

Authors

Supriyanto¹

Muhammad Irayadi²

Affiliation

IBLAM School of Law

Email

supriyanto_ESM@yahoo.com¹

irayadi@iblam.ac.id²

Date Published

19 January 2026

DOI

<https://doi.org/10.52249/ilr.v6i1.651>

Analisis Yuridis Normatif Atas Efektivitas Perlindungan Holistik Pekerja Outsourcing di Indonesia Sebagai Model Tanggung Jawab Proporsional PPJ-PJTK dalam Sistem Joint and Several Liability

Abstract

Outsourced workers in Indonesia continue to face systemic vulnerabilities, including wage disparities, limited access to social security, and legal uncertainty resulting from fragmented responsibilities between Service User Companies (PPJ) and Manpower Service Providers (PJTK). This study aims to analyze the effectiveness of a joint and several liability model based on proportional responsibility in ensuring holistic protection for outsourced workers. The research employs a normative juridical approach through doctrinal analysis of current labor regulations, particularly the Job Creation Law and its implementing regulations, combined with a systematic literature review on outsourcing implementation challenges. Secondary data consist of statutory regulations, court decisions, and previous normative legal studies. The findings indicate that the joint and several liability model has the potential to integrate the responsibilities of PPJ and PJTK proportionally, thereby closing protection gaps related to workers' normative rights, including wages, occupational safety and health, and access to legal remedies. This model also enhances legal certainty by allowing workers to pursue claims against both parties collectively. However, its effectiveness remains constrained by regulatory ambiguity, weak government supervision, complex litigation mechanisms, and the risk of moral hazard among manpower providers. Therefore, systemic reforms are required, including regulatory harmonization, strengthened institutional oversight, and clear operational guidelines, to achieve comprehensive protection for outsourced workers.

Keywords: joint and several liability, holistic protection, outsourced workers, proportional liability, legal certainty, systemic reform

Abstrak

Pekerja outsourcing di Indonesia masih menghadapi kerentanan sistemik berupa disparitas upah, keterbatasan jaminan sosial, serta ketidakpastian hukum akibat fragmentasi tanggung jawab antara Perusahaan Pengguna Jasa (PPJ) dan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (PJTK). Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas model *joint and several liability* (tanggung jawab renteng) berbasis pertanggungjawaban proporsional dalam menjamin perlindungan pekerja secara holistik. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif melalui analisis doktrinal terhadap regulasi ketenagakerjaan terkini, khususnya Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, yang dikombinasikan dengan kajian literatur sistematis mengenai tantangan implementasi outsourcing. Data sekunder meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta studi yuridis normatif sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model tanggung jawab renteng berpotensi mengintegrasikan kewajiban PPJ dan PJTK secara proporsional untuk menutup celah perlindungan hak normatif pekerja, seperti upah, keselamatan dan kesehatan kerja, serta akses terhadap upaya hukum. Model ini juga meningkatkan kepastian hukum karena memungkinkan pekerja menuntut kedua pihak secara kolektif. Namun, efektivitasnya masih terhambat oleh ambiguitas regulasi, lemahnya pengawasan pemerintah, kompleksitas mekanisme litigasi, serta risiko *moral hazard* pada PJTK. Oleh karena itu, diperlukan reformasi sistemik berupa harmonisasi regulasi, penguatan pengawasan, dan pedoman operasional yang jelas guna mewujudkan perlindungan pekerja outsourcing secara menyeluruh

Kata kunci: tanggung jawab renteng, perlindungan holistik, pekerja outsourcing, pertanggungjawaban proporsional, kepastian hukum, reformasi sistemik

PENDAHULUAN

Outsourcing merujuk pada praktik di mana perusahaan mendelegasikan tugas atau layanan tertentu kepada pihak eksternal, serta untuk meningkatkan efisiensi. Proses ini melibatkan perekrutan pekerja melalui perusahaan perantara alih-alih secara langsung, yang dapat membantu perusahaan menekan biaya tenaga kerja dan mengelola konflik ketenagakerjaan lebih efektif (Cavalcante & Marcelino, 2021; Marcelino & Cavalcante, 2012). Selain itu, *outsourcing* memungkinkan eksternalisasi konflik ketenagakerjaan karena perusahaan perantara yang menangani tenaga kerja, sehingga mengalihkan potensi sengketa (Cavalcante & Marcelino, 2021; Marcelino & Cavalcante, 2012). Di sisi hukum, terdapat kerangka perlindungan legal untuk pekerja *outsourcing*, terutama terkait penggantian pekerja atau PHK, yang bertujuan memastikan perlakuan dan kompensasi adil (Wijaya et al., 2024). Pekerja *outsourcing* umumnya memiliki hubungan kontraktual dengan perusahaan perantara, bukan dengan perusahaan tempat mereka bertugas sehari-hari. Namun, dampak signifikan muncul berupa ketidaksetaraan dan potensi eksploitasi akibat perbedaan kondisi kerja dengan pekerja tetap (Mthembu et al., 2025), serta tantangan perlindungan hukum terutama dalam kasus penggantian pekerjaan atau pemutusan hubungan kerja sepihak (Wijaya et al., 2024). Secara keseluruhan, meskipun *outsourcing* menjadi strategi perekrutan melalui pihak ketiga yang efektif untuk efisiensi biaya dan pengelolaan konflik (Cavalcante & Marcelino, 2021; Marcelino & Cavalcante, 2012), praktik ini tetap menghadirkan kompleksitas tantangan terkait kesetaraan hak dan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (Fontinha et al., 2012; Mthembu et al., 2025; Wijaya et al., 2024). Meskipun *outsourcing* merupakan strategi bisnis yang menawarkan manfaat ekonomi melalui efisiensi biaya dan manajemen tenaga kerja melalui perusahaan perantara, praktik ini juga menimbulkan persoalan hukum dan sosial kompleks yang perlu ditangani untuk melindungi hak serta kesejahteraan pekerja *outsourcing* (Cavalcante & Marcelino, 2021; de Oliveira Moura Dias, 2018; Marcelino & Cavalcante, 2012; Mthembu et al., 2025; Wijaya et al., 2024).

Di Indonesia *outsourcing* diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13/2003, yang merupakan bagian kesepakatan pemerintah dengan *International Monetary Fund* (Tjandraningsih, 2013), memperbolehkan perusahaan mengalihdayakan pekerjaan non-inti. Perkembangan regulasi ditandai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang dan turunannya seperti PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PKWT-PHK), dan PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. yang bertujuan memberi fleksibilitas usaha dan melindungi pekerja (Kunarti et al., 2024; Nugroho et al., 2024).

