



Penerapan Prinsip Tanggung Jawab Renteng (*Joint Liability*) dalam Perlindungan Hak Normatif Bagi Pekerja *Outsourcing*

Kadek Yogi Arya Agustama

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

Penulis Korespondensi : yogi.arya@student.undiksha.ac.id

Abstract : *This research examines the urgency of implementing the principle of joint liability in outsourcing labor relations in Indonesia following the enactment of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. The primary issue addressed is the imbalance in the protection of workers' normative rights when service providers default, while user companies tend to distance themselves from legal responsibility due to the absence of a direct contractual employment relationship. The research methodology employed is juridical normative, utilizing a statutory approach and a conceptual approach. The results indicate that the flexibility of the outsourcing system in recent regulations often overlooks aspects of job security and worker welfare. The application of the joint liability principle is viewed as a fair legal solution to ensure that fundamental worker rights, such as minimum wages, social security, and compensation, remain fulfilled despite financial constraints on the service provider's side. The integration of responsibility between provider and user companies not only provides a guarantee for the workforce but also encourages the creation of a more ethical and responsible business climate. The research conclusion emphasizes that to achieve a balance between business efficiency and labor protection, national regulations need to clarify the position of collective responsibility in outsourcing practices in Indonesia.*

Keywords: *Company Obligations; Joint Responsibility; Normative Rights; Outsourcing; Protection of Workers.*

Abstrak : Penelitian ini mengkaji urgensi penerapan prinsip joint liability atau tanggung jawab renteng dalam hubungan kerja alih daya (*outsourcing*) di Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Masalah utama yang diangkat adalah ketimpangan perlindungan hak normatif pekerja ketika perusahaan penyedia jasa mengalami wanprestasi, sementara perusahaan pengguna cenderung melepaskan diri dari tanggung jawab hukum karena tidak adanya hubungan kontrak kerja langsung. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas sistem alih daya dalam regulasi terbaru sering kali mengabaikan aspek kepastian kerja dan kesejahteraan buruh. Penerapan prinsip tanggung jawab renteng dipandang sebagai solusi hukum yang adil untuk memastikan hak-hak dasar pekerja, seperti upah minimum, jaminan sosial, dan kompensasi, tetap terpenuhi meskipun terjadi kendala finansial pada pihak penyedia jasa. Integrasi tanggung jawab antara perusahaan penyedia dan pengguna tidak hanya memberikan jaminan bagi tenaga kerja, tetapi juga mendorong terciptanya iklim bisnis yang lebih etis dan bertanggung jawab. Simpulan penelitian menegaskan bahwa untuk mewujudkan keseimbangan antara efisiensi bisnis dan perlindungan tenaga kerja, regulasi nasional perlu mempertegas kedudukan tanggung jawab bersama dalam praktik alih daya di Indonesia.

Kata Kunci: Alih Daya; Hak Normatif; Kewajiban Perusahaan; Perlindungan Tenaga Kerja; Tanggung Jawab Renteng.

1. PENDAHULUAN

Di era digital ini, transformasi strategi bisnis telah bergeser secara signifikan menuju model organisasi yang lebih ramping dan fleksibel. Efisiensi operasional menjadi determinan utama bagi perusahaan untuk mempertahankan kekuatan persaingan di pasar global yang semakin kompetitif. Salah satu instrumen hukum bisnis yang paling jamak digunakan untuk mencapai tujuan tersebut adalah praktik alih daya atau *outsourcing*. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak secara eksplisit menggunakan istilah *outsourcing*. Akan tetapi, konsep *outsourcing* dapat ditemukan dalam Pasal 64 UUK, yang menjelaskan bahwa *outsourcing* diartikan sebagai suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja. Dalam perjanjian

ini, perusahaan dapat mengalihkan sebagian dari pelaksanaan tugasnya kepada perusahaan lain melalui kontrak pemborongan yang disusun secara tertulis (Suyoko & Ghufon, 2021). *Outsourcing* merupakan suatu sistem kerja yang muncul sebagai reaksi terhadap kebutuhan pengusaha yang terus naik untuk memiliki hubungan kerja yang lebih fleksibel, yang memungkinkan rekrutmen yang lebih mudah serta mempermudah proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika diperlukan (Budiartha, 2016).

