bahwa jika perusahaan alih daya memperkerjakan pekerja menurut PKWT, maka perjanjian kerja waktu tertentu itu harus mencakup syarat transisi perlindungan hak bagi pekerja saat terjadi pengalihan perusahaan alih daya, selagi objek pekerjaan itu tetap berlangsung.

Dalam Pasal 19 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang bersangkutan, terutama pada bagian kedua, dikemukakan bahwa regulasi pengalihan perlindungan hak yang dibahas pada bagian sebelumnya merupakan jenis pengamanan yang menjamin kontinuitas pekerjaan untuk para pekerja dengan PKWT pada perusahaan alih daya.

Inti perlindungan yang ditentukan pada awalnya ditujukan untuk memberi perlindungan hukum kepada para pekerja supaya mereka tidak dikeluarkan dari pekerjaannya. Akan tetapi, situasi nyata yang muncul seringkali menyimpang dari harapan, dengan pemecatan yang berlanjut secara konsisten. Kondisi ini diberlakukan pada sejumlah pekerja PKWT di PT. X, karena pekerjaan yang mestinya mereka laksanakan atau yang tengah mereka jalankan telah dipindahkan ke peserta magang yang terlibat dalam suatu program pemagangan domestik yang diorganisir oleh perusahaan penyelenggara menuju perusahaan alih daya. Memperhatikan situasi aktual, penulis memperkirakan bahwa pengamanan bagi kontinuitas pekerjaan di dalam Regulasi Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum mencukupi rasa keadilan bagi pekerja PKWT yang beroperasi di perusahaan alih daya tersebut.

Dalam ketentuan yang tertuang pada Pasal 19 dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sudah disediakan jaminan untuk keberlangsungan pekerjaan. Namun, jaminan tersebut akan efektif jika pekerjaan dialihkan kepada perusahaan alih daya lainnya. Pertanyaannya adalah, apabila pekerjaan tersebut dialihkan kepada peserta magang, bagaimanakah kepastian perlindungan hukum yang terdapat dalam peraturan tersebut? Telah dihasilkan kesimpulan bahwa tanpa penyesuaian tersebut, jaminan perlindungan tidak akan pernah tercapai atau dirasakan oleh pekerja. Dalam teori keadilan distributif yang di gagas oleh Aristoteles menekankan terhadap pembagian yang adil atas sumber daya, termasuk pekerjaan dan upah. Distribusi setara terhadap sumber daya tidak boleh mengorbankan pihak lain atau pekerja lain demi memperoleh keuntungan yang hanya menguntungkan satu pihak. Idealnya, hukum harus berfungsi sebagai alat untuk pembentukan aturan masyarakat yang adil, yang merupakan esensi dasar dari hukum itu sendiri. Selanjutnya, nilai-nilai keadilan perlu menjadi prioritas utama yang disepakati oleh para pembuat undang-undang.

### **Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja PKWT di PT. X Sebagai Perusahaan Alih Daya.**

Dikemukakan dalam artikel 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan bahwa dalam kasus pemutusan hubungan kerja, atau PHK, yang tidak disertai keputusan dari Institusi penuntasan perselisihan hubungan industri yang memiliki wewenang, serta pekerja atau buruh yang terlibat tidak menyetujui keputusan tersebut, maka pekerja atau buruh tersebut berhak untuk mengajukan tuntutan ke mekanisme penyelesaian hubungan industri dalam jangka waktu maksimum satu tahun dari tanggal pemutusan hubungan kerja tersebut.<sup>14</sup>

Penuntasan konflik melalui mediasi dianggap sebagai metode penuntasan yang lebih efektif sebab mediator mempunyai kewenangan untuk mengusulkan solusi bagi pihak-pihak yang tengah bermasalah. Konflik dalam relasi industri bisa dirampungkan melalui mediasi dengan klasifikasi sebagai berikut:

1. Konflik atas hak;
2. Konflik kepentingan;
3. Konflik pengakhiran hubungan pekerjaan; dan
4. Konflik antara asosiasi pekerja dan federasi buruh.

Pencabutan Koneksi Kerja (PHK) merupakan resolusi yang diambil oleh perusahaan atau entitas lain seperti Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk diinformasikan kepada karyawan dalam rangka mengakhiri atau menghentikan koneksi kerja dengan perusahaan yang bersangkutan. Manusia menjabat peran vital dalam suatu perusahaan; apabila perusahaan bermaksud mengakhiri hubungan dengan karyawan, hal tersebut harus didasarkan pada alasan atau faktor spesifik dalam

---

<sup>14</sup> Maulida, R, Rasyid, M, N., "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruk Utama", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18 No. 3, (2016) : 337-351.

pencabutan koneksi kerja. Berikutnya, bila ada hasrat untuk mengakhiri ikatan kerja yang ada, tindakan tersebut wajib dijalankan menurut prosedur atau perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah diratifikasi bersama. Pengakhiran hubungan pekerjaan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 di Artikel 1 butir 15, diidentifikasi sebagai penutupan ikatan pekerjaan akibat peristiwa tertentu yang memicu pengakhiran hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan.