Konsep Tanggung Jawab Renteng (*Joint and several Liability*) antara Penyedia Jasa Tenaga Kerja (PJTK) dan Perusahaan Pengguna Jasa (PPJ) muncul sebagai respon hukum terhadap tantangan dalam menjamin keadilan bagi pekerja *outsourcing*. Tanggung Jawab Renteng (*Joint and several Liability*) adalah prinsip hukum di mana beberapa pihak yang berhutang atau bertanggung jawab atas suatu kerugian dapat dimintai pertanggungjawaban secara bersama-sama untuk seluruh jumlah kerugian. Artinya, penggugat (kreditur) dapat menuntut pembayaran penuh dari salah satu pihak, meskipun pihak tersebut hanya

bersalah sebagian kecil atau tidak memiliki kemampuan membayar. Pihak yang membayar penuh kemudian dapat menuntut ganti rugi dari pihak lain yang juga bertanggung jawab.

Penerapan tanggung jawab renteng bertujuan untuk memperkuat akuntabilitas di kedua pihak, sehingga meningkatkan perlindungan bagi karyawan yang terlibat dalam pengaturan *outsourcing*. Namun, terlepas dari potensi manfaatnya, implementasi dan operasi efektif sistem ini memerlukan pemeriksaan komprehensif untuk mewujudkan perlindungan holistik bagi pekerja (Daniel & Suparno, 2022)

Saat ini, tenaga kerja *outsourcing* sering kali mengalami kurangnya perlindungan, sehingga menimbulkan tantangan seperti ketidakstabilan pendapatan dan kurangnya akses terhadap hak-hak yang biasanya diberikan kepada karyawan tetap. Sebagai contoh, studi menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* sering kali memperoleh upah yang tidak memenuhi standar regional, hanya menerima 70-80% dari apa yang diperoleh rekan tetap mereka, disertai ketiadaan manfaat kesehatan (Sutinah, 2019). Tanggung jawab renteng dapat menjadi instrumen penting dalam mengatasi kesenjangan ini dengan membuat baik PJTK maupun PPJ bertanggung jawab untuk menjamin praktik dan kondisi ketenagakerjaan yang adil.

Dengan berbagi tanggung jawab, kedua belah pihak dapat menciptakan lingkungan yang lebih setara di mana karyawan didukung bersama oleh pemberi kerja dan penyedia jasa, sehingga mengurangi risiko eksploitasi individual. Selain itu, tanggung jawab renteng dapat berfungsi sebagai mekanisme untuk menyelaraskan kepentingan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa guna meningkatkan kondisi ketenagakerjaan, sehingga memberikan insentif untuk kepatuhan terhadap standar perburuhan (Franco et al., 2021).

Landasan hukum utama yang mengatur pekerja alih daya (*outsourcing*) ini diatur dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagaimana telah ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang yang merupakan landasan hukum yang diterbitkan pada 30 Desember 2022 untuk menggantikan UU Cipta Kerja yang dinyatakan cacat formil oleh Mahkamah Konstitusi. Perppu ini bertujuan menciptakan lapangan kerja, menyederhanakan proses investasi dan berusaha, serta melindungi UMKM melalui pengaturan yang lebih baik dalam berbagai bidang, termasuk ketenagakerjaan, investasi, dan pengadaan tanah, beserta peraturan pelaksanaannya, yang bertujuan menjamin hak dan tanggung jawab PJTK serta PPJ serta memberikan perlindungan hukum bagi pekerja (Borman et al., 2024). Meskipun hubungan kontraktual PJTK-PPJ dirancang untuk memastikan perlakuan adil dan manfaat setara bagi pekerja alih daya (Madia et al., 2022), implementasinya menghadapi tantangan seperti penegakan hak yang kurang jelas, kondisi kerja informal, dan kepatuhan PPJ yang tidak memadai, sehingga meningkatkan kerentanan pekerja (Borman et al., 2024; Madia et al., 2022). Untuk memperkuat akuntabilitas, pendekatan tanggung jawab bersama (*joint and several liability*) antara PJTK dan PPJ diusulkan agar mendorong kepatuhan standar ketenagakerjaan dan mengurangi risiko eksploitasi, yang secara teoritis merupakan langkah progresif menuju harapan ketenagakerjaan yang lebih adil (Low, 2024), meskipun efektivitasnya memerlukan pengawasan ketat dan penilaian berkelanjutan. Singkatnya, meski Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang menjadi landasan perlindungan, realitas menunjukkan kebutuhan akan

pengawasan dan reformasi berkelanjutan agar hak pekerja benar-benar terwujud dalam praktik.

Prinsip tanggung jawab bersama (*joint and sevaral liability*) yang membebankan kewajiban guna memenuhi hak normatif pekerja alih daya secara kolektif kepada Perusahaan Pengguna Jasa (PPJ) dan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (PJTK) sangat relevan dalam konteks di Indonesia. Prinsip ini muncul sebagai respon atas tantangan pekerja alih daya terkait hak dan kondisi kerja (Ocktavianti et al., 2021). Tanggung jawab bersama ini bertujuan menjembatani kesenjangan, seperti disparitas upah dan kurangnya akses tunjangan esensial seperti asuransi kesehatan dan pensiun yang dialami pekerja alih daya (Sutinah, 2019). Diperlukan studi lebih lanjut untuk memahami bagaimana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang memberikan perlindungan nyata bagi pekerja alih daya dalam praktik (Madia et al., 2022). Keberhasilan prinsip ini bergantung pada kerangka regulasi yang kokoh dan pengawasan berkelanjutan.

