



PENGATURAN SISTEM *OUTSOURCING* DALAM PP NOMOR 35 TAHUN 2021 DITINJAU DARI TEORI DISPERSI DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Sugeng Santoso*, Wafi Faisal Falah**, Satijah***, Aryuko Prizky Akbar****

*Universitas Pelita Harapan Jalan M.H. Thamrin Boulevard No.1100, Klp. Dua, Kec. Klp. Dua, Kabupaten Tangerang, Banten 15811

Email: sugeng.santoso@lecturer.uph.edu, wafifaisal19@gmail.com, satijah93@gmail.com, aryuko.prizky@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia mengalami perubahan signifikan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Salah satu perubahan penting adalah pengaturan mengenai sistem outsourcing dan perjanjian kerja yang berdampak terhadap perlindungan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan sistem outsourcing dalam PP No. 35 Tahun 2021 ditinjau dari teori dispersi dalam hukum ketenagakerjaan serta mengkaji ketentuan perjanjian kerja (PKWT dan PKWTT) yang berpotensi melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan *outsourcing* dalam PP No. 35 Tahun 2021 menunjukkan adanya dispersi tanggung jawab antara pemberi kerja dan perusahaan alih daya, sehingga berpotensi mengurangi kepastian perlindungan bagi pekerja. Selain itu, fleksibilitas pengaturan PKWT memperkuat posisi pengusaha dan berpotensi melemahkan perlindungan hukum pekerja outsourcing.

Kata Kunci: *Hukum Ketenagakerjaan, Outsourcing, PP No. 35 Tahun 2021, Teori Dispersi, Perlindungan Pekerja.*

ABSTRACT

The development of employment relations within Indonesia's labor law system has undergone significant changes following the enactment of Law Number 11 of 2020 on Job Creation (*Undang-Undang Cipta Kerja*) and Government Regulation Number 35 of 2021. One of the notable changes concerns the regulation of the outsourcing system and employment agreements, both of which have a direct impact on labor protection. This study aims to analyze the regulation of the outsourcing system under Government Regulation (PP) No. 35 of 2021 from the perspective of dispersion theory in labor law, as well as to examine the provisions governing employment agreements — both fixed-term (PKWT) and permanent (PKWTT) — that potentially undermine legal protection for

outsourced workers. The research method employed is normative legal research, utilizing a statutory approach and a conceptual approach. The findings reveal that the outsourcing regulations under PP No. 35 of 2021 demonstrate a dispersion of responsibility between employers and outsourcing companies, which potentially reduces the certainty of protection for workers. Furthermore, the flexibility afforded in the regulation of fixed-term employment agreements (PKWT) reinforces the bargaining position of employers and risks weakening the legal protections available to outsourced workers.

Keywords: *Labor Law, Outsourcing, Government Regulation No. 35 of 2021, Dispersion Theory, Worker Protection.*

1 Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan merupakan instrumen penting dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja serta menjaga keseimbangan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.¹ Dalam perkembangannya, globalisasi ekonomi mendorong fleksibilitas hubungan kerja, salah satunya melalui sistem outsourcing. Perubahan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 memberikan pengaturan baru mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya (*outsourcing*), dan pemutusan hubungan kerja.² Regulasi tersebut menimbulkan perdebatan karena dianggap lebih mengedepankan fleksibilitas pasar tenaga kerja dibanding perlindungan pekerja. Dalam perspektif teori dispersi dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja yang melibatkan banyak pihak dapat menyebabkan penyebaran tanggung jawab hukum yang berdampak pada melemahnya perlindungan pekerja.³ Sistem *outsourcing* menjadi contoh nyata fenomena dispersi tanggung jawab tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis pengaturan outsourcing dalam PP No. 35 Tahun 2021 serta ketentuan PKWT dan PKWTT dalam kaitannya dengan perlindungan pekerja *outsourcing*.