Berdasarkan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa pemutusan hubungan kerja bisa dimulai karena beberapa motivasi sebagai berikut:

1. Berlangsung saat sebuah perusahaan melalui tahapan penggabungan, peleburan, akuisisi, atau pemisahan dan pekerja atau buruh menolak untuk mempertahankan hubungan kerja tersebut, atau ketika pengusaha menolak untuk menampung kembali pekerja atau buruh itu;
2. Berlangsung saat sebuah perusahaan mengadakan rasionalisasi yang memicu penutupan atau tanpa menyebabkan penutupan, namun karena kerugian yang diterima oleh perusahaan;
3. Berlangsungnya penutupan perusahaan secara terus-menerus selama dua tahun akibat kerugian yang berlangsung terus-menerus.
4. Penutupan perusahaan yang disebabkan oleh situasi yang mengharuskan;
5. Terjadi ketika suatu perusahaan dalam kondisi penangguhan kewajiban pembayaran utang;
6. Kondisi ketika suatu perusahaan dinyatakan bangkrut;
7. Terjadi permohonan pemutusan hubungan pekerjaan yang diajukan oleh pekerja atau buruh, atas dasar perbuatan yang dilakukan oleh pengusaha sebagaimana berikut:
  - a. Melaksanakan kekerasan fisik, mengutarakan perkataan kasar, atau melakukan intimidasi terhadap pekerja atau buruh;
  - b. Merayu atau memerintah pekerja untuk melanggar hukum atau regulasi yang berlaku;
  - c. Tidak berhasil melakukan pembayaran upah dalam periode yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pembayaran upah dilakukan secara tepat waktu setelah periode tersebut;
  - d. Gagal memenuhi kewajiban yang telah disetujui bersama dengan pekerja atau buruh;
  - e. Menugaskan pekerja atau buruh untuk melakukan tugas yang tidak sesuai dengan yang disepakati dalam perjanjian kerja, atau;
  - f. Meminta pekerja atau buruh untuk mengambil tugas yang berpotensi mengancam kehidupan, keamanan, kesehatan, dan kesopanan pekerja atau buruh, padahal tugas tersebut tidak termuat dalam perjanjian kerja.
8. Pencapaian keputusan oleh lembaga penengah persengketaan hubungan industri, mempertegas tidak adanya keterlibatan Pengusaha dalam perbuatan seperti yang disebutkan di huruf g berdasarkan permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh, serta keputusan Pengusaha untuk melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja.
9. Pekerja/buruh memilih untuk mundur berdasarkan keinginan pribadi dan wajib mematuhi persyaratan berikut:
  - a. Penyampaian permohonan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal efektif pengunduran diri;
  - b. Tidak terlibat dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau ikatan dinas lainnya, dan;
  - c. Berkomitmen melanjutkan semua kewajiban hingga tanggal efektif pengunduran diri.
10. Jika suatu ketika seorang pekerja absen selama lima hari kerja beruntun tanpa memberikan keterangan tertulis yang disertai bukti yang sah, dan sudah dipanggil oleh perusahaan dua kali dengan cara yang patut dan secara tertulis.
11. Pekerja yang dengan sengaja menyalahi aturan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, tata tertib perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, di mana pelanggaran ini telah mendahului pemberian tiga peringatan berturut-turut, dengan masing-masing berlaku hingga enam bulan, kecuali jika dinyatakan lain dalam perjanjian kerja, tata tertib perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
12. Pekerja yang terhalang melaksanakan pekerjaannya selama enam bulan akibat ditahan oleh otoritas karena dugaan pelanggaran hukum.
13. Pekerja yang berhadapan dengan penyakit berkelanjutan atau cacat yang timbul dari kecelakaan kerja dan terbukti tidak dapat menuntaskan pekerjaannya setelah melampaui waktu dua belas bulan.

14. Pekerja yang mencapai batas usia pensiun.

15. Pekerja yang berpulang ke rahmatullah.

Berdasarkan argumen yang disebutkan sebelumnya, dilarang bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan buruh secara unilateral. Apabila penghentian hubungan kerja tersebut dilaksanakan oleh perusahaan tanpa dasar yang telah ditetapkan dalam peraturan, tindakan tersebut menjadi tidak sah secara hukum dan perusahaan tersebut harus menggaji kembali pekerja atau buruh yang terlibat.

