



Kepastian Hukum Pemberian Cuti Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing

Goklas Tambun¹, Miftakhul Huda²

Universitas Narotama^{1,2}

*Email goklastambun01@gmail.com; miftakhul.huda@gmail.com

Diterima: 27-12-2025 | Disetujui: 07-01-2026 | Diterbitkan: 09-01-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze and examine the extent to which legal certainty is realized in fulfilling leave rights for outsourced workers employed by vendor companies in Indonesia. The main focus is to examine vendor responsibilities following the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation Number 35 of 2021. The research method used is normative juridical, focusing on the analysis of statutory regulations and principles of employment law. The results show that, normatively, legal certainty regarding leave rights has been guaranteed and is binding on vendor companies. This is based on the principle that vendor companies have full responsibility as direct employers for workers, and are therefore obliged to fulfill all normative rights, including a minimum of 12 working days of annual leave and various special leaves as stipulated in Article 79 of the Manpower Law as amended by the Job Creation Law. This certainty is reinforced by the provision that vendors are responsible for all work conditions and any disputes that arise. Despite the strong legal basis, implementation in the field faces challenges, primarily due to the complexity of the triangular employment relationship (worker-vendor-client). Coordination between workers, vendors, and service providers often creates bureaucratic hurdles in the leave application process, potentially reducing the operational certainty of these rights. Furthermore, variations in Employment Agreements drawn up by vendors can create uncertainty in implementation. The study concluded that enforcing legal certainty depends heavily on consistent supervision by the Manpower Office and the vendor company's obligation to explicitly and consistently include leave rights in employment contracts. The existence of legal sanctions for employers who violate leave obligations underscores the legal enforcement instruments available to protect the rights of outsourced workers.

Keywords: Legal Certainty, Leave, Vendor Companies, Outsourced Workers, Job Creation Law.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji sejauh mana kepastian hukum terwujud dalam pemenuhan hak cuti bagi tenaga kerja outsourcing (alih daya) yang dipekerjakan oleh perusahaan vendor di Indonesia. Fokus utama adalah mengkaji tanggung jawab vendor pasca-berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif, kepastian hukum hak cuti telah terjamin dan mengikat perusahaan vendor. Hal ini didasarkan pada prinsip bahwa perusahaan vendor memiliki tanggung jawab penuh sebagai majikan langsung bagi pekerja, sehingga wajib memenuhi semua hak normatif, termasuk cuti tahunan minimal 12 hari kerja dan berbagai cuti khusus sesuai ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh UU Cipta Kerja. Kepastian ini diperkuat oleh ketentuan bahwa vendor bertanggung jawab atas seluruh syarat kerja dan perselisihan yang timbul. Meskipun dasar hukumnya kuat, implementasi di lapangan menghadapi tantangan, terutama karena kompleksitas hubungan kerja segitiga (pekerja-vendor-klien). Koordinasi antara pekerja, vendor, dan perusahaan

pengguna jasa seringkali menimbulkan hambatan birokrasi dalam proses pengajuan cuti, yang berpotensi mengurangi kepastian operasional hak tersebut. Selain itu, variasi dalam Perjanjian Kerja yang dibuat oleh vendor dapat menjadi celah ketidakpastian implementasi. Penelitian menyimpulkan bahwa penegakan kepastian hukum sangat bergantung pada konsistensi pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan kewajiban perusahaan vendor untuk mencantumkan hak cuti secara eksplisit dan konsisten dalam kontrak kerja. Adanya sanksi hukum bagi pengusaha yang melanggar kewajiban pemberian cuti menegaskan instrumen penegakan hukum yang tersedia untuk melindungi hak pekerja outsourcing.