Pendekatan perlindungan hukum yang komprehensif, integratif, dan berkelanjutan bagi pekerja alih daya harus mencakup tiga dimensi kunci: normative yaitu jaminan hak dasar seperti upah adil, kondisi kerja aman, dan non-diskriminasi melalui akuntabilitas bersama PJTK dan PPJ sesuai prinsip *joint and sevaral liability*, ekonomi mencakup perlindungan kesejahteraan melalui upah memadai, tunjangan esensial, dan mekanisme penegakan yang didukung kontrak kolaboratif (Akkermans et al., 2019), serta sosial mencakup stabilitas pekerjaan dan mekanisme pengaduan tanpa represiasi, termasuk evaluasi implementasi kebijakan di negara seperti Indonesia (Biener et al., 2018). Kerangka multidimensi ini penting untuk mengatasi kerentanan pekerja alih daya dalam lingkungan kerja yang tidak pasti (Low, 2024), dengan implementasi tanggung jawab bersama dan sistem pengawasan efektif sebagai pondasi lingkungan kerja yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Regulasi Tanggung Jawab Bersama (*Joint and sevaral Liability*) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang dan peraturan pelaksanaannya menunjukkan ambiguitas signifikan, menyebabkan beragam interpretasi dalam pelaksanaan. Hal ini memicu kekhawatiran terkait mekanisme penegakan hukum, pembagian tanggung jawab antara PPJ dan PJTK, serta efektivitas sistem pengawasan (Kesuma & Uwiyono, 2022). Ketidakjelasan kerangka tanggung jawab bersama di mana regulasi gagal menguraikan kewajiban spesifik masing-masing pihak dalam melindungi hak pekerja alih daya (Sudarso & Miftakhul Huda, 2023) dapat memicu konflik penegakan hukum dan menghambat perlindungan bagi pekerja (Nevani, 2020). Struktur yang tidak terdefinisi dengan baik berisiko membuat pekerja tidak memperoleh manfaat perlindungan hukum secara penuh, karena PJTK dan PPJ berpotensi saling lempar tanggung jawab tanpa mekanisme akuntabilitas yang jelas (Prayitno & Indrayanti, 2021).

Mekanisme implementasi regulasi juga belum berkembang optimal. Studi menunjukkan inkonsistensi pengawasan regulasi dengan banyak pelanggaran tidak tertangani akibat kapasitas penegakan yang lemah (Habibi et al., 2024a). Pembagian tanggung jawab pun menimbulkan tantangan: ketidakpastian dalam praktik berbagi liabilitas saat terjadi pelanggaran seperti porsi tanggung jawab yang tidak terukur dapat

mengabaikan pelanggaran hak dan membiarkan pekerja dalam posisi rentan tanpa jalur pemulihan (Didik Artino Jamaludin et al., 2023; Sudarso & Miftakhul Huda, 2023). Karenanya, kejelasan hukum dan penguatan mekanisme penegakan menjadi esensial agar perlindungan hukum bagi pekerja alih daya terealisasi (Kesuma & Uwiyono, 2022)

Penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji permasalahan *outsourcing* menyoroti kerentanan pekerja seperti; Nugroho Habibi, Muhammad Dio Rhiza Amrizal, Irkham Syahrul Rozikin, Iqbal Fauza Ahmad yang memaparkan studinya dengan menekankan penguatan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* melalui pengawasan yang ditingkatkan, hukuman yang ketat, transparansi perjanjian, disamping memperketat ijin operasional Perusahaan *outsourcing* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang (Habibi et al., 2024b). Studi lain seperti yang dilakukan oleh Mellan Noviani, Jum Anggriani mengidentifikasi ketidakpastian hukum seputar tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang dapat menyebabkan pelanggaran hak-hak pekerja, seperti kompensasi dan perawatan yang tidak memadai. Ini menyoroti bahwa kurangnya peraturan yang jelas dapat menciptakan celah, merusak hak konstitusional untuk kondisi kerja yang adil. Kendala penegakan hukum terhadap PJTK (Penyedia Jasa Tenaga Kerja) mungkin timbul dari kerangka hukum yang ambigu, sehingga menantang untuk memastikan kepatuhan dan melindungi pekerja *outsourcing* secara efektif (Mellan Noviani & Jum Anggriani, 2024).

Meskipun studi-studi terdahulu telah memberikan landasan penting dalam memahami kerentanan pekerja *outsourcing* dan prinsip tanggung jawab bersama secara konseptual, beberapa kesenjangan penelitian (*gap*) masih sangat terasa. Penelitian empiris mendalam yang mengkaji secara langsung efektivitas implementasi konkret model tanggung jawab renteng antara Perusahaan Pengguna Jasa (PPJ) dan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (PJTK) pasca pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang beserta dinamika di lapangan masih sangat terbatas. Kajian yang ada juga belum berhasil merumuskan secara komprehensif mekanisme operasional yang jelas, prosedural, dan berkelanjutan untuk pelaksanaan tanggung jawab renteng tersebut, termasuk aspek teknis pembagian beban internal antara PPJ dan PJTK serta mekanisme penuntutan atau penggantian biaya (*reimbursement*) setelah salah satu pihak memenuhi kewajiban kepada pekerja. Lebih jauh, pendekatan penelitian sebelumnya cenderung parsial, belum secara integratif membangun suatu model perlindungan yang benar-benar holistik dengan menggabungkan dimensi hukum normatif, ekonomi-sosial pekerja, dan kelembagaan pengawasan dalam satu kerangka analisis berbasis prinsip tanggung jawab renteng.

Untuk mengisi kesenjangan ini dan menawarkan kontribusi yang bermakna, penelitian ini menghadirkan beberapa unsur kebaruan (*novelty*). Dari segi perspektif, studi ini mengadopsi pendekatan holistik dan integratif yang memadukan analisis hukum, pertimbangan ekonomi-sosial, dan aspek kelembagaan dalam mengevaluasi dan merancang model tanggung jawab renteng, melampaui kajian normatif semata. Kebaruan metodologis terletak pada analisis doktrinal mendalam terhadap perkembangan peraturan dan yurisprudensi terbaru guna memperoleh gambaran utuh dan kontekstual. Secara konseptual, penelitian ini berambisi mengembangkan suatu model operasional konkret

untuk pelaksanaan tanggung jawab renteng yang efektif dan berkeadilan. Bertolak dari identifikasi kesenjangan dan penawaran kebaruan tersebut, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis secara kritis efektivitas implementasi prinsip tanggung jawab renteng dalam melindungi hak-hak normatif pekerja outsourcing berdasarkan kerangka hukum terkini, mengidentifikasi secara rinci faktor-faktor penghambat, pendukung, serta tantangan praktis yang dihadapi dalam penerapannya di dunia nyata, dan yang terpenting, merumuskan suatu Model Tanggung Jawab Renteng yang Holistik yang bersifat operasional untuk menjamin perlindungan menyeluruh serta kepastian hukum bagi pekerja *outsourcing* di Indonesia.

Signifikansi penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis berarti dengan memperkaya khazanah ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam pengembangan teori perlindungan pekerja dan konsep tanggung jawab hukum dalam hubungan kerja triangular, serta mengonkretkan konsep perlindungan holistik berbasis *joint and several liability* dalam konteks sistem hukum Indonesia. Secara praktis, temuan dan model yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan yang konkret bagi penyempurnaan peraturan pelaksana terkait mekanisme tanggung jawab renteng, memberikan panduan operasional yang jelas bagi aparat pengawas, hakim, dan praktisi hukum dalam menangani sengketa, menjadi acuan bagi PPJ dan PJTK dalam memenuhi kewajiban hukumnya secara tepat guna meminimalisir risiko sengketa, serta meningkatkan kesadaran dan kapasitas advokasi pekerja dan serikat pekerja dalam menuntut pemenuhan haknya secara langsung kepada PPJ berdasarkan prinsip tanggung jawab renteng yang berlaku.