Dalam kajian hukum ketenagakerjaan, berbagai bentuk pengakhiran hubungan kerja diklasifikasikan menjadi empat kelompok, antara lain:

1. Pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh majikan atau pengusaha;
2. Pemutusan relasi kerja diinisiasi oleh buruh atau pekerja;
3. Terputusnya relasi kerja terjadi secara otomatis oleh karena hukum;
4. Pemutusan hubungan kerja ditetapkan oleh lembaga peradilan.<sup>15</sup>

Isu yang muncul di PT. X yang terletak di Kabupaten Karawang, sebagai perusahaan penyedia layanan Buruh atau sering disebut alih daya, menunjukkan bahwa mereka gagal mempertahankan hubungan kerja dengan buruhnya setelah berakhirnya masa perjanjian, meskipun pekerjaan yang diberikan belum tuntas dan masa perjanjian kerja waktu tertentu belum memasuki batas lima tahun. Sejatinnya, hubungan kerja dalam konteks perjanjian kerja waktu tertentu semestinya memungkinkan perpanjangan, selama pekerjaan yang sedang berlangsung belum mencapai puncak penyelesaiannya dan total durasi PKWT tidak melewati batas lima tahun.

Terjadinya pemisahan hubungan kerja pada pekerja PKWT di perusahaan Alih Daya PT. X disebabkan oleh pengalihan tugas oleh perusahaan pemberi kerja kepada peserta magang. Kejadian ini berlangsung karena tidak adanya pembatasan spesifik mengenai ragam pekerjaan yang boleh dilaksanakan oleh peserta magang. Selain itu, terdapat peraturan mengenai kuota maksimal penerimaan peserta magang yang tercantum dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, yang menyatakan bahwa program pemagangan hanya diperbolehkan untuk menerima peserta magang domestik hingga batas atas dua puluh persen dari total jumlah pekerja dalam perusahaan. Kondisi ini adalah penyebab pengurangan jumlah pekerja PKWT di perusahaan alih daya yang dipekerjakan oleh perusahaan.

## **SIMPULAN**

Pemeliharaan kontinuitas pekerjaan yang diperintahkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai PKWT, alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, dirasakan oleh penulis sebagai tidak memadai dalam mencapai keadilan untuk pekerja PKWT yang bertugas di perusahaan alih daya. Hal ini dikarenakan perlindungan tersebut hanya akan tercapai jika pekerjaan berpindah ke perusahaan alih daya lain, sehingga dapat diungkapkan bahwa peraturan tersebut menjadi tidak berarti apabila tidak mampu menghasilkan keadilan yang berdasarkan hak asasi manusia yang autentik.

Pengalihan pekerjaan dengan memanfaatkan program pemagangan yang bertujuan untuk melakukan menekan biaya produksi, merupakan suatu bentuk pelanggaran terhadap prinsip keadilan. Meskipun undang-undang dan peraturan memberikan kerangka untuk perlindungan hukum, penerapannya di lapangan sering kali tidak mencerminkan keadilan bagi pekerja. Untuk itu, pengendalian yang lebih rigoris serta penegakan peraturan diperlukan supaya hak-hak pekerja terjaga secara efisien, terutama menghadapi tantangan signifikan dalam menemukan keseimbangan antara keuntungan perusahaan dan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, terutama dalam situasi perjanjian kerja waktu tertentu dan pemutusan hubungan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Manan, Bagir. *Penegakan Hukum dan Keadilan*, Varia Peradilan, Majalah Hukum Tahun XX, No. 241, IKAHI, Jakarta, 2005.
- Adussalam, H.R. *Hukum Ketenagakerjaan Yang Telah Direvisi*, Restu Agung, Jakarta, 2009.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2020.

---

<sup>15</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm 177.

**Andri Kartika et al.**, *Pelindungan Hukum Ketenagakerjaan Atas Jaminan Keberlangsungan Bekerja terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Alih Daya Ditinjau dari Teori Keadilan*

Kusumaatmadja, Mochtar. *Teori Hukum Pembangunan Eksistensi dan Implikasi*, Efistema Institut, Jakarta, 2012.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Huijbers, Theo. *Filsafat Hukum*, PT Kanisius, Depok, 1995.

### **Jurnal**

Meliana, Feby Cindy, dkk. “Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, Vol 6, No. 1, (2022) : 14.

Maulida, R, Rasyid, M, N,. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruk Utama”. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18, No. 3, (2016) : 337-351

### **Disertasi**

Soewono, Djoko Heroe. *Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha Di Era Globalisasi*, Disertasi, FH, Universitas Brawijaya Malang, 2006.

### **Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

### **Website**

<https://majoo.id/solusi/detail/outsource>

<https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/pkwt-adalah/>

[https://kmp.im/app6https://money.kompas.com/read/2022/01/09/115938626/pahami-peraturan-alih-daya-aturan-hukum-outsourcing-di-indonesia?page=all#google\\_vignette](https://kmp.im/app6https://money.kompas.com/read/2022/01/09/115938626/pahami-peraturan-alih-daya-aturan-hukum-outsourcing-di-indonesia?page=all#google_vignette)