Kata Kunci: Kepastian Hukum, Cuti, Perusahaan Vendor, Tenaga Kerja Outsourcing, UU Cipta Kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Tambun, G., & Huda, M. (2026). Kepastian Hukum Pemberian Cuti Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing. *Journal of Literature Review*, 2(1), 44-55. <https://doi.org/10.63822/2df91005>

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi supremasi hukum dalam menjalankan fungsi negaranya. Selain itu, Pasal 28D ayat (1) mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Berdasarkan undang-undang yang terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, jelas bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan memperoleh upah serta diperlakukan secara adil dan wajar dalam hubungan kerja.

Manusia dituntut untuk memenuhi kebutuhan dalam melangsungkan hidupnya serta memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga manusia dituntut untuk bekerja. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar aktivitas masyarakat dalam kehidupan sehari-hari adalah dengan bekerja. Aktivitas manusia yang bekerja melebihi batas kemampuannya akan menyebabkan seseorang mengalami kelelahan, baik fisik maupun psikis, sehingga berdampak pada menurunnya hasil kerja. Peran dan kedudukan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan perlindungan pekerja.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur mengenai perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain :

- A. Hak upah yang layak
- B. Hak untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk untuk istirahat dan cuti.
- C. Hak atas pemberhentian kerja (PHK)
- D. Hak mogok, dll

Faktor penyebab kelelahan kerja disebabkan karena beban kerja yang dikerjakan seorang pekerja terlalu berat yang memerlukan energi banyak sehingga memiliki pengaruh pada kemampuan pekerja. Meluangkan waktu untuk menghilangkan pikiran jenuh karena banyak memikul beban pekerjaan yang dituntut perusahaan, sehingga kondisi tubuh sudah tidak lagi baik untuk bekerja. Sebaiknya mengambil cuti untuk beristirahat dan berlibur atau hanya rehat sejenak dari dunia pekerjaan yang dapat memberikan manfaat menyegarkan pikiran jenuh akibat pekerjaan, serta meningkatkan kembali semangat dan produktivitas dalam bekerja.

Perusahaan wajib untuk memberikan salah satu hak seorang pekerja adalah waktu untuk beristirahat dan cuti, sesuai dengan pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan tersebut hanya karyawan yang telah bekerja setidaknya selama 12 bulan atau lebih dari 1 tahun berturut-turut yang berhak atas 12 hari cuti tahunan. Jika pekerja tidak bekerja selama setahun, maka perusahaan berhak menolak karyawan yang meminta cuti. Dalam melaksanakan aturan cuti tahunan, perusahaan dapat mengatur sendiri mengenai aturan cuti tersebut di dalam aturan perusahaannya tanpa menentang ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang ketenagakerjaan. Terkadang dalam pelaksanaannya sering terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aturan cuti tahunan tersebut.

Tenaga kerja outsourcing pada dasarnya merupakan karyawan dari perusahaan outsourcing. Sehingga mereka pun digaji oleh perusahaan outsourcing setelah perusahaan tersebut menerima pembayaran dari perusahaan pengguna jasa outsourcing. Pekerja/buruh outsourcing tersebut memiliki hak selayaknya para pekerja/buruh non outsourcing, hal ini wajib dipenuhi oleh perusahaan pengguna jasa outsourcing yang bersangkutan. Pada satu sisi tenaga kerja outsourcing dapat menciptakan kemudahan bagi perusahaan, namun seiring dengan berkembangnya hubungan ketenagakerjaan dengan

sistem outsourcing terdapat dampak negatif bagi perkembangan pekerja/buruh yakni banyak hak-hak tenaga kerja yang diabaikan oleh perusahaan outsourcing dan perusahaan pengguna jasa outsourcing. Selain itu, kadang kala pekerja ditempatkan pada positioning yang salah, sehingga berdampak pada ketidakseimbangan pekerjaan.