2 Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode penelitian hukum normatif (legal research) yang memfokuskan kajian pada analisis norma-norma hukum positif tertulis. Secara metodologis, penelitian ini menggabungkan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dengan menelaah hierarki regulasi PP No. 35 Tahun 2021 untuk melihat konsistensi serta perubahan norma, serta pendekatan konseptual (conceptual approach) guna membedah Teori Dispersi yang dikemukakan oleh David Weil serta doktrin hukum ketenagakerjaan lainnya sebagai pisau analisis. Data yang digunakan bersumber dari bahan hukum primer yang mencakup UU No. 13 Tahun 2003, dan PP No. 35 Tahun 2021, serta diperkuat oleh bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan literatur relevan mengenai alih daya dan perlindungan buruh. Seluruh bahan hukum tersebut kemudian dianalisis secara kualitatif menggunakan metode deduktif, yakni dengan menarik kesimpulan dari pernyataan yang bersifat umum terkait teori hukum dan regulasi menuju fakta hukum yang bersifat khusus mengenai perlindungan pekerja alih daya.

¹ Triasmono, Hari, Yovita Mangesti, Ferry Febriansyah, Richard Tomlins, and Nazli Bin. 2024. "Legal Reforms for Preventing Employer Abuse: Crafting a Socially Just Employment Law Framework." *Journal of Law and Legal Reform* 5 (3): 1331–68. <https://doi.org/10.15294/jlrr.v5i3.4321>.

² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 15.

³ Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 98.

3 Hasil Penelitian dan Pembahasan

a) Teori Dispersi dalam Hukum Ketenagakerjaan

Teori Dispersi, atau yang sering disebut sebagai Fissured Workplace, menggambarkan kondisi di mana perusahaan besar (pengguna) melepaskan tanggung jawab langsungnya terhadap pekerja dengan menyerahkannya kepada pihak ketiga (agen alih daya).⁴ Dalam perspektif ini, hubungan kerja tidak lagi berbentuk garis lurus antara majikan dan buruh, melainkan berbentuk segitiga yang kompleks. Dispersi ini menyebabkan hak-hak normatif pekerja sering kali terabaikan. Teori dispersi mengacu pada penyebaran tanggung jawab hukum dalam hubungan kerja yang melibatkan lebih dari satu pihak. Dalam sistem outsourcing, tanggung jawab terhadap pekerja terbagi antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia tenaga kerja, sehingga perlindungan hukum pekerja berpotensi melemah akibat ketidakjelasan pihak yang bertanggung jawab. Dispersi juga berkaitan dengan fragmentasi hubungan kerja yang menyebabkan pekerja kehilangan kepastian hak dan perlindungan.⁵

Outsourcing merupakan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja.⁶ Tujuannya adalah meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas perusahaan. Namun, praktik outsourcing sering menimbulkan persoalan perlindungan pekerja, khususnya terkait kepastian kerja, upah, dan jaminan sosial.⁷ Perubahan paling signifikan dalam PP No. 35 Tahun 2021 adalah liberalisasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Sebelumnya, UU No. 13 Tahun 2003 membatasi alih daya hanya untuk pekerjaan penunjang (seperti cleaning service, keamanan, transportasi). Namun, dalam aturan baru, pembatasan tersebut dihapus. Artinya, pekerjaan inti perusahaan pun kini dapat dikerjakan oleh pekerja alih daya. Secara ekonomi, hal ini memberikan efisiensi luar biasa bagi perusahaan. Namun secara hukum, hal ini memperdalam dispersi. Pekerja alih daya yang mengerjakan tugas inti perusahaan memiliki risiko kehilangan "identitas" hubungan kerjanya karena meskipun ia bekerja untuk mendukung bisnis utama pengguna, secara legal ia tetap dianggap sebagai orang asing di perusahaan tersebut.⁸

PP No. 35 Tahun 2021 juga memperkenalkan skema PKWT (kontrak) yang lebih fleksibel dengan jangka waktu yang lebih lama (hingga 5 tahun). PKWT adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja tetap tanpa batas waktu. Penggunaan

⁴ Ford, Michael. 2020. "The Fissured Worker: Personal Service Companies and Employment Rights." *Industrial Law Journal* 49 (1): 35–85. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz022>.

⁵ David Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It* (Cambridge: Harvard University Press, 2014), hlm. 7–10.

⁶ Vyas, Lina. 2018. "Outsourcing of Human Resource Management." *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 4471–75. https://doi.org/10.1007/978-3-319-20928-9_2546.