Menyikapi *gap* dan mewujudkan *novelty* yang dijelaskan tersebut, secara metodologis, penelitian ini mengusulkan analisis dan pengembangan Model Tanggung Jawab Renteng yang Holistik. Metode penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum normative dimana penelitian ini dilakukan terhadap asas-asas hukum dan kaidah hukum yang merupakan patokan-patokan berperilaku atau bersikap pantas. Penelitian tersebut dilakukan pada bahan hukum primer yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang yang mengandung kaidah-kaidah hukum. Penelitian hukum normatif ini disebut juga penelitian doktrinal atau dogmatika hukum yang kegiatannya dilakukan dengan menganalisis, mensistematisasi dan menginterpretasikan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang terkait *joint and several liability*, pengembangan model mencakup penjabaran mekanisme operasional tanggung jawab renteng yang jelas, penguatan kapasitas dan peran pengawasan ketenagakerjaan, serta peningkatan kesadaran hukum dan akses terhadap keadilan bagi pekerja (Miharja et al., 2021).

Dengan demikian berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, serta untuk menjawab *research gap* serta berkontribusi terkini, maka penelitian ini merumuskan dua pertanyaan utama yaitu: 1) Bagaimana tanggung jawab hukum antara perusahaan pengguna jasa (PPJ) dan penyedia jasa tenaga kerja (PJTK) dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia saat ini dapat menciptakan celah perlindungan hak-hak dasar pekerja *outsourcing*, 2) bagaimana model *joint and several liability* dengan mekanisme pertanggungjawaban proporsional (*proportional liability*) antara perusahaan pengguna dan penyedia jasa mampu

menjamin kepastian hukum, akses remedi, dan pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian hukum normatif atau doktrinal. Pendekatan ini berfokus pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia, seperti Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Penelitian ini dilakukan dengan cara menelaah, mensistematisasi, dan menginterpretasikan ketentuan hukum yang ada untuk memahami bagaimana regulasi tersebut mempengaruhi perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing*.

Selain itu, penelitian ini juga mencakup kajian literatur sistematis, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik *outsourcing* dan model tanggung jawab renteng (*joint and several liability*).

Secara keseluruhan, penelitian ini berusaha memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai efektivitas model tanggung jawab renteng dalam perlindungan pekerja *outsourcing* melalui analisis normatif terhadap hukum yang berlaku serta identifikasi tantangan yang dihadapi dalam implementasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggung Jawab Hukum Antara Perusahaan Pengguna Jasa (PPJ) Dan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (PJTK) Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia yang Menciptakan Celah Perlindungan Hak-Hak Dasar Pekerja *Outsourcing*, Serta Mengintegrasikan Tanggung Jawab Kedua Belah Pihak Secara Holistik

Model *joint and several liability* (tanggung jawab bersama) dapat mengintegrasikan tanggung jawab perusahaan pengguna jasa (PPJ) dan penyedia jasa tenaga kerja (PJTK) secara holistik bagi pekerja *outsourcing* di Indonesia dengan mengharuskan kedua belah pihak berbagi tanggung jawab atas hak-hak pekerja. Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang secara eksplisit mengatur tanggung jawab bersama ini dalam Pasal 86 yang menegaskan bahwa pekerja berhak atas perlindungan dan jaminan sosial, serta hak-hak lainnya yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Dengan demikian tanggung jawab tidak hanya dibebankan kepada satu pihak

namun dikelola secara bersama untuk memastikan hak pekerja terlindungi. Sementara itu menurut pasal 66 UU Cipta Kerja Perusahaan penyedia tenaga kerja memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja, termasuk hak atas upah, keselamatan kerja, dan jaminan sosial. Pengguna jasa atau Perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerja *outsourcing* juga diwajibkan untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pekerja *outsourcing* mereka. Lebih lanjut, terdapat ketentuan yang mengharuskan perusahaan pengguna untuk memperhatikan hak-hak pekerja yang dikerjakan oleh penyedia jasa tenaga kerja, sehingga mereka tidak hanya mengandalkan penyedia jasa untuk memenuhi seluruh tanggung jawab. Dengan demikian, undang-undang ini menciptakan skema tanggung jawab bersama antara perusahaan penyedia dan pengguna dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*. Namun, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang belum sepenuhnya mampu melindungi hak-hak pekerja, termasuk pekerja *outsourcing*. Meskipun terdapat ketentuan yang menjamin hak-hak pekerja, dalam praktiknya, perlindungan tersebut sering kali tidak terlaksana dengan optimal hal ini menunjukkan bahwa meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang telah menciptakan basis hukum yang jelas untuk pengaturan tanggung jawab bersama, pelaksanaan dan pengawasan terhadap tanggung jawab tersebut masih menjadi tantangan besar yang perlu diatasi. Secara keseluruhan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang bertujuan untuk menciptakan kerangka hukum yang lebih jelas terkait tanggung jawab bersama antara penyedia jasa tenaga kerja dan pengguna jasa, tetapi juga memerlukan evaluasi dan perbaikan dalam praktiknya agar tidak merugikan pekerja.

Regulasi tersebut diharapkan memberikan kepastian hukum bagi pekerja, karena jika terjadi pelanggaran hak, baik PPJ maupun PPJK dapat dimintai pertanggungjawaban secara bersamaan atau *Joint and several liability*. Implementasinya memerlukan pengaturan kontrak kerja yang jelas dan terperinci antara PPJ dan PPJK, mencakup ketentuan spesifik mengenai tanggung jawab

masing-masing pihak terkait upah, jam kerja, dan perlindungan hak pekerja. Klausul tanggung jawab bersama harus disertakan secara eksplisit, memungkinkan pekerja menuntut ganti rugi dari salah satu atau kedua pihak. Selain itu, peningkatan pengawasan melalui mekanisme bersama seperti audit rutin dan laporan berkala, serta penetapan sanksi yang berlaku bagi kedua belah pihak saat terjadi pelanggaran, sangat penting untuk mendorong kepatuhan. Peningkatan kapasitas melalui program pelatihan bersama tentang hak pekerja dan tanggung jawab hukum bagi PPJ dan PPJK, serta kampanye kesadaran bagi pekerja tentang hak mereka dan mekanisme pengaduan, juga diperlukan. Untuk menyelesaikan konflik, mekanisme penyelesaian sengketa bersama seperti mediasi atau arbitrase harus dibangun, sekaligus menjamin akses mudah pekerja terhadap keadilan. Terakhir, monitoring dan evaluasi berkala terhadap implementasi model ini serta penyesuaian kebijakan dan regulasi berdasarkan hasil evaluasi sangat krusial untuk memastikan efektivitasnya. Dengan menetapkan tanggung jawab bersama, memperjelas kontrak, meningkatkan pengawasan, menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa, dan melakukan evaluasi berkelanjutan, model joint liability dapat melindungi hak-hak pekerja *outsourcing* secara lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang adil serta berkelanjutan.

Tanggung jawab hukum antara perusahaan pengguna jasa (PPJ) dan penyedia jasa tenaga kerja (PPJK) dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia dapat menciptakan celah perlindungan hak-hak dasar pekerja *outsourcing*. Ketidakkonsistenan dan celah antara regulasi ketenagakerjaan nasional dengan standar internasional yang telah diratifikasi Indonesia, mencakup ketentuan upah minimum, pesangon, *outsourcing*, dan perlindungan pekerja migran, dapat menyebabkan perlindungan yang tidak memadai bagi pekerja *outsourcing*. Perubahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang yang menghapus Pasal 64 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengaburkan skema pencegahan eksploitasi pekerja, menunjukkan bahwa regulasi saat ini mungkin tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai, terutama disektor seperti pariwisata yang menghadapi tantangan unik seperti *seasonality* (Sudiarawan et al.,

2024). Praktik *outsourcing* telah menciptakan aktor baru berupa agen tenaga kerja yang mempersulit hubungan kerja dan memecah pekerja berdasarkan status kerja, memperburuk konfrontasi antara serikat pekerja dan anggota komunitas, serta menunjukkan berkurangnya peran negara dalam melindungi pekerja sehingga membuka celah perlindungan (Tjandraningsih, 2013). Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia sering kali tidak adil akibat celah hukum, pengawasan tenaga kerja yang lemah, dan rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja maupun pengusaha, situasi yang memperburuk posisi pekerja *outsourcing* (Arpangi & Sanni, 2025). Ditambah lagi, mekanisme sistem peradilan yang panjang dan rumit serta ketidaksesuaian antara regulasi teoritis dan implementasi praktis menjadi tantangan dalam melindungi hak-hak pekerja, menghambat pekerja *outsourcing* dalam mencari keadilan (Irayadi, 2023; Musakhonovich et al., 2024). Secara keseluruhan, fragmentasi tanggung jawab hukum ini memang menciptakan celah signifikan dalam perlindungan hak-hak dasar pekerja *outsourcing*, sehingga diperlukan reformasi regulasi dan peningkatan pengawasan untuk memastikan perlindungan yang lebih baik.

Untuk mengatasi tanggung jawab hukum antara perusahaan pengguna jasa dan penyedia jasa tenaga kerja dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia, beberapa langkah dapat diambil. *Pertama*, memperkuat kerangka hukum dan penegakan melalui peningkatan standar pengawasan serta koordinasi antar lembaga berwenang, termasuk menetapkan pedoman jelas bagi pemerintah daerah guna menjamin penegakan hukum yang konsisten (Lanini et al., 2024), serta menyederhanakan dan mempercepat proses peradilan sengketa ketenagakerjaan melalui reformasi mekanisme litigasi (Musakhonovich et al., 2024). *Kedua*, meningkatkan perlindungan pekerja dengan menyelaraskan hukum nasional dengan standar internasional seperti konvensi ILO tentang upah minimum dan perlindungan pekerja migran, serta menerapkan Prinsip Francovich yang menetapkan tanggung jawab negara atas kerugian pekerja akibat kebangkrutan perusahaan melalui pembentukan lembaga penjamin (Widyantoro et al., 2023). *Ketiga*, memperkuat perlindungan sosial dengan meningkatkan akses jaminan sosial (asuransi kesehatan, pensiun, kecelakaan kerja) melalui penegakan hukum yang

ketat (Nugroho et al., 2024), sekaligus menutup celah hukum dalam peraturan kerja waktu tetap untuk mencegah pemutusan hubungan kerja sepihak dan memperkuat mekanisme penyelesaian sengketa (Arpangi & Sanni, 2025). *Keempat*, menjamin kepastian hukum dengan merevisi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang guna memperluas perlindungan hak pekerja terkait hubungan kerja, upah, dan pesangon, serta mengoptimalkan mekanisme hubungan industrial seperti Bipartit, Tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial dengan memastikan eksekusi putusan pengadilan (Sudrajat et al., 2022). Implementasi langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus mengatasi fragmentasi tanggung jawab hukum.

Model *joint and several liability* dalam konteks pekerja *outsourcing* mengedepankan pendekatan kolaboratif yang melibatkan semua pihak terkait baik perusahaan penyewa (*user company*) maupun perusahaan penyedia jasa (*outsourcing company*) untuk memastikan tanggung jawab diintegrasikan secara holistik. Model ini bertujuan untuk menciptakan keadilan bagi pekerja *outsourcing*, mengingat mereka sering kali terpinggirkan dalam terminologi tanggung jawab sosial yang berlaku.

Salah satu tujuan utama penerapan model *joint and several liability* adalah untuk melindungi hak-hak konstitusional pekerja *outsourcing*, seperti yang dijelaskan dalam penelitian yang menunjukkan tanggung jawab pemerintah dalam memastikan pemenuhan hak-hak ini (Suandi & Sefa Martinesya, 2021). Dengan adanya model ini, perusahaan penyewa dan penyedia jasa diharapkan bekerja sama untuk memenuhi kewajiban terhadap kesejahteraan pekerja, mengurangi risiko eksploitasi yang sering terjadi dalam pengaturan *outsourcing*, di mana pekerja tidak mendapatkan hak-hak yang layak (Febrianti et al., 2023).

Model *joint and several liability* juga dapat berperan dalam membangun budaya organisasi yang saling mendukung tanggung jawab sosial, baik dari sisi perusahaan penyewa maupun penyedia jasa. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi besar dalam membentuk sikap tanggung jawab sosial di lingkungan kerja (Utaminingsih & Rachmawaty, 2023). Dengan mendorong kedua

belah pihak untuk aktif dalam proses tanggung jawab sosial, pekerja dapat menerima dukungan yang lebih baik dan mengurangi potensi konflik yang muncul dari ketidakpuasan terhadap kondisi kerja.