Dengan adanya regulasi Undang-Undang Cipta Kerja, perusahaan outsourcing diharapkan mampu bertanggung jawab untuk memberikan suatu perlindungan kepada para tenaga kerjanya baik dari pemberian upah yang sesuai, hak cuti tahunan, dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja outsourcing sehingga dapat menghindari perbuatan sewenang-wenang dari perusahaan karena perlindungan kerja adalah salah satu hak pekerja dan juga merupakan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menelaah bahan-bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, literatur hukum, doktrin, serta putusan pengadilan yang relevan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih terpadu sehingga norma yang diinterpretasikan tidak terlepas dari konteks hukum dan tujuan dibentuknya norma tersebut. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta bahan hukum sekunder seperti jurnal, buku, dan pendapat para ahli hukum. Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan penalaran hukum deduktif untuk menjelaskan bentuk kepastian hukum perusahaan vendor dalam memberikan hak cuti kepada tenaga kerja outsourcing, khususnya dalam konteks sistem hukum perjanjian kerja.

HASIL PEMBAHASAN

Kewenangan Perusahaan Vendor Dalam Pemberian Hak Cuti Kepada Tenaga Kerja Outsourcing Pengaturan Hukum Hak Cuti Menurut UU Cipta Kerja

Cuti dibedakan menjadi 2 yaitu cuti berbayar dan cuti tidak berbayar. Pada cuti berbayar pekerja masih mendapatkan gaji ketika sedang mengambil hak cutinya. Sedangkan pada cuti tidak berbayar para pekerja tidak akan mendapatkan bayaran saat cuti yang dikarenakan banyak faktor seperti sakit, jatah cuti habis.

Selain cuti tahunan yang sekurang-kurangnya berjumlah 12 hari kerja yang sudah umum diketahui, ada sejumlah hak cuti yang wajib diberikan pula. Hak cuti tersebut dikenal dengan sebutan “cuti khusus”. Berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, berikut sejumlah hak cuti khusus yang dimiliki pekerja:

- A. Cuti sakit (sesuai keterangan dokter).
- B. Cuti haid (maksimal 2 hari); Pada hari pertama dan hari kedua masa haid.
- C. Cuti menikah (selama 3 hari).

- D. Cuti menikahkah anak (selama 2 hari).
- E. Cuti menghitankan anak (selama 2 hari).
- F. Cuti membaptiskan anak (selama 2 hari).
- G. Cuti istri melahirkan atau keguguran kandungan (selama 2 hari)
- H. Cuti suami/istri, orang tua/mertua, atau anak/menantu meninggal dunia (selama 2 hari).
- I. Cuti anggota keluarga serumah meninggal dunia (selama 1 hari).
- J. Cuti karena menjalankan kewajiban terhadap negara ((lamanya ditentukan oleh kebijakan perusahaan).
- K. Cuti ibadah (lamanya ditentukan oleh kebijakan perusahaan).

Sebagaimana telah dijelaskan, cuti tahunan diatur dalam Pasal 81 Angka 25 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 79 ayat (a) UU Ketenagakerjaan, sedangkan aturan cuti khusus diatur dalam ketentuan Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan

Berikut ini adalah hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha terkait cuti :