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 113–115; Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 135–137.

⁸ Irawan, Muzwar, and Maltus Hutagalung. 2025. "Implementation of the Policy on the Elimination of Outsourcing in Indonesia: Impact on Employment and Employers." *Lex Journal : Kajian Hukum Dan Keadilan* 9 (3): 424–34. <https://doi.org/10.25139/lex.v9i3.10790>.



PKWT yang berlebihan dapat mengurangi kepastian kerja dan stabilitas hubungan kerja.⁹ Bagi pekerja alih daya, status PKWT adalah standar umum. Meski pemerintah memberikan uang kompensasi di akhir kontrak, namun hal ini tidak sebanding dengan hilangnya kepastian kerja (*job security*).¹⁰ Hal ini berdampak pula apabila terjadi kecelakaan kerja atau sengketa upah, perusahaan pengguna sering kali berlindung di balik kontrak alih daya, sementara perusahaan penyedia sering kali tidak memiliki aset yang cukup untuk memenuhi hak pekerja.¹¹

b) Pengaturan Sistem Outsourcing dalam PP No. 35 Tahun 2021 Ditinjau dari Teori Dispersi

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan fleksibilitas yang lebih luas terhadap penggunaan tenaga kerja outsourcing tanpa pembatasan jenis pekerjaan tertentu sebagaimana diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Penghapusan pembatasan jenis pekerjaan tertentu menunjukkan adanya perubahan paradigma dari pendekatan perlindungan tenaga kerja menuju fleksibilitas hubungan kerja (*labour market flexibility*).¹² Dalam perspektif teori dispersi dalam hukum ketenagakerjaan, perubahan tersebut mencerminkan adanya penyebaran tanggung jawab hukum dalam hubungan kerja yang melibatkan lebih dari satu pihak, yaitu perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia tenaga kerja. Teori dispersi menjelaskan bahwa dalam hubungan kerja modern terjadi fragmentasi hubungan kerja sehingga tanggung jawab perlindungan pekerja tidak lagi terpusat pada satu pemberi kerja. Secara konseptual, teori dispersi (*dispersion theory*) berkaitan dengan fenomena penyebaran tanggung jawab hukum akibat kompleksitas hubungan kerja modern. Teori ini berkembang dari kajian hubungan industrial modern yang menunjukkan bahwa globalisasi ekonomi dan fleksibilitas tenaga kerja menghasilkan hubungan kerja multipihak (*triangular employment relationship*).¹³

Menurut David Weil dalam konsep *fissured workplace*, struktur hubungan kerja modern menyebabkan tanggung jawab ketenagakerjaan terpecah antara berbagai entitas usaha sehingga perlindungan pekerja menjadi tidak optimal²⁷. Hubungan kerja tidak lagi bersifat langsung antara pekerja dan pemberi kerja utama, melainkan melibatkan pihak ketiga seperti perusahaan outsourcing atau kontraktor tenaga kerja. Guy Davidov juga menjelaskan bahwa hubungan kerja modern sering menunjukkan karakter *fragmentation of employment relationship*, yaitu pemisahan fungsi pemberi kerja menjadi beberapa pihak yang berbeda, sehingga terjadi penyebaran tanggung jawab terhadap pekerja.¹⁴

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 55–57; Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 65–68.

¹⁰ Widagdo, Gatot Subroto. 2025. "LEGAL CERTAINTY of the IMPLEMENTATION of FIXED-TIME EMPLOYMENT AGREEMENTS after the LABOR CREATION ACT of 2023." *Awang Long Law Review* 7 (2): 508–16. <https://doi.org/10.56301/awl.v7i2.1886>.

¹¹ Romadhoni, Moh. Risqi Fadjar, Yohana Puspitasari Wardoyo, and Radhityas Kharisma Nuryasinta. 2024. "Implementation of Compensation for Workers Ending Contract Early: Labor Law Perspectives." *Indonesia Law Reform Journal* 4 (3): 229–42. <https://doi.org/10.22219/ilrej.v4i3.36139>.

¹² Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford: Oxford University Press, 2016), hlm. 45–48; David Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It* (Cambridge: Harvard University Press, 2014), hlm. 12–15.

¹³ Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford: Oxford University Press, 2016), hlm. 42–45.

¹⁴ Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford: Oxford University Press, 2016), hlm. 45–48.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, teori dispersi menekankan beberapa karakter utama:

- 1) Adanya hubungan kerja tidak langsung;
- 2) Adanya lebih dari satu pihak yang terlibat dalam hubungan kerja;
- 3) Penyebaran tanggung jawab perlindungan pekerja;
- 4) Melemahnya kepastian perlindungan hukum.

Teori ini sering digunakan untuk menganalisis sistem outsourcing karena outsourcing merupakan bentuk hubungan kerja multipihak yang paling jelas.

c) Penerapan Teori Dispersi dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan modern, teori dispersi digunakan untuk menjelaskan perubahan struktur hubungan kerja dari hubungan kerja tradisional (*bilateral employment relationship*) menjadi hubungan kerja multipihak.¹⁵ Hubungan kerja tradisional memiliki ciri:

- a) satu pemberi kerja;
- b) satu pekerja;
- c) tanggung jawab perlindungan jelas.

Namun dalam hubungan kerja modern seperti outsourcing, terjadi:

- 1) pemisahan antara pengguna tenaga kerja dan pemberi kerja formal;
- 2) tanggung jawab yang tersebar;
- 3) ketidakjelasan perlindungan.

Fenomena ini banyak terjadi dalam sistem:

- a) *Outsourcing*;
- b) Kerja kontrak;
- c) Subkontrak;
- d) Perusahaan penyedia tenaga kerja.

Dalam konteks perlindungan tenaga kerja, dispersi dapat menyebabkan kesulitan dalam penegakan hak pekerja karena tidak jelas pihak yang bertanggung jawab atas upah, jaminan sosial, atau pemutusan hubungan kerja.¹⁶

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, outsourcing diatur melalui:

- 1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 3) PP No. 35 Tahun 2021

PP No. 35 Tahun 2021 mengatur bahwa hubungan kerja pekerja outsourcing berada pada perusahaan alih daya, sedangkan pekerjaan dilakukan pada perusahaan pengguna. Ditinjau dari teori dispersi, pengaturan ini menimbulkan beberapa implikasi. Hubungan kerja pekerja outsourcing

¹⁵ David Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It* (Cambridge: Harvard University Press, 2014), hlm. 12–18.

¹⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 115–118; Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 125–128.



berada pada perusahaan penyedia tenaga kerja, sementara pekerjaan dilakukan pada perusahaan pengguna. Hal ini menyebabkan tanggung jawab perlindungan pekerja menjadi tersebar antara kedua entitas tersebut. Secara teoritis, kondisi ini menunjukkan adanya pemisahan fungsi pemberi kerja menjadi pemberi kerja formal dan pemberi kerja fungsional, sebagaimana dijelaskan dalam konsep *fissured workplace*. Penyebaran tanggung jawab menyebabkan pekerja mengalami kesulitan menentukan pihak yang bertanggung jawab atas hak-haknya, seperti upah, jaminan sosial, dan perlindungan kerja. Dalam perspektif teori dispersi, kondisi ini menunjukkan lemahnya kepastian hukum bagi pekerja.¹⁷

Pekerja outsourcing memiliki posisi tawar lebih lemah dibanding pekerja tetap karena hubungan kerja bersifat tidak langsung dan tidak stabil.¹⁸ Hal ini sejalan dengan pandangan Davidov bahwa fragmentasi hubungan kerja dapat mengurangi kekuatan perlindungan hukum pekerja. Hubungan kerja tidak langsung antara pekerja dan pengguna jasa memperkuat fenomena dispersi. Pekerja secara faktual bekerja untuk perusahaan pengguna, tetapi secara yuridis terikat dengan perusahaan penyedia tenaga kerja. Fragmentasi ini menyebabkan perlindungan hukum menjadi tidak terpusat dan berpotensi melemahkan jaminan hak pekerja. Dengan demikian, PP No. 35 Tahun 2021 memperlihatkan kecenderungan meningkatnya dispersi tanggung jawab dalam hubungan kerja outsourcing. Regulasi tersebut menekankan fleksibilitas hubungan kerja, namun di sisi lain berpotensi melemahkan perlindungan pekerja akibat penyebaran tanggung jawab hukum dan fragmentasi hubungan kerja.¹⁹ Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kondisi ini menunjukkan pergeseran orientasi regulasi dari perlindungan tenaga kerja menuju efisiensi ekonomi dan fleksibilitas pasar tenaga kerja.

Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara hierarki peraturan perundang-undangan berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, kedudukan Peraturan Pemerintah berada di bawah Undang-Undang dan berfungsi sebagai peraturan pelaksana untuk menjalankan ketentuan undang-undang.²⁰

¹⁷ David Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It* (Cambridge: Harvard University Press, 2014), hlm. 7–15.

¹⁸ Liana, and Prasetijo Rijadi. 2025. "LEGAL PROTECTION for FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT (PKWT) WORKERS in OUTSOURCED COMPANY TRANSFERS FOLLOWING the ENACTMENT of INDONESIAN LAW NO. 6 of 2023." *Journal of Law Theory and Law Enforcement* 4 (2): 47–65. <https://doi.org/10.56943/jlte.v4i2.804>.

¹⁹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

²⁰ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, LNRI Tahun 2011 Nomor 82, TLNRI Nomor 5234, 43. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LNRI Tahun 2003 Nomor 39, TLNRI Nomor 4279, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, LNRI Tahun 2020 Nomor 245, TLNRI Nomor 6573.

Dengan demikian, dasar hukum pengaturan PKWT dan PKWTT adalah:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagai dasar utama hubungan kerja);
- b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (perubahan kebijakan ketenagakerjaan).
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (pengaturan teknis pelaksanaan).

PP No. 35 Tahun 2021 mengatur secara rinci mengenai hubungan kerja, termasuk perjanjian kerja, outsourcing, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja. PP No. 35 Tahun 2021 memberikan pengaturan baru mengenai PKWT, antara lain:

- 1) PKWT didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu;
- 2) Jangka waktu PKWT dapat dilakukan paling lama 5 tahun;
- 3) Tidak ada pembatasan perpanjangan sebagaimana diatur sebelumnya;
- 4) Pekerja PKWT berhak memperoleh uang kompensasi setelah berakhirnya hubungan kerja;
- 5) PKWT wajib dibuat secara tertulis.

Pengaturan ini menunjukkan adanya peningkatan fleksibilitas penggunaan tenaga kerja kontrak. PKWTT merupakan hubungan kerja tetap tanpa batas waktu. Dalam PP No. 35 Tahun 2021, PKWTT tetap dipertahankan sebagai bentuk hubungan kerja permanen dengan ciri:

- a) Hubungan kerja berkelanjutan;
- b) Jaminan kepastian kerja lebih tinggi;
- c) Dapat dikenakan masa percobaan;
- d) Pekerja memperoleh perlindungan penuh sesuai hukum ketenagakerjaan.

Namun, fleksibilitas penggunaan PKWT secara tidak langsung dapat mengurangi penggunaan PKWTT dalam praktik hubungan kerja. Dalam perspektif teori dispersi, fleksibilitas penggunaan PKWT memperkuat fragmentasi hubungan kerja. Hubungan kerja tidak lagi stabil dan berkelanjutan, melainkan bersifat sementara dan terpisah.²¹ Kondisi ini menciptakan:

- 1) Hubungan kerja multipihak;
- 2) Ketidakpastian status pekerja;
- 3) Penyebaran tanggung jawab perlindungan hukum;
- 4) Melemahnya perlindungan tenaga kerja.

Dalam sistem outsourcing, pekerja tidak hanya menghadapi hubungan kerja tidak langsung, tetapi juga hubungan kerja sementara melalui PKWT. Hal ini memperkuat fenomena dispersi tanggung jawab sebagaimana dijelaskan dalam konsep fissured workplace oleh David Weil.²² Dengan demikian, PKWT dalam sistem outsourcing menciptakan dua lapis dispersi, yaitu:

1. Dispersi hubungan kerja antara pengguna dan penyedia tenaga kerja;
2. Dispersi status kerja melalui hubungan kerja kontrak.

Secara normatif, pengaturan PKWT dalam PP No. 35 Tahun 2021 bertujuan meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Regulasi ini mencoba

²¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 145.

²² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 112.

menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha melalui pemberian kompensasi PKWT. Namun dalam praktiknya, fleksibilitas yang tinggi berpotensi mengurangi kepastian kerja dan perlindungan pekerja, khususnya pekerja outsourcing. Dalam perspektif teori dispersi, pengaturan ini belum sepenuhnya mampu menjamin perlindungan tenaga kerja karena tanggung jawab hukum masih tersebar.²³ Dengan demikian, efektivitas pengaturan ini masih bergantung pada implementasi dan pengawasan oleh pemerintah serta mekanisme perlindungan pekerja yang memadai.

4 Penutup

Pengaturan sistem outsourcing dalam PP No. 35 Tahun 2021 menunjukkan adanya dispersi tanggung jawab antara perusahaan pengguna dan penyedia tenaga kerja. Hal ini berpotensi melemahkan perlindungan hukum pekerja karena ketidakjelasan tanggung jawab dan fragmentasi hubungan kerja. Ketentuan PKWT dan PKWTT dalam PP No. 35 Tahun 2021 memberikan fleksibilitas yang besar bagi pengusaha dan berkontribusi terhadap melemahnya perlindungan pekerja outsourcing melalui ketidakpastian kerja dan penyebaran tanggung jawab hukum. Pemerintah perlu memperjelas pembagian tanggung jawab antara perusahaan pengguna dan penyedia tenaga kerja serta memperkuat mekanisme perlindungan pekerja outsourcing untuk mencegah penyalahgunaan sistem outsourcing.

Daftar Pustaka

- Asikin, Zainal. 2016. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Davidov, Guy. 2016. *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford: Oxford University Press.
- Freedland, Mark, dan Nicola Kountouris. 2011. *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford: Oxford University Press.
- Ford, Michael. 2020. "The Fissured Worker: Personal Service Companies and Employment Rights." *Industrial Law Journal* 49 (1): 35–85. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz022>.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Irawan, Muzwar, and Maltus Hutagalung. 2025. "Implementation of the Policy on the Elimination of Outsourcing in Indonesia: Impact on Employment and Employers." *Lex Journal : Kajian Hukum Dan Keadilan* 9 (3): 424–34. <https://doi.org/10.25139/lex.v9i3.10790>
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Liana, and Prasetijo Rijadi. 2025. "LEGAL PROTECTION for FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT (PKWT) WORKERS in OUTSOURCED COMPANY TRANSFERS FOLLOWING the ENACTMENT of INDONESIAN LAW NO. 6 of 2023." *Journal of Law Theory and Law Enforcement* 4 (2): 47–65. <https://doi.org/10.56943/jlte.v4i2.804>
- Romadhoni, Moh. Risqi Fadjar, Yohana Puspitasari Wardoyo, and Radhityas Kharisma Nuryasinta. 2024. "Implementation of Compensation for Workers Ending Contract Early: Labor Law Perspectives." *Indonesia Law Reform Journal* 4 (3): 229–42. <https://doi.org/10.22219/ilrej.v4i3.36139>.
- Sutedi, Adrian. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

²³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 72.



- Triasmono, Hari, Yovita Mangesti, Ferry Febriansyah, Richard Tomlins, and Nazli Bin. 2024. "Legal Reforms for Preventing Employer Abuse: Crafting a Socially Just Employment Law Framework." *Journal of Law and Legal Reform* 5 (3): 1331–68. <https://doi.org/10.15294/jllr.v5i3.4321>.
- Vyas, Lina. 2018. "Outsourcing of Human Resource Management." *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 4471–75. https://doi.org/10.1007/978-3-319-20928-9_2546.
- Widagdo, Gatot Subroto. 2025. "LEGAL CERTAINTY of the IMPLEMENTATION of FIXED-TIME EMPLOYMENT AGREEMENTS after the LABOR CREATION ACT of 2023." *Awang Long Law Review* 7 (2): 508–16. <https://doi.org/10.56301/awl.v7i2.1886>
- Weil, David. 2014. *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge: Harvard University Press.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.