Di Indonesia, diskursus mengenai alih daya telah menuju era baru setelah pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini membawa perubahan paradigmatis melalui deregulasi batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (Febrianti, dkk, 2023). Fleksibilitas pasar kerja yang ditawarkan oleh undang-undang tersebut memberikan keleluasaan bagi pelaku usaha untuk mengintegrasikan tenaga kerja alih daya ke dalam hampir seluruh lini produksinya. Kendati demikian, dari perspektif perlindungan hukum tenaga kerja, kebijakan ini memicu "kekosongan perlindungan" (*protection gap*) yang sistemik.

Dalam sistem outsourcing, terdapat tiga pihak utama yang saling berhubungan secara hukum. Ketiganya meliputi (Syahputra, dkk, 2022):

- a. Pihak principal, yaitu perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada pihak lain;
- b. Pihak vendor, yakni perusahaan yang menerima pekerjaan tersebut atau menyediakan tenaga kerja; dan
- c. Pekerja atau buruh yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam hubungan kerja seperti ini, ikatan hukum pekerja atau buruh tidak secara langsung terbentuk dengan pihak principal, melainkan dengan perusahaan vendor yang menjadi penyedia jasa tenaga kerja.

Ketentuan yang ada saat ini cenderung mempertahankan batasan kaku antara perusahaan pengguna (*user*) dan perusahaan alih daya (*vendor*), yang sering kali merugikan posisi tawar pekerja.

Permasalahan yang kerap dialami oleh pekerja *outsourcing* antara lain: pertama, adanya perubahan status hukum dalam sistem *outsourcing* yang sering merugikan tenaga kerja. Contohnya, pekerja tidak memperoleh hak atas upah maupun pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), serta tidak mendapatkan jaminan sosial bagi diri dan keluarganya. Kedua, perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* masih sangat lemah. Karena perjanjian kerja yang digunakan umumnya berbentuk kontrak waktu tertentu (PKWT), hubungan kerja memiliki batas masa berlaku. Hal ini menimbulkan ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan dan menciptakan kondisi kerja yang tidak stabil bagi buruh (Suyoko & Ghufon, 2021).

Inti dari permasalahan yuridis dalam sistem alih daya terletak pada struktur hubungan hukum tripartit. Secara konvensional, hukum ketenagakerjaan di Indonesia menganut prinsip *privity of contract*, di mana hubungan kerja hanya diakui ada antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa sebagai majikan formal (Pamungkas, 2018). Akibatnya, perusahaan pengguna diposisikan sebagai pihak ketiga yang netral secara hukum, meskipun dalam realitas faktualnya, perusahaan penggunalah yang memegang kendali atas instruksi kerja, fasilitas, hingga lingkungan kerja sehari-hari. Pemisahan antara "majikan faktual" (perusahaan pengguna) dan "majikan formal" (perusahaan penyedia) menciptakan sebuah anomali hukum di mana risiko-risiko ketenagakerjaan dapat dieksternalisasi oleh perusahaan pengguna tanpa konsekuensi langsung.

Ketimpangan ini menjadi sangat nyata ketika terjadi sengketa pemenuhan hak-hak normatif. Dalam banyak kasus di Indonesia, perusahaan penyedia jasa sering kali memiliki kapasitas finansial yang sangat terbatas dan sangat bergantung pada aliran kas dari perusahaan pengguna. Apabila perusahaan penyedia mengalami kegagalan bisnis, pailit, atau melakukan wanprestasi, beban kerugian sepenuhnya jatuh ke bahu pekerja dalam bentuk upah yang tak terbayar atau hilangnya jaminan sosial. Di sisi lain, perusahaan pengguna sering kali menggunakan dalih ketiadaan hubungan kontraktual untuk menghindari dari kewajiban kompensasi, meskipun mereka telah menikmati nilai ekonomi dari tenaga yang dicurahkan oleh pekerja tersebut selama bertahun-tahun. Oleh karena itu, diperlukan sebuah rekonstruksi pemikiran hukum melalui pengadopsian prinsip *joint liability* atau tanggung jawab renteng. Prinsip ini berlandaskan pada doktrin *Deep pocket*, pertanggung gugatan ini sebagian besar berkaitan dengan *financial liabilities* atau pertanggung jawaban dalam hal keuangan atau yang dapat dinilai dengan uang (Mihardja, 2020). Dalam hal ini, pihak yang mempekerjakan memiliki sumber daya yang lebih besar untuk membayar klaim ganti rugi dibandingkan dengan orang yang dipekerjakan itu sendiri. Pihak yang mendapatkan keuntungan dari suatu proses produksi harus ikut memikul beban tanggung jawab apabila proses tersebut merugikan pihak lain yang lebih lemah. Dalam hukum bisnis internasional, konsep "pemberi kerja bersama" (*joint employer*), yang menetapkan bahwa perusahaan utama dapat dianggap sebagai pemberi kerja bersama apabila memiliki pengaruh atau kendali langsung terhadap kondisi kerja pekerja kontraktor telah mulai digunakan untuk menjerat perusahaan pengguna agar tidak lepas tangan terhadap nasib pekerja alih daya (Wasistha, 2025). Prinsip tanggung jawab renteng menuntut adanya kesolidaran hukum antara perusahaan penyedia dan pengguna dalam menjamin hak-hak normatif pekerja sebagai satu kesatuan tanggung jawab yang tidak terpisahkan.