- A. Pekerja berhak mendapatkan cuti sesuai dengan jenis dan lamanya yang ditentukan dalam undangundang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- B. Pekerja berhak mendapatkan upah penuh selama menjalankan hak cuti, kecuali untuk cuti khusus yang tidak diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- C. Pekerja wajib mengajukan cuti kepada pengusaha dengan mengisi formulir pengajuan cuti dan melampirkan dokumen pendukung yang diperlukan, sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- D. Pekerja wajib menjaga komunikasi dengan pengusaha selama cuti, terutama jika ada hal-hal penting yang berkaitan dengan pekerjaan.
- E. Pekerja wajib mematuhi aturan yang berlaku selama cuti, misalnya tidak bekerja di tempat lain, tidak melakukan hal-hal yang merugikan pengusaha, atau tidak memperpanjang cuti tanpa izin.
- F. Pekerja wajib kembali bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan setelah selesai cuti, dan melaporkan hasil cuti kepada pengusaha, misalnya dengan menunjukkan bukti cuti, atau memberikan laporan pekerjaan yang tertunda.
- G. Pengusaha wajib memberikan cuti kepada pekerja sesuai dengan jenis dan lamanya yang ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- H. Pengusaha wajib membayar upah penuh kepada pekerja selama menjalankan hak cuti, kecuali untuk cuti khusus yang tidak diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- I. Pengusaha wajib menyetujui atau menolak pengajuan cuti dari pekerja dengan alasan yang jelas dan objektif, sesuai dengan pertimbangan yang berkaitan dengan kepentingan pekerja dan pengusaha.
- J. Pengusaha wajib menjaga komunikasi dengan pekerja selama cuti, terutama jika ada hal-hal penting yang berkaitan dengan pekerjaan.
- K. Pengusaha wajib menghormati hak pekerja untuk beristirahat dan tidak mengganggu pekerja

selama cuti, kecuali untuk hal-hal yang mendesak dan penting.

- L. Pengusaha wajib menyambut kembali pekerja yang telah selesai cuti, dan menerima laporan hasil cuti dari pekerja, misalnya dengan mengecek bukti cuti, atau mengevaluasi laporan pekerjaan yang tertunda.

Perusahaan Vendor Sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan peluang kepada perusahaan untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui :

- A. Pemborongan pekerjaan
- B. Perusahaan Penyediaan jasa Pekerja (PPJP).

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedua bentuk kegiatan dimaksud dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat yang dimaksud antara lain ditentukannya dengan wajib dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis. Adapun perusahaan penyedia jasa pekerja, dipersyaratkan pula selain harus berbadan hukum, juga terdaftar pada instansi ketenagakerjaan.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan syarat-syarat sebagai berikut :

- A. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- B. Dilakukan dengan perintah langsung / tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- C. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- D. Tidak menghambat proses produk secara langsung

Perusahaan penyedia jasa pekerja yang memperoleh pekerjaan, dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

- A. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja.
- B. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- C. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian dimaksud, didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan kabupaten / kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan. Dal hal perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten / kota dalam satu propinsi, pendaftaran dilakukan pada instansi ketenagakerjaan propinsi. Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu propinsi, pendaftaran dilakukan pada Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial. Pendaftaran perjanjian dilakukan dengan melampirkan draf perjanjian kerja. Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja, instansi ketenagakerjaan

mencabut ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan. Dengan dicabutnya ijin, hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan.

Pemberian Hak Cuti Kepada Tenaga Kerja Outsourcing

Outsourcing berasal dari bahasa Inggris yang berarti alih daya. Outsourcing mempunyai nama lain yaitu “*contracting out*” merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Outsourcing dapat disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, pengertian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tidak dijelaskan secara jelas. Dilihat dalam peraturan tersebut menyatakan bahwa

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Salah satu hak yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah hak cuti tahunan. Tenaga kerja outsourcing berhak atas cuti tahunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Mereka memiliki hak untuk beristirahat dan liburan yang telah diatur dalam peraturan perusahaan. Selama cuti tahunan, perusahaan outsourcing wajib membayar upah sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh karyawan tersebut.

Mekanisme pengajuan cuti tenaga kerja outsourcing umumnya mengikuti kebijakan perusahaan outsourcing (vendor) dan kebijakan perusahaan pengguna jasa (klien). Berikut adalah langkah-langkah umum yang biasanya diterapkan:

A. Mengecek kebijakan cuti

Tenaga Kerja outsourcing harus memahami aturan cuti yang berlaku, baik yang ditetapkan dalam kontrak kerja dengan perusahaan outsourcing maupun kebijakan perusahaan tempat mereka ditempatkan.

