

ABSTRAK

Penggunaan pekerja *outsourcing* dilakukan karena adanya perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan meminimalisir kendali manajemen guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dalam praktik *outsourcing* hubungan kerjanya mayoritas menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penggunaan PKWT dinilai merugikan pihak pekerja dikarenakan hak-hak pekerja sangat rentan untuk direduksi atau dilanggar. Hal tersebut semakin diperparah sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang membawa berbagai dampak dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, khususnya terhadap praktik *outsourcing*. Penelitian ini membahas mengenai implikasi pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing*.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang memberikan gambaran secara komprehensif mengenai permasalahan tertentu berdasarkan fakta dan data yang diperoleh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *yuridis-normatif* dengan menelaah data-data sekunder melalui studi kepustakaan yang diperkuat dengan hasil wawancara yang berfungsi untuk mengklarifikasi data sekunder. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif sehingga memudahkan interpretasi hasil analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berdampak positif maupun negatif dalam sistem ketenagakerjaan. Mengenai hak-hak pekerja *outsourcing* dengan PKWT dalam praktiknya seringkali hak-haknya direduksi seperti hak atas upah yang layak, hak atas uang kompensasi dan uang ganti rugi, THR hingga hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan harus secara konkrit mengatur hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja. Hal tersebut juga harus dilegitimasi dengan adanya penataan kembali Hukum Ketenagakerjaan sehingga dapat memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja.

Kata Kunci: Hak-Hak Pekerja, *Outsourcing*, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023