Melalui artikel ini, peneliti akan membedah secara kritis sejauh mana instrumen hukum positif di Indonesia dapat diakomodasi untuk menerapkan prinsip tanggung jawab renteng tersebut. Analisis akan difokuskan pada upaya sinkronisasi antara kebutuhan efisiensi bisnis dengan imperatif perlindungan buruh dalam sistem hukum nasional. Dengan mengeksplorasi dimensi tanggung jawab bersama ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru bagi para praktisi hukum, akademisi, dan pengambil kebijakan dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkepastian hukum, sekaligus memitigasi risiko sengketa yang berkepanjangan di sektor industri alih daya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hukum normatif atau sering disebut juga penelitian kepustakaan (*library research*). Jenis penelitian ini berfokus pada pengkajian norma hukum, asas-asas, serta doktrin hukum yang relevan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi aturan dan prinsip-prinsip hukum yang dapat digunakan dalam pemecahan permasalahan hukum yang muncul (Nugroho, dkk, 2020). Penelitian ini tidak berupaya menguji fakta-fakta sosial di lapangan secara sosiologis, melainkan bertujuan untuk memberikan argumentasi preskriptif mengenai bagaimana seharusnya (*ought to be*) prinsip tanggung jawab renteng diakomodasi dalam struktur hukum ketenagakerjaan nasional.

Dalam menjawab permasalahan hukum yang telah dirumuskan, peneliti menggunakan beberapa pendekatan utama, antara lain:

- a) Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*): Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai ketentuan hukum yang berhubungan dengan praktik *outsourcing*. Fokus utama diarahkan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, beserta peraturan pelaksanaannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksana. Pendekatan ini bertujuan untuk menemukan celah hukum (*legal gap*) dalam pengaturan pertanggungjawaban antara perusahaan pengguna dan penyedia jasa.
- b) Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*): Pendekatan ini didasarkan kajian pandangan para ahli hukum mengenai tanggung jawab renteng (*joint liability*), doktrin *Deep pocket*. Hal ini dilakukan karena dalam hukum positif Indonesia saat ini, konsep tanggung jawab renteng dalam alih daya belum diatur secara eksplisit dan komprehensif.

3. PEMBAHASAN

Hubungan Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) dalam Sistem Hukum Indonesia

Istilah *outsourcing* tidak secara eksplisit terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK). Dalam pasal 64 UUK, sekedar dinyatakan sebagai berikut:

“perusahaan diperbolehkan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui kontrak pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Menurut pasal 64 UUK yang telah disebutkan, praktik *outsourcing* atau alih daya diatur dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dibagi menjadi dua kategori. Pertama, penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain untuk dilaksanakan di lokasi perusahaan tersebut, atau kepada penyedia jasa tenaga kerja yang akan bekerja di perusahaan yang memerlukan. Untuk kategori pertama, fokus utamanya adalah pada produk fisik, sedangkan untuk kategori kedua, penekanan berada pada individu yang menyediakan jasa (Suyoko, Ghufro, 2021).

Secara terbatas, Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) mengatur kategori pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain melalui perjanjian *subcontracting*, dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan Tersebut dilaksanakan terpisah dari kegiatan utama perusahaan
- 2) Dikerjakan berdasarkan instruksi langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Hal ini merujuk pada ketentuan dalam Pasal 65 ayat (2) UUK. Namun, pada tahun 2023. Namun selepas diterbitkan regulasi baru, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 atau disebut dengan UU Ciptaker. Pengesahan UU Ciptaker ini bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan lapangan kerja serta menggiatkan para penanam modal baik dari luar ataupun dalam negeri untuk berinvestasi di Indonesia.

UU Ciptaker telah disahkan dan diundangkan mengakibatkan terjadi pergeseran terhadap undang-undang di Indonesia, salah satunya UU Ketenagakerjaan, untuk pengaturan mengenai *outsourcing* terdapat beberapa perubahan diantaranya yakni pengubahan pada Pasal 64 dan penghapusan Pasal 65 UUK dengan Pasal 81 angka 18 dan 19 UU Ciptaker, kemudian Pasal 8 angka 20 UU Ciptaker telah mengubah ketentuan Pasal 66 UUK, di dalamnya terlihat adanya beberapa perubahan, antara lain penghapusan aturan tentang kategori pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan *outsourcing*, penambahan perlindungan bagi pekerja saat perusahaan alih daya mengalami pergantian, kemudian juga berisi aturan lanjutan terkait perizinan untuk perusahaan *outsourcing*.

Konsep Tanggung Jawab Renteng (*joint liability*)

Tanggung jawab renteng (*joint liability* atau *solidary liability*) merupakan suatu bentuk tanggung jawab hukum di mana dua pihak atau lebih bertanggung jawab secara bersama-sama atas suatu kewajiban terhadap pihak ketiga. Dalam khazanah keperdataan di Indonesia, konsep ini tercantum dalam Pasal 1365–1367 KUHPerdata, khususnya pada ketentuan yang mengatur tentang tanggung jawab atas perbuatan orang lain. Pasal 1367 KUHPerdata menegaskan bahwa:

“Seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh perbuatannya sendiri, tetapi juga atas kerugian yang disebabkan oleh perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya.”

Secara prinsip, tanggung gugat dalam bentuk renteng muncul karena adanya hubungan hukum yang saling terkait antara semua pihaknya yang sama-sama mendapatkan dan menikmati manfaat dari suatu tindakan hukum. Prinsip ini menekankan bahwa pihak yang memiliki posisi lebih kuat atau memperoleh keuntungan dari hasil kerja pihak lain, harus ikut memikul akibat hukum yang timbul.

Apabila dikaitkan ke perspektif hukum bisnis, prinsip tanggung jawab renteng menciptakan keseimbangan antara kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dan kewajiban sosial korporasi (*corporate social responsibility*). Perusahaan pengguna tidak dapat berlindung di balik perjanjian komersial dengan perusahaan penyedia untuk menghindari tanggung jawab hukum terhadap pekerja yang menjalankan kegiatan usahanya.

Dengan demikian, tanggung jawab renteng berfungsi sebagai alat kontrol moral dan yuridis dalam praktik bisnis modern, memastikan bahwa efisiensi ekonomi tidak mengorbankan hak-hak dasar pekerja. Prinsip ini menjadi manifestasi dari tujuan hukum ketenagakerjaan yakni, melindungi, me-nyeimbangkan, dan menciptakan keadilan antara kepentingan pengusaha dan pekerja

Perlindungan Hak Normatif Pekerja Alih Daya

Perlindungan hukum adalah sarana untuk melindungi hak asasi manusia yang telah dirugikan oleh perbuatan pihak lain, serta memastikan bahwa masyarakat dapat merasakan seluruh hak yang diatur hukum. Perlindungan ini merupakan bentuk perlindungan yang memanfaatkan mekanisme hukum, yang disediakan oleh sistem hukum, dan ditujukan untuk kepentingan tertentu melalui perubahan kepentingan tersebut menjadi sebuah hak yang diakui hukum (Pratiwi, 2022). Perlindungan tenaga kerja ditujukan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak mendasar pekerja, memberikan peluang yang adil bagi semua, serta memastikan perlakuan tanpa diskriminasi. Tujuan akhirnya adalah tercapainya kesejahteraan bagi pekerja beserta

keluarganya, dengan tetap mempertimbangkan dinamika dan perkembangan dunia usaha (Wijayanti, 2010).

Salah satu aspek penting dalam perlindungan hak-hak pekerja adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan instrumen mengatur hubungan antara majikan (pengusaha) dengan bawahannya (pekerja). Dalam konteks keperdataan di Indonesia, perjanjian kerja dipahami sebagai hubungan antara pihak yang memiliki otoritas (pemberi kerja) dan pihak yang berada di bawahnya (pekerja), di mana pekerja menerima perintah dan arahan. Struktur hubungan ini menciptakan situasi di mana pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dan rentan terhadap potensi penyalahgunaan kewenangan oleh pemberi kerja. Dalam keadaan yang tidak seimbang ini, pekerja mungkin menghadapi tekanan atau intimidasi untuk menerima kondisi kerja yang tidak adil, dengan sedikit atau tanpa alternatif lain (damanik, 2024). Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap hak pekerja menjadi sesuatu yang sangat krusial guna memberikan kepastian bahwa para pekerja dapat mempertahankan hak-hak dasar mereka, baik sebagai karyawan maupun individu.

Pelaksanaan perlindungan pekerja, yang mencakup aspek upah, kesejahteraan, kondisi kerja, dan penanganan perselisihan, dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Seluruh tanggung jawab atas hal tersebut melekat pada perusahaan *outsourcing* sebagai pihak pemberi kerja.

a. Perlindungan Upah

Perlindungan terhadap upah pekerja *outsourcing* berdasarkan undang-undang terbaru, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 atau UU Ciptaker, diatur dalam Pasal 66 ayat (1). Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa "Perusahaan alih daya wajib membayar upah kepada pekerja yang dipekerjakannya setidaknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku." Hal tersebut menekankan bahwa pekerja *outsourcing* berhak memperoleh upah yang sama dengan pekerja tetap (*in-house*) apabila keduanya menjalankan jenis pekerjaan yang serupa.

b. Perlindungan Jaminan Sosial

Secara umum, dalam hal perlindungan bagi pekerja *outsourcing* pada aspek jaminan sosial, sebagaimana diatur dalam UU Ciptaker dan PP Nomor 35 Tahun 2021, mewajibkan para pekerja untuk terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial. Dengan demikian, pekerja *outsourcing* berhak atas perlindungan berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, serta jaminan kesehatan. Meski demikian, masih terdapat sejumlah hal yang patut dikritisi terkait efektivitas perlindungan jaminan sosial bagi pekerja *outsourcing*, di antaranya (Habibi, dkk, 2024):

- a) Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memperoleh hak atas program jaminan hari tua maupun jaminan pensiun;
 - b) Tenaga kerja *outsourcing* yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya memperoleh jaminan atas keselamatan kerja dan perlindungan jiwa selama masa kontrak berlangsung. Hak tersebut berlaku sepanjang periode hubungan kerja dan berakhir secara otomatis ketika kontrak selesai.
- c. Jam Kerja

Pengaturan mengenai jam kerja bagi tenaga *outsourcing* menetapkan bahwa waktu kerja maksimum adalah tujuh jam per hari atau empat puluh jam dalam satu minggu. Untuk waktu istirahat, pekerja berhak mendapatkan satu jam istirahat harian dan satu hari libur dalam setiap minggu. Selain itu, setelah bekerja terus-menerus selama empat jam, pekerja berhak atas waktu rehat singkat selama lima belas menit. Perusahaan tidak diperbolehkan mempekerjakan pekerja melampaui batas waktu kerja yang telah diatur. Apabila pekerja *outsourcing* bekerja melebihi waktu yang ditentukan, maka perusahaan wajib membayar kompensasi berupa upah lembur. Jika ketentuan jam kerja ini dilanggar, maka perusahaan dapat dikenai sanksi administratif, yang mencakup teguran secara tertulis, pembatasan aktivitas usaha, penghentian sementara kegiatan operasional, hingga pencabutan izin usaha (Habibi, dkk, 2024).

- d. Sengketa Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 memberikan hak yang setara bagi Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, pekerja *outsourcing* memiliki kesetaraan hak dengan pekerja tetap dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mereka dapat mengajukan penyelesaian sengketa baik secara individu maupun melalui serikat pekerja. Proses mediasi dapat difasilitasi oleh mediator dari Kementerian Ketenagakerjaan atau mediator swasta. Jika proses mediasi tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pekerja *outsourcing* berhak membawa perkara tersebut ke pengadilan hubungan industrial untuk memperoleh penyelesaian hukum.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, pasal 19:

- a) “Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi

Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.”

- b) “Persyaratan pengalihan per-lindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.”
- c) “Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.”

Penerapan Prinsip Tanggung Jawab Renteng antara Perusahaan Penyedia dan Pengguna terhadap Pekerja Alih Daya

Secara spesifik, hak-hak fundamental pekerja seperti upah yang berkeadilan, akses terhadap jaminan sosial, hak atas istirahat dan cuti, serta lingkungan kerja yang aman menjadi sangat rentan dalam skema alih daya. Analisis menunjukkan bahwa problem utamanya terletak pada difusi atau pemecahan tanggung jawab hukum. Perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa kerap saling melimpahkan kewajiban, sehingga ketika terjadi pelanggaran, pekerja dihadapkan pada kebingungan mengenai entitas mana yang secara yuridis harus dimintai pertanggungjawaban (Kusuma, 20205). Dari sudut pandang konflik industrial dan penyelesaiannya, jika terjadi perselisihan, pihak yang berkepentingan untuk menyelesaikan masalah tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja. Hal ini disebabkan oleh hubungan hukum yang terbentuk antara pekerja *outsourcing* dan perusahaan penyedia jasa pekerja (Arifin, dkk, 2022).

Penerapan prinsip tanggung jawab renteng (*joint liability*) dalam hubungan kerja *outsourcing* berangkat dari realitas hubungan kerja tripartit yang melibatkan pekerja, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dan perusahaan pengguna. Dalam hubungan ini, pekerja secara formal terikat dengan perusahaan penyedia, namun secara faktual bekerja untuk dan di bawah arahan perusahaan pengguna. Ketimpangan hubungan hukum tersebut melahirkan kebutuhan akan prinsip tanggung jawab bersama untuk menjamin perlindungan hak-hak normatif pekerja.

Secara normatif, dasar penerapan tanggung jawab renteng dapat ditemukan dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa apabila perusahaan penyedia tidak memenuhi kewajibannya terhadap pekerja, maka tanggung jawab beralih kepada perusahaan pengguna. Ketentuan ini kemudian dipertegas dalam Pasal 19 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mewajibkan

perusahaan pengguna memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja yang dipekerjakan melalui sistem *outsourcing*.

Kedua ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan pengguna tidak hanya memiliki hubungan bisnis dengan perusahaan penyedia, tetapi juga memiliki tanggung jawab hukum substantif terhadap pekerja *outsourcing*. Tanggung jawab ini bersifat renteng, karena secara hukum kedua pihak (penyedia dan pengguna) dapat dimintai pertanggungjawaban secara bersama atas kerugian atau pelanggaran yang dialami oleh pekerja.

Penerapan prinsip tanggung jawab renteng ini dapat dijelaskan melalui dua pendekatan hukum utama, yakni doktrin *vicarious liability* dan teori kantong tebal (*deep pocket theory*).

1) Doktrin *vicarious liability*

Menurut pengaturan dalam Pasal 1367 KUHPerdara menegaskan bahwa “seseorang tidak hanya bertanggung jawab terhadap kerugian yang ia sebabkan, tetapi juga atas orang-orang yang menjadi tanggungannya dan benda yang berada di bawah pengawasannya”. Pasal tersebut menyatakan bahwa seseorang dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakan pihak lain apabila terdapat hubungan hukum tertentu yang relevan antara keduanya (Muhtar, 2025). Dalam konteks ini, perusahaan pengguna yang memberi instruksi kerja dan memperoleh manfaat langsung dari hasil kerja, dapat dianggap sebagai pihak yang turut bertanggung jawab apabila terjadi pelanggaran hak pekerja.

2) Teori kantong tebal (*deep pocket theory*), menegaskan bahwa pihak yang memiliki kemampuan finansial lebih besar (*financially capable party*) seharusnya menanggung beban tanggung jawab hukum untuk menjamin keadilan kompensatoris bagi pihak yang dirugikan (Mihardja, 2020). Dalam sistem *outsourcing*, perusahaan pengguna jelas merupakan pihak yang “berkantong tebal” dibanding perusahaan penyedia maupun pekerja, sehingga secara moral dan hukum patut memikul tanggung jawab bersama.

Lebih lanjut, penerapan prinsip tanggung jawab renteng juga didukung oleh asas perlindungan pihak yang lemah dan asas keadilan sosial sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 33 UUD 1945 dan dalam teori perlindungan hukum. Hukum, tidak boleh berhenti pada bentuk formal kontrak, tetapi harus melihat substansi keadilan dalam hubungan sosial (Rahardjo, 2009). Oleh karena itu, penerapan tanggung jawab renteng dalam sistem *outsourcing* bukan hanya konsekuensi yuridis dari peraturan perundang-undangan, tetapi juga merupakan implementasi dari keadilan substantif dalam hubungan industrial.

Dalam praktik, penerapan prinsip ini berarti bahwa apabila perusahaan penyedia jasa tenaga kerja gagal membayar upah, pesangon, atau jaminan sosial kepada pekerja, maka perusahaan pengguna dapat dimintai tanggung jawab secara hukum untuk memenuhi kewajiban tersebut. Hal ini sejalan dengan asas *respondeat superior* yang menyatakan bahwa pihak yang memiliki kontrol dan memperoleh keuntungan dari pekerjaan harus menanggung risiko yang ditimbulkan.

Dengan demikian, penerapan prinsip tanggung jawab renteng (*joint liability*) dalam hubungan kerja *outsourcing* berfungsi sebagai instrumen hukum untuk menyeimbangkan hubungan antara efisiensi bisnis dan perlindungan tenaga kerja. Prinsip ini memastikan bahwa pekerja *outsourcing* tidak menjadi korban dari struktur kontraktual yang timpang, serta menjamin bahwa hak-hak normatif mereka tetap terlindungi meskipun hubungan kerja dilakukan melalui pihak ketiga.

4. KESIMPULAN

Hubungan kerja alih daya (*outsourcing*) dalam hukum Indonesia awalnya diatur dalam UUK, yang memperbolehkan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Namun, setelah berlakunya UU Ciptaker, ketentuan ini mengalami perubahan penting: dihapusnya pembatasan klasifikasi pekerjaan yang dapat dialihkan serta penambahan perlindungan bagi pekerja, termasuk jaminan kelangsungan kerja saat terjadi pergantian perusahaan penyedia tenaga kerja. Perubahan ini menunjukkan pergeseran orientasi dari efisiensi bisnis semata menuju keseimbangan antara kepastian usaha dan perlindungan hak pekerja.

Untuk menjamin hak pekerja *outsourcing*, sistem hukum menerapkan prinsip tanggung jawab renteng (*joint liability*) sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (4) UUK dan Pasal 19 PP No. 35 Tahun 2021, yang mewajibkan perusahaan pengguna turut bertanggung jawab jika penyedia jasa gagal memenuhi kewajibannya. Prinsip ini diperkuat oleh doktrin *vicarious liability (respondeat superior)* dan *deep pocket theory*, yang menegaskan bahwa pihak yang memperoleh manfaat langsung dan memiliki kemampuan finansial lebih besar wajib menanggung beban tanggung jawab hukum. Sejalan dengan teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo dan asas keadilan sosial Pasal 33 UUD 1945, tanggung jawab renteng menjadi instrumen untuk memastikan keadilan substantif dan melindungi pihak yang lemah dalam hubungan industrial.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustiana, O. (2020). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.
- Arifin, C., Soerodjo, I., Borman, M. S., & Sidarta, D. D. (2022). Kedudukan hukum tenaga kerja outsourcing sebelum dan sesudah berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum*, 2(04), 62–77. <https://doi.org/10.1234/cr.2022.004>
- Budiarta, I. N. P. (2016). *Hukum outsourcing*. Setara Press.
- Damanik, V. A., Panjaitan, Z. T., Witra, L., Harvis, A. U., Farhan, I., & Herlambang, B. (2024). Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan outsourcing di Indonesia. *Jurnal Cendikia ISNU SU*, 1(2), 117–123.
- Dewi, S., Widyasari, W., & Natherwin, N. (2020). Pengaruh insentif pajak, tarif pajak, sanksi pajak dan pelayanan pajak terhadap kepatuhan wajib pajak selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 9(2), 108–124.
- Faidani, A. B., Soegiarto, D., & Susanti, D. A. (2023). Pengaruh kesadaran pajak, pemahaman peraturan perpajakan, sanksi perpajakan, dan kualitas pelayanan terhadap kepatuhan wajib pajak dengan sosialisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 9(1), 82–95.
- Febrianti, L., dkk. (2023). Komparasi alih daya undang-undang ketenagakerjaan dengan undang-undang cipta kerja tahun 2023. *Jurnal USM Law Review*, 6(3).
- Habibi, N., Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Ahmad, I. F. (2024). Memperkuat perlindungan pekerja outsourcing: Analisis implementasi kebijakan. *Journal of Social Movements*, 1(1).
- Iriyanto, M. S., & Rohman, F. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan, sanksi dan tarif pajak terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM di Jepara. *Jurnal Rekognisi Akuntansi*, 6(1), 16–31.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Kusuma, R. T. (2025). Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem outsourcing pasca berlakunya undang-undang cipta kerja dan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021. *Iblam Law Review*, 5(2).
- Laekkeng, M., Syah Putri, N., & Rahim, S. (2024). Pengaruh insentif pajak penghasilan pasal 21, kepatuhan wajib pajak dan pemeriksaan pajak terhadap penerimaan pajak masa pandemi Covid-19 pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 4(2), 17–31.
- Maili, N. A. (2022). Pengaruh pemahaman perpajakan, sanksi pajak, tarif pajak, dan kualitas pelayanan terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 6(12), 13553–13562.
- Muhtar, R. N. (2025). Penerapan asas vicarious liability dalam perbuatan melawan hukum pada hubungan kerja: Studi kasus menurut hukum Indonesia dan hukum Inggris. *Lex Patrimonium*, 4(3).
- Nabilla, A., Marundha, A., & Khasanah, U. (2024). Pengaruh kualitas layanan pajak, sanksi pajak dan kesadaran wajib pajak terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM di wilayah Jakarta Timur. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), vol. 2.

- Pamungkas, D. S. (2018). Keberlakuan perjanjian kerja bersama bagi pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 13(26).
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3), 652–673.
- Rahardjo, S. (2009). *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia*. Kompas.
- Rianty, R., & Diana, W. (2023). Apakah digital marketing dan harga mempengaruhi keputusan pembelian kamar pada sebuah hotel? (Studi kasus pada Aston Jambi Hotel & Conference Center). *Menara Ilmu*, 17(2), 94–105. <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4585>
- Rizaty, M. A. (2021). Traveloka, aplikasi pesan hotel pilihan mayoritas masyarakat pada liburan akhir tahun. *Databoks*, 3–4. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/24/traveloka-aplikasi-pesan-hotel-pilihan-mayoritas-masyarakat-pada-liburan-akhir-tahun>
- Rushady, N. F. (2020). Analisis penetapan tarif sewa kamar menggunakan metode cost plus pricing pendekatan full costing: Studi pada Hotel XYZ Lombok Tengah. <https://consensus.app/papers/analisis-penetapan-tarif-sewa-kamar-menggunakan-metode-rushady/b3555f0a19bf5c94895b09cef0431b04/>
- Saragih, L. S. (2019). Dampak online travel agent (OTA) dalam meningkatkan minat pengunjung di Pardede Internasional Hotel Medan. *Jurnal Online Nasional*, 3(1), 48.
- Sia, I. E. A., Yani, N. W. M. S. A., & Susanti, L. E. (2023). Pengaruh brand image dan promosi Traveloka terhadap minat beli kamar hotel di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(1), 232–247. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i1.297>
- Subagio, H. R., Endriawan, D., & Trihanondo, D. (2019). Analisis aktivitas seni rupa kekinian pada 16 subsektor ekonomi kreatif terhadap kepariwisataan di Kota Bandung. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:211364155>
- Sudradjat, R. H., & Akiyat, M. H. F. (2023). Studi komparatif: Advertising objective media sosial Tiktok Tiket.com dan Traveloka pada masa pandemi Covid-19. *ANDHARUPA: Jurnal Desain Komunikasi Visual & Multimedia*, 9(02), 282–293. <https://doi.org/10.33633/andharupa.v9i02.7930>
- Teck, T. S., & Karuppiah, N. (2020). Operation strategy as a competitive advantage in hotel industry. *International Business Research*, 13(2), 35. <https://doi.org/10.5539/ibr.v13n2p35>
- Tumiwa, F. P., Nangoi, G. B., & Tirayoh, V. Z. (2021). Penerapan penentuan harga jual kamar hotel dengan menggunakan metode activity-based costing pada Hotel Boulevard Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2), 742–755.
- Wardianti, S. I., & Hidayah, R. T. (2023). The influence of visual presentations and online reviews on hotel booking intention on the Tiket.com application (Case study: Tiket.com application users). *International Journal of Social Science and Religion (IJSSR)*, 425–446. <https://doi.org/10.53639/ijssr.v4i3.195>
- Wari, A. M. D., Rahardjo, S., & Widyaevan, D. A. (2020). Kenyamanan inap at capsule hostel sebagai desain compact. *Jurnal Dimensi Seni Rupa dan Desain*, 16(2), 153–166. <https://doi.org/10.25105/dim.v16i2.7059>

Wong, E., Rasoolimanesh, S., & Sharif, S. (2020). Using online travel agent platforms to determine factors influencing hotel guest satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 11, 425–445. <https://doi.org/10.1108/JHTT-07-2019-0099>