B. Mengajukan permohonan cuti

Tenaga kerja biasanya harus mengajukan permohonan cuti secara tertulis atau melalui sistem HRIS yang digunakan oleh perusahaan outsourcing. Pengajuan ini perlu dilakukan jauh hari sebelum tanggal cuti yang diinginkan.

C. Persetujuan dari atasan langsung

Atasan di perusahaan pengguna jasa (klien) biasanya perlu memberikan persetujuan awal, terutama jika cuti berpotensi mempengaruhi operasional kerja.

D. Konfirmasi dari perusahaan outsourcing

Setelah disetujui oleh atasan langsung, permohonan cuti akan dikirim ke perusahaan outsourcing untuk diverifikasi dan diproses sesuai kebijakan yang berlaku.

E. Informasi kepada pihak terkait

Jika cuti disetujui, perusahaan outsourcing akan menginformasikan kepada tenaga kerja dan perusahaan pengguna jasa, serta memastikan adanya pengaturan pengganti jika diperlukan.

F. Pencatatan dalam sistem HR

Cuti yang telah disetujui akan dicatat dalam sistem administrasi HR untuk memastikan hak cuti tenaga kerja tercatat dengan benar.

G. Pelaporan setelah cuti

Setelah kembali bekerja, karyawan mungkin perlu melaporkan kehadiran kembali kepada perusahaan pengguna dan perusahaan outsourcing sebagai bentuk administrasi.

Setiap perusahaan outsourcing bisa memiliki kebijakan yang berbeda, tergantung kontrak kerja dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karena itu, karyawan disarankan untuk selalu membaca kontrak kerja dan berkonsultasi dengan HR perusahaan outsourcing sebelum mengajukan cuti.

Akibat Hukum Perusahaan Vendor Yang Tidak Memberikan Hak Cuti Kepada Tenaga Kerja Outsourcing

Perlindungan Hak Tenaga Kerja Outsourcing

Menurut Soepomo, terdapat tiga macam perlindungan tenaga kerja, yaitu:

- A. Perlindungan ekonomis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya
- B. Perlindungan sosial, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
- C. Perlindungan teknis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Idealnya suatu kebijakan sistem outsourcing dilihat dari terpenuhi atau tidaknya ketentuan outsourcing yang telah dimuat dalam hukum positif. Sistem outsourcing sendiri telah menempatkan tenaga kerja pada kedudukan yang “istimewa”. Hal ini dikarenakan hubungan kerja yang terjadi pada outsourcing adalah antara tenaga kerja dengan vendor bukan antara tenaga kerja dengan principal.

Kebijakan sistem outsourcing berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menekankan pada pemenuhan (*to fulfill*), perlindungan (*to protect*), dan penghormatan (*to respect*) agar selaras dengan kewajiban negara dalam pemenuhan hak asasi manusia warga negara tentunya belum bisa berjalan dengan optimal mengingat jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sepadan dengan jumlah perusahaan yang diawasi yang mengakibatkan muncul berbagai persoalan.

Syarat-syarat tersebut wajib dipenuhi oleh vendor maupun principal, agar tenaga kerja yang bersangkutan tetap terlindungi hak-haknya dan tidak mengalami eksploitasi secara berlebihan. Praktik outsourcing dalam UU Ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut:

- A. Vendor merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang
- B. Tenaga kerja yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi
- C. Adanya hubungan kerja yang jelas antara tenaga kerja dengan vendor, sehingga tenaga kerja yang ditempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan
- D. Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis, yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- E. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada principal, diharuskan memenuhi syarat-syarat:
 1. Apabila bagian pekerjaan yang dimaksud dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
 2. Bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga apabila dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung,

3. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari principal.