Selain itu, untuk meningkatkan efektivitas model *joint and several liability*, keterlibatan pekerja sebagai pemangku kepentingan yang aktif juga diperlukan. Hal ini sejalan dengan pendekatan yang menjelaskan pentingnya tanggung jawab individu dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Pasani et al., 2018). Di dalam kerangka *joint and several liability*, setiap pihak perlu mengambil bagian dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, menyediakan dukungan sosial yang dibutuhkan (Noveni & Ekowarni, 2022), serta membangun komunikasi yang transparan untuk merespons kebutuhan dan aspirasi pekerja.

Oleh karena itu, penerapan model *joint and several liability* tidak hanya diharapkan meningkatkan kepatuhan hukum tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab di antara pekerja outsourcing. Hal ini penting untuk mendorong lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan, serta mendukung pembangunan kualitas hidup pekerja di dalam kancah yang lebih luas.

Model *Joint and Several Liability* dengan Mekanisme Pertanggungjawaban Proporsional (*Proportional Liability*) Antara Perusahaan Pengguna dan Penyedia Jasa Dapat Menjamin Kepastian Hukum, Akses Remedi, Dan Pemenuhan Hak Normatif Pekerja *Outsourcing*.

Untuk memahami bagaimana model *joint and several liability* dengan mekanisme pertanggungjawaban proporsional antara perusahaan pengguna jasa (PPJ) dan penyedia jasa tenaga kerja (PJTK) dapat menjamin kepastian hukum, akses remedi, dan pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing*, perlu dianalisis beberapa aspek kunci. *Pertama*, model ini memberikan kepastian hukum dengan menetapkan tanggung jawab masing-masing pihak secara jelas dan proporsional, mengurangi ambiguitas dalam kontrak dan regulasi sehingga pekerja memahami siapa yang bertanggung jawab atas hak-hak mereka. Regulasi yang konsisten mengenai tanggung jawab proporsional juga memperkuat keyakinan pekerja bahwa hak

mereka terlindungi dan pelanggar akan dikenai sanksi sesuai porsinya. *Kedua*, terkait akses remedi, model ini memungkinkan pekerja mengajukan tuntutan ganti rugi kepada PPJ, PJTK, atau keduanya berdasarkan proporsi tanggung jawab yang ditetapkan, didukung mekanisme penyelesaian sengketa yang efisien seperti mediasi, arbitrase, atau jalur hukum yang mudah diakses. *Ketiga*, untuk pemenuhan hak normatif (seperti upah, jam kerja, perlindungan kesehatan), tanggung jawab proporsional memastikan kedua belah pihak berkewajiban memenuhinya; jika satu pihak gagal, pihak lain tetap bertanggung jawab sesuai porsinya. Mekanisme ini juga meningkatkan kesadaran dan kepatuhan PPJ maupun PJTK terhadap regulasi karena risiko pertanggungjawaban proporsional. Namun, implementasinya menghadapi tantangan seperti kompleksitas penegakan hukum yang memerlukan sistem hukum kuat dan dukungan lembaga terkait agar akses remedi benar-benar efektif, serta keterbatasan sumber daya PJTK yang berpotensi menghambat pemenuhan hak pekerja jika kapasitas mereka tidak memadai. Untuk itulah suatu undang-undang yang dibentuk DPR sesuai Konstitusi dan dijalankan pemerintah seharusnya tidak bersifat ambigu, tidak sinkron dalam penegakannya sehingga pasal-pasal harus harmonis, sehingga penegakan hukum terhadap pertanggungjawaban PPJ dan PJTK dapat ditegakkan. Di samping itu diperlukan juga pembentukan pasal yang dapat diinterpretasikan dan ditafsirkan sesuai maksud dan tujuan pasal sebagaimana pengaturan tanggungjawab PPJ dan PJTK secara keseluruhan, model ini berpotensi besar menjamin ketiga aspek tersebut melalui penegasan tanggung jawab terintegrasi dan proporsional, meski keberhasilannya sangat bergantung pada efektivitas penegakan hukum, kesadaran penuh kedua belah pihak, serta kapasitas mereka dalam memikul kewajibannya.

Model tanggung jawab bersama dengan mekanisme pertanggungjawaban proporsional adalah konsep yang mengedepankan distribusi tanggung jawab antara perusahaan pengguna dan penyedia jasa dalam konteks pekerja *outsourcing*. Dalam kerangka ini, kedua entitas memiliki tanggung jawab yang terbagi secara proporsional berdasarkan kontribusi atau peran masing-masing dalam hubungan kerja. Model ini dapat memberikan kepastian hukum, akses remedi, dan pemenuhan

hak normatif bagi pekerja *outsourcing* dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut.

Pertama, kepastian hukum dalam model tanggung jawab bersama tercipta dari kejelasan mengenai tanggung jawab masing-masing pihak. Ketika tanggung jawab dibagi secara proporsional, pekerja *outsourcing* dapat dengan mudah mengetahui kepada siapa mereka dapat mengajukan tuntutan jika terjadi pelanggaran hak-hak normatif, seperti dalam kasus non-penyerahan upah atau pelanggaran keselamatan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa struktur tanggung jawab yang jelas membantu dalam mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepercayaan dalam hubungan kerja (Pelled, 2021).

Kedua, akses remedi bagi pekerja juga ditingkatkan melalui mekanisme pertanggungjawaban proporsional. Ketika pekerja mengalami pelanggaran hak, mereka dapat merujuk kepada kedua pihak (perusahaan pengguna dan penyedia jasa) untuk mendapatkan kompensasi atau penyelesaian. Hal ini menciptakan jaringan perlindungan bagi pekerja, di mana mereka tidak hanya bergantung pada satu pihak. Penelitian menunjukkan bahwa mekanisme ini berpotensi mendorong tanggung jawab kolektif di antara pihak-pihak yang terlibat, sehingga meningkatkan kemungkinan penyelesaian yang adil dan efektif (Feigenberg et al., 2013).

Selanjutnya, pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing* dapat dilakukan dengan lebih baik dalam model ini. Dengan adanya tanggung jawab yang ditentukan secara proporsional, pekerja memiliki hak untuk menuntut kedua pihak dalam hal tidak terpenuhinya hak-hak mereka. Dalam perjanjian kerja yang jelas terdefinisi, baik penyedia jasa maupun perusahaan pengguna sama-sama berkewajiban untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh hukum ketenagakerjaan dan peraturan yang berlaku (Stremitzer & Tabach, 2014). Mekanisme ini dapat menyamakan posisi tawar pekerja dengan perusahaan, karena pekerja memiliki hak untuk langsung menuntut pemenuhan kewajiban dari entitas mana pun yang terkait, sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa kontrak berbasis kelompok dalam *microlending* dapat membawa manfaat serupa (Mahmud, 2020).

Dengan demikian, model tanggung jawab bersama dengan pertanggungjawaban proporsional memberikan penguat bagi kepastian hukum, akses remedi, dan pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing*. Kejelasan tanggung jawab, distribusi risiko, dan potensi penyelesaian yang adil menjadi prinsip-prinsip mendasar dalam model ini, yang tentunya akan berkontribusi terhadap perbaikan kondisi kerja dan perlindungan hak-hak pekerja.

Mekanisme pertanggungjawaban proporsional dalam model *joint and several liability* antara perusahaan pengguna dan penyedia jasa dapat memengaruhi kepastian hukum pekerja *outsourcing* melalui beberapa aspek kunci. *Pertama*, model ini memastikan pekerja menerima kompensasi penuh atas kerugian, terutama dalam kasus kecelakaan kerja, memberikan kepastian hukum bahwa hak pekerja terpenuhi tanpa kesulitan menuntut ganti rugi. *Kedua*, model ini memperkuat kewajiban perusahaan untuk memverifikasi kesesuaian teknis dan profesional penyedia jasa, serta meningkatkan koordinasi antarperusahaan guna menjamin keselamatan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan teratur. *Ketiga*, dalam konteks *outsourcing* yang berisiko moral hazard, model *joint and several liability* mengurangi potensi penyedia jasa melalaikan standar dengan menetapkan tanggung jawab proporsional yang jelas, sehingga mendorong kepatuhan terhadap kontrak dan standar keselamatan (Song et al., 2009). *Keempat*, pengaturan kontrak yang komprehensif dalam model ini meliputi ketentuan penghentian kontrak, durasi, dan mekanisme penyelesaian sengketa dapat meminimalisasi risiko yang dihadapi pekerja *outsourcing* (Burden, 2006; Davis, 2004). *Kelima*, kepastian hukum pekerja meningkat signifikan karena tanggung jawab tidak hanya dibebankan pada satu pihak, memberi jaminan bahwa pekerja dapat menuntut hak dari perusahaan pengguna atau penyedia jasa sesuai proporsinya (Knapp, 2018; Winter, 2006). Secara keseluruhan, mekanisme ini meningkatkan kepastian hukum melalui kompensasi yang adil, penguatan kewajiban verifikasi, mitigasi moral hazard, dan pengaturan kontrak yang transparan, menciptakan lingkungan kerja lebih terproteksi secara hukum.

Dalam model *joint and several liability*, perusahaan pengguna jasa (PPJ) dan penyedia jasa tenaga kerja (PJTK) memiliki tanggung jawab bersama untuk

menjamin kepastian hukum pekerja outsourcing. PPJ wajib memverifikasi kelayakan teknis-profesional PJTK serta mengoordinasikan keselamatan kerja di seluruh rantai nilai, sekaligus berpartisipasi aktif dalam pengelolaan kontrak termasuk renegotiasi, penggantian, dan pembaruan kontrak untuk memastikan kejelasan tugas dan kesesuaian dengan persyaratan hukum (Lubis et al., 2023). PPJ juga harus mengelola risiko moral melalui kontrak berbasis kinerja yang mengatur insentif dan pembagian pendapatan guna memotivasi kinerja optimal PJTK (Jain et al., 2013; Song et al., 2009). Di sisi lain, PJTK bertanggung jawab atas pengelolaan keselamatan kerja yang mencakup identifikasi bahaya dan komunikasi efektif dengan PPJ, meski menghadapi tantangan seperti tekanan waktu, sumber daya terbatas, dan tugas berbahaya (Nenonen, 2010). PJTK juga wajib mematuhi standar hukum termasuk perlindungan pekerja dalam kasus penggantian pekerjaan atau PHK, serta menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial (Wijaya et al., 2024). Sistem manajemen informasi yang efisien pada PJTK diperlukan untuk memfasilitasi interaksi lancar dan transisi mulus dalam komunikasi dengan PPJ, khususnya dalam renegotiasi kontrak (Lubis et al., 2023). Model kontrak berbasis kinerja berjenjang dapat mengatasi moral hazard dengan menyelaraskan insentif (Jain et al., 2013), sementara klausul indemnitas dalam kontrak harus dirancang hati-hati untuk mengatur tanggung jawab bersama secara hukum (Burden, 2006). Secara holistik, implementasi model ini memerlukan verifikasi kelayakan teknis, mitigasi risiko moral, kepatuhan hukum, dan sistem informasi efektif, didukung struktur kontrak yang tepat guna melindungi hak pekerja *outsourcing* (Burden, 2006; Jain et al., 2013; Lubis et al., 2023; Nenonen, 2010; Song et al., 2009; Wijaya et al., 2024).

Implementasi model *joint and several liability* menghadapi tantangan signifikan, terutama terkait kurangnya transparansi dan pengawasan pemerintah terhadap praktik outsourcing yang menyebabkan pelanggaran hak dasar pekerja seperti lingkungan kerja sehat dan perlindungan dari pemecatan sepihak tanpa konsultasi (Arifin, 2021; Perangin angin & Nasution, 2018). Kesenjangan antara regulasi (termasuk UU No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang) dengan implementasi nyata juga menjadi masalah, di mana

perusahaan sering melanggar aturan dengan mempekerjakan pekerja *outsourcing* untuk kegiatan inti bisnis (Arifin, 2021; Nugroho et al., 2024). Lemahnya perlindungan hukum diperparah oleh mekanisme peradilan ketenagakerjaan yang panjang dan rumit, serta jurang antara teori regulasi dengan praktik lapangan (Musakhonovich et al., 2024). Meskipun model *joint and several liability* dirancang untuk menciptakan tanggung jawab proporsional perusahaan pengguna jasa (PPJ) dan penyedia jasa (PJTK) termasuk kewajiban verifikasi kesesuaian teknis-profesional dan koordinasi keselamatan kerja implementasinya terhambat oleh hubungan tidak efektif antar pemangku kepentingan, mekanisme pengungkapan informasi yang tidak memadai (Andy Hartanto & Sulaksono, 2019), serta diperburuk lemahnya penegakan hukum dan pengawasan pemerintah (Arifin, 2021; Perangin angin & Nasution, 2018). Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan reformasi hukum yang memperkuat perlindungan hak pekerja *outsourcing* sekaligus memastikan penegakan lebih efektif (Musakhonovich et al., 2024; Nugroho et al., 2024), termasuk percepatan mekanisme litigasi dan penyesuaian regulasi terhadap dinamika hubungan industrial kontemporer (Musakhonovich et al., 2024). Pemerintah dan pemangku kepentingan juga harus meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum guna meminimalkan kegagalan implementasi yang merugikan pekerja (Nugroho et al., 2024). Dengan demikian, operasionalisasi model *joint liability* dalam kerangka pertanggungjawaban proporsional memerlukan perbaikan sistemik melalui reformasi hukum dan penguatan mekanisme pengawasan demi menjamin perlindungan hak pekerja *outsourcing* di Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa model *joint and several liability* (tanggung jawab renteng) antara Perusahaan Pengguna Jasa (PPJ) dan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (PJTK) berpotensi memberikan perlindungan holistik bagi pekerja *outsourcing* di Indonesia melalui integrasi tanggung jawab hukum kedua pihak secara proporsional. Fragmentasi regulasi ketenagakerjaan, khususnya ambiguitas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, telah menciptakan celah perlindungan terhadap hak normatif pekerja, seperti disparitas upah, ketiadaan jaminan sosial, dan kerentanan eksploitasi. Penerapan model ini dapat meningkatkan kepastian hukum, akses terhadap remedi, serta pemenuhan hak dasar pekerja karena memungkinkan tuntutan ganti rugi secara kolektif kepada PPJ dan/atau PJTK sesuai porsi tanggung jawab masing-masing. Namun, efektivitasnya masih terhambat oleh lemahnya pengawasan pemerintah, kompleksitas mekanisme peradilan, ketidakjelasan pembagian liabilitas internal, serta risiko *moral hazard* dari PJTK. Oleh karena itu, diperlukan reformasi sistemik berupa penyusunan petunjuk teknis operasional yang jelas mengenai standar proporsionalitas tanggung jawab, penguatan pengawasan terpadu dengan sanksi progresif, penyederhanaan proses litigasi hubungan industrial, harmonisasi regulasi nasional dengan standar ILO, serta peningkatan kapasitas pemerintah daerah. Selain itu, PPJ dan PJTK perlu mengadopsi kontrak kolaboratif yang transparan dengan klausul tanggung jawab renteng yang tegas, mekanisme *reimbursement*, dan penyelesaian sengketa terintegrasi, disertai pelatihan hukum ketenagakerjaan, peran aktif serikat pekerja melalui dialog tripartit, serta sistem informasi terpadu guna menjamin akuntabilitas dan perlindungan pekerja outsourcing secara berkelanjutan..

DAFTAR PUSTAKA

- Akkermans, H., van Oppen, W., Wynstra, F., & Voss, C. (2019). Contracting outsourced services with collaborative key performance indicators. *Journal of Operations Management*, 65(1), 22–47. <https://doi.org/10.1002/joom.1002>
- Andy Hartanto, J., & Sulaksono, S. (2019). Applications of good corporate governance relating to shareholders, commissioners, and directors of limited liability companies in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 17(3), 410–420. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(3\).2019.33](https://doi.org/10.21511/ppm.17(3).2019.33)
- Arifin, S. (2021). Human rights and business: Human rights violations in the outsourcing industry in modern business Indonesia. *Journal of Indonesian Legal Studies*, 6(1), 35–52. <https://doi.org/10.15294/jils.v6i1.45841>
- Arpangi, A., & Sanni, T. (2025). The state's injustice: Failing to protect fixed-term workers' rights. *Journal of Human Rights, Culture and Legal System*, 5(1), 158–186. <https://doi.org/10.53955/jhcls.v5i1.531>
- Biener, C., Eling, M., Landmann, A., & Pradhan, S. (2018). Can group incentives alleviate moral hazard? The role of pro-social preferences. *European Economic Review*, 101, 230–249. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2017.10.004>

- Borman, M. S., Marwiyah, S., Subekti, Rubaie, A., Aranggraeni, R., & Juwono, S. B. (2024). Shift in the characteristics of certain fixed-term work agreements in employment contracts post the omnibus law was implemented in Indonesia. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), e2788. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.2788>
- Burden, K. (2006). Indemnities in IT and outsourcing contracts. *Computer Law & Security Report*, 22(1), 68–72. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2005.09.001>
- Cavalcante, S., & Marcelino, P. (2021). Revisiting a definition of outsourcing. *Caderno CRH*, 34, e021031. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45126>
- Daniel, D., & Suparno, S. (2022). The implementation of Indonesian labor law to legal protection on the rights of outsourced labor in private companies in Medan. In *Proceedings of the First Multidiscipline International Conference (MIC 2021)*. <https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2021.2315677>
- Didik Artino Jamaludin, Budiono, A. R., & Santoso, B. (2023). The dynamic of outsourcing regulation within the national legal framework (The need for reconceptualization of protection for temporary workers). *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences*, 3(4), 1347–1358. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i4.992>
- Febrianti, L., Sambah, T., & Seruni, P. M. (2023). Komparasi alih daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023. *Jurnal USM Law Review*, 6(3), 1193–1209. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.7965>
- Fontinha, R., Chambel, M. J., & De Cuyper, N. (2012). HR attributions and the dual commitment of outsourced IT workers. *Personnel Review*, 41(6), 832–848. <https://doi.org/10.1108/00483481211263773>
- 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), 85–97. <https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.5>
- Kesuma, I., & Uwiyono, A. (2022). Outsourcing workers legal protection under the post validation of Job Creation Law. *Unram Law Review*, 6(1). <https://doi.org/10.29303/ulrev.v6i1.220>
- Kunarti, S., Hidayah, N. P., Hariyanto, H., & Ulum, M. B. (2024). The legal politics of outsourcing and its implication for the protection of workers in Indonesia. *Sriwijaya Law Review*, 8(1), 1–19. <https://doi.org/10.28946/slrev.Vol8.Iss1.2750.pp1-19>
- Pelled, O. Y. (2021). All-or-nothing, or something: Proportional liability in private law. *Theoretical Inquiries in Law*, 22(1), 159–199. <https://doi.org/10.1515/til-2021-0008>
- Stremitzer, A., & Tabbach, A. D. (2014). The robustness case for proportional liability. *The B.E. Journal of Theoretical Economics*, 14(1), 371–395. <https://doi.org/10.1515/bejte-2012-0013>
- Tjandraningsih, I. (2013). State-sponsored precarious work in Indonesia. *American Behavioral Scientist*, 57(4), 403–419. <https://doi.org/10.1177/0002764212466236>
- Winter, R. A. (2006). Liability insurance, joint tortfeasors and limited wealth. *International Review of Law and Economics*, 26(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.irle.2006.04.001>