Semua persyaratan tersebut bersifat kumulatif, sehingga bila salah satu tidak terpenuhi, bagian pekerjaan tersebut tidak dapat di outsourcingkan. Hal ini supaya tenaga kerja diperlakukan sama oleh principal dan vendor untuk mencapai tujuan pengawasan ketenagakerjaan, sehingga tidak ada lagi syarat kerja, upah, dan perlindungan kerja yang rendah. Optimalisasi yang dilakukan untuk mewujudkan pengawasan ketenagakerjaan yang ideal, tidak terlepas dari peran pemerintah dan keaktifan tenaga kerja dalam memperjuangkan hak-hak dasarnya. Bertolak dari hal tersebut, optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan dilihat dari dua aspek, yaitu pengawas ketenagakerjaan dan tenaga kerja.

Tenaga kerja outsourcing mempunyai hak yang sama atas jaminan perlindungan dari segala resiko-resiko yg mungkin timbul sebagai akibat pekerjaan yg dilakukannya, menyangkut resiko kesehatan fisik dan mental, sosial, moral dan kesusilaan. Karena kemampuan fisik dan mental pekerja sebagai manusia memiliki keterbatasan kemampuan untuk bekerja efektif sampai batas waktu tertentu, yang apabila dipaksakan dapat menimbulkan kecelakaan fisik, kelelahan mental serta menurunnya produktivitas.

Tenaga kerja outsourcing juga dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, yang artinya dalam segala jenis pekerjaan dapat menggunakan perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PJP).

Lebih lanjut UU Cipta Kerja 6/2022 yang termuat dalam Pasal 66 telah mengubah definisi sistem outsourcing dan perlindungan tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana berbunyi:

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja a/ Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Sanksi Perusahaan Vendor Tidak Memberikan Hak Cuti

UU 6/2023 tentang Cipta Kerja memberikan penjelasan kewajiban perusahaan outsourcing dalam memberikan hak cuti kepada tenaga kerja di sistem outsourcing yang termuat dalam pasal 79 dan kemudian dijabarkan sebagai berikut:

Pasal 79 ayat 1

Pengusaha wajib memberi:

A. Waktu istirahat

B. Cuti.

Pasal 79 ayat 3

“Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.”

Pasal 79 ayat 4

“Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Kemudian apabila perusahaan tidak memenuhi kewajiban pemberian hak cuti, maka akan dikenakan sanksi yang termuat dalam pasal 187 sebagai berikut:

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

KESIMPULAN

1. Perusahaan vendor (perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) memegang kewenangan penuh sekaligus tanggung jawab mutlak dalam memberikan hak cuti kepada tenaga kerja *outsourcing*. Dalam skema alih daya (*outsourcing*), hubungan kerja terjadi secara langsung antara tenaga kerja dan perusahaan vendor. Perusahaan vendor bertindak sebagai pemberi kerja yang sah. Kewenangan ini mencakup penentuan dan pelaksanaan hak cuti tahunan, cuti sakit, cuti haid, cuti melahirkan/keguguran, serta cuti besar (jika diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan), sesuai dengan batas minimum yang ditetapkan dalam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, khususnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Meskipun penugasan pekerja dilakukan di perusahaan pengguna jasa (klien), perusahaan pengguna jasa tidak memiliki kewenangan untuk meniadakan atau mengubah hak cuti pekerja *outsourcing* tersebut, karena pekerja bukan merupakan karyawan mereka. Kewenangan perusahaan vendor bersifat wajib, artinya mereka tidak boleh menahan atau meniadakan hak cuti yang telah dijamin oleh undang-undang. Pelaksanaan kewenangan ini harus dicantumkan secara jelas dalam perjanjian kerja antara perusahaan vendor dengan tenaga kerja *outsourcing*.
2. Dalam konteks hubungan kerja *outsourcing*, perusahaan vendor bertindak sebagai pemberi kerja yang bertanggung jawab atas upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, dan perselisihan yang timbul, termasuk pemenuhan hak cuti tahunan dan cuti lainnya. Apabila perusahaan vendor melanggar kewajiban ini dengan tidak memberikan hak cuti kepada tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tersebut dapat dikenai sanksi hukum. Meskipun UU Cipta Kerja menghapus beberapa ketentuan cuti yang diatur sebelumnya, prinsip hak istirahat dan cuti tetap terjamin. Pelanggaran terhadap ketentuan waktu kerja dan istirahat yang wajib diberikan kepada pekerja, termasuk hak cuti, merupakan pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan. Akibat hukum utama yang mengintai perusahaan vendor yang melanggar hak

cuti adalah sanksi pidana dan sanksi denda sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 81 Angka 68 UU Cipta Kerja, yang mengubah Pasal 187 UU Ketenagakerjaan. Pelanggaran terhadap kewajiban memberikan waktu istirahat dan cuti (sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Angka 25 UU Cipta Kerja) dapat dikenai pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan, dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Selain itu, tenaga kerja *outsourcing* yang hak cutinya dilanggar berhak mengajukan perselisihan hubungan industrial untuk menuntut pemenuhan haknya. Pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan juga berwenang melakukan pemeriksaan dan penindakan untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing*.

SARAN

1. Perjanjian Kerja Sama antara perusahaan vendor dan perusahaan pengguna harus secara eksplisit mengatur mekanisme pengajuan, persetujuan, dan pencatatan hak cuti tahunan
2. Perusahaan vendor harus menyediakan sistem pencatatan (HR Information System/HRIS) yang dapat diakses dan diperbarui oleh perusahaan pengguna (melalui PIC/pengawas yang ditunjuk).
3. Sosialisasi bersama kepada seluruh tenaga kerja *outsourcing* mengenai prosedur pengajuan cuti. Tegaskan bahwa meskipun mereka digaji oleh vendor, prosedur operasional harian termasuk cuti, harus mengikuti kebijakan dan persetujuan dari perusahaan pengguna.
4. Membuat Dokumen Prosedur Baku (SOP) yang ditandatangani oleh manajemen puncak kedua perusahaan. SOP ini harus menjadi pedoman tunggal bagi pekerja *outsourcing* dan manajer pengguna/vendor.
5. Perusahaan vendor harus meminta dan menyesuaikan kebijakan cuti pekerjanya agar sepenuhnya sinkron dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) cuti yang berlaku di perusahaan pengguna jasa. Hal ini mencakup jumlah hari cuti, periode *carry-over* (jika ada), hingga prosedur *blackout date* (periode larangan cuti).
6. Mengadakan pelatihan rutin yang wajib secara khusus membahas prosedur kepatuhan hukum terkait hak normatif pekerja *outsourcing*, termasuk mekanisme cuti.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunarto Suhardi. (2006). *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Johnny Ibrahim. (2008). *Teori, Metode dan Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publisng
- Peter Mahmud Marzuki. (2005). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sehat Damanik. (2006). *Outsourcing & Perjanjian Kerja*. Jakarta: DSS-Publisng
- Barzah Latupono. (2011). *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (outsourcing) di Kota Ambon*. Jurnal Sasi. Vol (17). No. 3
- Manurung Mangaraja, et.al. (2022). *Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitanya Dengan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb)*, Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan. Vol. (8). No.2

- Natasya Ulfiyah, Mochammad Al Musadieg dan Muhammad Cahyo Widyo Sulisty. (2018). *Analisis Peranan Cuti Kerja Dalam Rangka Mengurangi Stres Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Perusahaan Daerah Air Minum)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol (1). No. 61
- Reza Yuditya Rachmat Putra. (2019). *Hak Cuti Tahunan Pada Pekerja Dengan PKWT (Pekerja Kontrak)*. Lex Journal : Kajian Hukum & Keadilan. Vol (3). No. 1
- Wahjono, S. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol (11). No. 1
- Zainuddin, M., Karina, A. D. (2023). *Penggunaan Metode Yuridis Normatif Dalam Membuktikan Kebenaran Pada Penelitian Hukum*. Smart Law Journal. Vol (2). No.2
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang