

Interpretasi Batasan *Core Business* terhadap *Outsourcing* Sektor Ketenagalistrikan Berdasarkan Peraturan Teknis mengenai Pekerjaan Alih Daya

Putri Ni'matul Maula^{1*}, Rianda Dirkareshza²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

Corresponding Author's e-mail : 2210611301@mahasiswa.upnvj.ac.id



Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat>

Vol. 5, No. 3 Juni 2026

Page: 1260-1273

Available at:

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat/article/view/2692>

DOI:

<https://doi.org/10.55681/seikat.v5i3.2692>

Article History:

Received: 07-04-2026

Revised: 12-05-2026

Accepted: 23-06-2026

Abstract : *Outsourcing practices in the electricity sector still raise issues regarding the boundaries between core business and non-core business despite the issuance of Minister of Manpower Regulation Number 7 of 2026 concerning Outsourcing Work. This study aims to analyze the legal ambiguity in determining the boundaries of core business in the electricity sector based on technical regulations regarding outsourcing work and examine its implementation through a case study of outsourcing at PT PLN (Persero). This study is a normative juridical study with a statutory, case, and conceptual approach analyzed using Gustav Radbruch's theory of three legal objectives. The results show that Minister of Manpower Regulation Number 7 of 2026 has not provided general indicators regarding supporting work and has not systematically linked it to sectoral regulations, thus creating a wide scope for interpretation. Outsourcing practices at PT PLN (Persero) also show that the separation of core business and non-core business is more based on control and implementation functions so that a number of jobs directly related to the provision of electricity are still outsourced. Therefore, it is necessary to refine Ministerial Regulation No. 7 of 2026, revise Government Regulation No. 62 of 2012, and develop job classification parameters based on functional continuity, relevance to public services, and technical safety risks.*

Keywords : *Outsourcing, Core Business, Electricity, PT PLN (Persero), Outsourcing Work, Ministerial Regulation 7/2026.*

Abstrak : Praktik alih daya (outsourcing) pada sektor ketenagalistrikan masih menimbulkan persoalan mengenai batas antara pekerjaan inti (core business) dan pekerjaan penunjang (non-core business) meskipun telah diterbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya. Penelitian ini bertujuan menganalisis kekaburan hukum dalam penentuan batas core business pada sektor ketenagalistrikan berdasarkan peraturan teknis mengenai pekerjaan alih daya serta mengkaji penerapannya melalui studi kasus outsourcing di PT PLN (Persero). Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, kasus, dan konseptual yang dianalisis menggunakan teori tiga tujuan hukum Gustav Radbruch. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 belum memberikan indikator umum mengenai pekerjaan penunjang serta belum menghubungkannya secara sistematis dengan pengaturan sektoral sehingga menimbulkan ruang penafsiran yang luas. Praktik outsourcing di PT PLN (Persero) juga menunjukkan bahwa pemisahan core business dan non-core business lebih didasarkan pada fungsi pengendalian dan fungsi pelaksanaan sehingga sejumlah pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyediaan tenaga listrik tetap dialihdayakan. Oleh karena itu, diperlukan penyempurnaan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026, revisi PP Nomor 62 Tahun 2012, serta pengembangan parameter klasifikasi pekerjaan berbasis kontinuitas fungsi, keterkaitan dengan pelayanan publik, dan risiko keselamatan teknis.

Kata Kunci : Outsourcing, Core Business, Ketenagalistrikan, PT PLN (Persero), Pekerjaan Alih Daya, Permenaker 7/2026.

PENDAHULUAN

Perkembangan praktik *outsourcing* dalam hubungan kerja modern tidak dapat dilepaskan dari tuntutan globalisasi ekonomi yang mendorong perusahaan untuk beroperasi secara lebih efisien, fleksibel, dan kompetitif (Arifin, 2021). Di Indonesia, mekanisme *outsourcing* pertama kali diatur melalui Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU 13/2003”) yang memungkinkan perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Perjanjian pemborongan kerja menurut Pasal 1601b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUHPerdata”) ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan. Sejalan dengan perkembangan tersebut, International Labour Organization (ILO) mencatat bahwa ekspansi bentuk kerja non-standar, termasuk *outsourcing*, telah menjadi tren global yang memberikan manfaat ekonomi bagi perusahaan, tetapi pada saat yang sama menimbulkan persoalan mengenai kepastian kerja, perlindungan sosial, dan pemenuhan hak-hak pekerja (International Labour Organization, 2016).

Fenomena tersebut juga terjadi di Indonesia. Data Badan Pusat Statistik tahun 2023 menunjukkan bahwa sekitar 34 persen tenaga kerja formal bekerja dengan sistem kontrak dan *outsourcing*, terutama pada sektor manufaktur, logistik, energi, keamanan, dan ketenagalistrikan. Namun, perlindungan pekerja *outsourcing* masih lemah. Survei Lembaga Penelitian Ketenagakerjaan menunjukkan lebih dari 62% pekerja *outsourcing* tidak puas terhadap kondisi kerja mereka, khususnya terkait upah, kepastian kerja, dan akses jaminan sosial, sedangkan sekitar 15% mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kompensasi yang layak (Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2025). Persoalan ini juga memiliki relevansi konstitusional langsung yang menunjukkan bahwa praktik *outsourcing* masih menyisakan persoalan perlindungan hak pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (“UUD NRI 1945”) (Sekretariat Negara RI, 2026), serta berkaitan dengan Sustainable Development Goal poin 8 (SDG 8): Decent Work and Economic Growth. Meskipun ILO melalui Konvensi No. 158 dan Konvensi No. 181 menekankan pentingnya kepastian kerja dan perlakuan yang adil bagi pekerja *outsourcing*, Indonesia belum mengadopsi prinsip tersebut secara tegas dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional.

Persoalan *outsourcing* di Indonesia memasuki babak kritis setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (“UU Ciptaker”) menghapus Pasal 65 UU 13/2003 yang sebelumnya membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Penghapusan tersebut menimbulkan kekosongan pengaturan mengenai batas pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan (Hukumonline.com, 2025). Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah menegaskan bahwa jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan harus ditetapkan melalui peraturan tertulis dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya (“Permenaker 7/2026”) (Sekretariat Negara RI, 2026). Meskipun demikian, terbitnya Permenaker 7/2026 belum sepenuhnya menyelesaikan persoalan yang ada. Pasal 3 ayat (2) huruf f Permenaker 7/2026 hanya menyebutkan bahwa pekerjaan alih daya dapat dilakukan pada pekerjaan penunjang, salah satunya di bidang ketenagalistrikan, tanpa memberikan indikator yang jelas mengenai batas antara pekerjaan inti (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non-core business*). Ketiadaan parameter tersebut membuka ruang penafsiran yang luas dan berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dalam praktik. Selain itu, tidak terdapat jembatan normatif berupa rujukan terhadap peraturan sektoral yang mengatur lebih lanjut karakteristik masing-masing bidang usaha.

Persoalan tersebut menjadi lebih kompleks dalam sektor ketenagalistrikan. Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2012 tentang Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik ("PP 62/2012") mengklasifikasikan pengoperasian dan pemeliharaan instalasi tenaga listrik sebagai bentuk usaha jasa penunjang. Dalam praktiknya, klasifikasi tersebut digunakan sebagai salah satu dasar bagi PT PLN (Persero) untuk mengalihdayakan berbagai pekerjaan operasional melalui Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 147.K/DIR/2006 ("Kepdir 147/2006") dan pedoman yang disusun oleh Asosiasi Perusahaan Penyedia Listrik Nasional. Akibatnya, pekerjaan yang secara substantif berkaitan langsung dengan penyediaan tenaga listrik justru ditempatkan sebagai pekerjaan penunjang dan dapat dialihdayakan kepada perusahaan penyedia jasa. Terlebih lagi, Institute for Essential Services Reform (IESR) tahun 2021 menyoroti sektor ketenagalistrikan Indonesia menghadapi tantangan kualitas dan keandalan pasokan di tengah transisi energi terbarukan (IESR, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas persoalan *outsourcing* di sektor ketenagalistrikan dan perlindungan pekerja. Wicaksono, Dwiudanta, dan Analin (2022) menemukan lemahnya kedudukan pekerja *outsourcing* di PLN akibat ketidakpastian pekerjaan, lembur, dan tunjangan (Wicaksono *et al.*, 2022). Pratiwi dan Andani (2022) menilai penghapusan pembatasan jenis pekerjaan dalam UU Ciptaker menyebabkan perlindungan pekerja *outsourcing* semakin lemah (Pratiwi & Andani, 2022). Sementara itu, Cahyadidarma (2025) menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) belum optimal akibat lemahnya pengawasan dan ketidakpastian penegakan hukum (Cahyadidarma, 2025). Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara khusus mengkaji batasan *core business* dalam *outsourcing* sektor ketenagalistrikan berdasarkan peraturan teknis mengenai pekerjaan alih daya, khususnya pasca terbitnya Permenaker 7/2026. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini mengkaji dua permasalahan, yaitu bagaimana kekaburan hukum terhadap interpretasi batasan *core business* terhadap *outsourcing* sektor ketenagalistrikan berdasarkan peraturan teknis mengenai pekerjaan alih daya; dan bagaimana penerapan batasan *core business* dalam *outsourcing* sektor ketenagalistrikan melalui studi kasus *outsourcing* di PT PLN (Persero)".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan tiga pendekatan, antara lain pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah seluruh regulasi yang relevan (Marzuki, 2017), meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003"), Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ("UU Ciptaker"), Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan ("UU 30/2009"), Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2012 tentang Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik ("PP 62/2012"), Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK ("PP 35/2021"), Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya ("Permenaker 7/2026"), Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) 27/PUU-IX/2011, dan Putusan MK 168/PUU-XXI/2023; pendekatan kasus (*case approach*) untuk mengkaji kasus-kasus konkret di PT PLN (Persero) berdasarkan putusan perkara hubungan industrial yang relevan; dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk mengembangkan parameter klasifikasi pekerjaan inti dan penunjang yang dapat dioperasionalkan secara hukum. Sumber bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, putusan MK, dan konvensi ILO; bahan hukum sekunder berupa jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan kajian akademik; serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan. Analisis data menggunakan metode kualitatif deskriptif-analitis dengan teori tiga tujuan hukum Radbruch yang

terdiri dari keadilan (*Gerechtigkeit*), kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), dan kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kekaburan Hukum terhadap Interpretasi Batasan *Core Business* terhadap *Outsourcing* Sektor Ketenagalistrikan Berdasarkan Peraturan Teknis Mengenai Pekerjaan Alih Daya

UU 13/2003 merupakan regulasi pertama yang memberikan landasan hukum bagi praktik *outsourcing* di Indonesia. Pada saat itu, undang-undang ini secara tegas membedakan antara *core business* dan *non-core business*. Batasan yang paling krusial termuat dalam Pasal 65 ayat (2) yang menegaskan bahwa pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain harus merupakan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi perusahaan. Adapun Pasal 66 ayat (1) secara tegas menyatakan bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Kedua ketentuan tersebut menunjukkan bahwa *outsourcing* pada dasarnya hanya ditujukan untuk pekerjaan di luar inti kegiatan usaha.

Titik balik signifikan terjadi melalui UU Ciptaker yang menghapus Pasal 65 dan mengubah Pasal 66 UU 13/2003, sehingga hilang pula pembatasan eksplisit mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (Febrianti *et al.*, 2023). Sementara itu, PP 35/2021 yang mengatur lebih lanjut mengenai *outsourcing* beserta syarat dan perlindungannya oleh perusahaan, tetapi tidak memberikan parameter mengenai batas antara *core business* dan *non-core business* (SIP Law Firm, 2021). Kondisi ini membuka ruang yang lebih luas bagi perusahaan untuk menyerahkan berbagai jenis pekerjaan kepada pihak ketiga, termasuk pekerjaan yang memiliki keterkaitan erat dengan kegiatan utama perusahaan (Ramadhona, 2023). Kekosongan hukum tersebut mendapat koreksi konstitusional melalui Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. Mahkamah menegaskan bahwa *outsourcing* hanya diperuntukkan untuk pekerjaan non-utama yang mendukung tetapi tidak berhubungan langsung dengan inti bisnis perusahaan, tetapi tidak memberi mandat untuk kriteria terukur yang cukup. Lebih dari itu, Mahkamah menegaskan penerapan maka kata “pemerintah” yang dimaksud dalam Pasal 64 ayat (2) UU Ciptaker adalah “menteri yang bertanggung jawab dalam urusan (bidang) ketenagakerjaan” sehingga kewenangan penetapan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan beralih secara konstitusional dari pemerintah kepada Menteri Ketenagakerjaan (Mahkamah Konstitusi RI, 2023).

Sebagai tindak lanjut amanat tersebut, Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Permenaker 7/2026 pada 30 April 2026. Pasal 3 ayat (2) Permenaker 7/2026 membatasi pelaksanaan alih daya hanya pada enam jenis pekerjaan penunjang: (a) layanan kebersihan; (b) penyediaan makanan dan minuman; (c) pengamanan; (d) pengemudi dan angkutan pekerja; (e) layanan penunjang operasional; dan (f) pekerjaan penunjang di bidang pertambangan, perminyakan, gas, dan ketenagalistrikan. Kendatipun Permenaker 7/2026 membawa kemajuan normatif, penelitian ini mengidentifikasi masalah mendasar berupa kekaburan norma (*vagueness of norm*) dalam pendefinisian pekerjaan penunjang. Ambiguitas tersebut dapat terlihat dalam Pasal 3 ayat (2) huruf f hanya menyebut “pekerjaan penunjang,” salah satunya di bidang ketenagalistrikan tanpa memberikan indikator yang spesifik. Ketidadaan penjelasan definitif ini membuka celah tafsir yang luas bagi perusahaan untuk mengategorikan pekerjaan secara sepihak. Kelemahan normatif ini mendapat kritik langsung dari kalangan praktisi hukum. Direktur Lembaga Bantuan Hukum Sarikat Buruh Muslimin Indonesia (LBH Sarbumusi) Muhtar Said, menyatakan bahwa Permenaker 7/2026 mengandung dua persoalan mendasar, yakni potensi multitafsir dan praktik *overdelegation* dalam penyusunannya (NU Online, 2026). Menurutnya, pengaturan yang ada

belum mampu mengakomodasi kompleksitas kebutuhan dunia usaha yang sangat beragam. Tidak adanya definisi yang jelas mengenai pekerjaan inti menyebabkan batasan mengenai pekerjaan penunjang menjadi kabur dan berpotensi menimbulkan penyalahgunaan dalam praktik.

Oleh karena itu, perlu ditambahkan ketentuan yang memuat indikator umum pekerjaan penunjang untuk memperjelas Pasal 3 ayat (2) huruf f tersebut. Penentuan jenis pekerjaan tidak seharusnya hanya didasarkan pada nomenklatur jabatan, melainkan juga memperhatikan tingkat keterkaitan pekerjaan dengan proses bisnis utama perusahaan, pengaruhnya terhadap keberlangsungan pelayanan publik, tingkat risiko keselamatan dan kesehatan kerja, serta dampak yang ditimbulkan apabila pekerjaan tersebut tidak dilaksanakan. Di samping itu, Permenaker 7/2026 juga perlu memberikan rujukan yang lebih tegas kepada peraturan sektoral yang mengatur karakteristik masing-masing bidang usaha. Dengan demikian, penentuan pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam sektor tertentu dapat dilakukan secara lebih sistematis dan terintegrasi.

Persoalan tersebut tampak lebih kompleks dalam sektor ketenagalistrikan, UU 30/2009 menempatkan penyediaan tenaga listrik sebagai kegiatan yang bertujuan menjamin ketersediaan tenaga listrik dalam jumlah yang cukup, mutu yang baik, dan harga yang wajar (Pasal 2 ayat (2)). Selain itu, Pasal 44 ayat (6) UU 30/2009 mewajibkan setiap tenaga teknik dalam usaha ketenagalistrikan memiliki sertifikat kompetensi. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pekerjaan teknis di bidang ketenagalistrikan merupakan pekerjaan yang membutuhkan kompetensi tertentu karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan keandalan sistem tenaga listrik. Pada tingkat yang lebih teknis, PP 62/2012 mengklasifikasikan sebelas jenis usaha jasa penunjang tenaga listrik dalam Pasal 2, termasuk "pengoperasian instalasi tenaga listrik" (huruf d) dan "pemeliharaan instalasi tenaga listrik" (huruf e) yang masuk dalam daftar "jasa penunjang", sesungguhnya memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan fungsi utama penyediaan tenaga listrik. Pengoperasian gardu induk, pemeliharaan jaringan distribusi, dan penanganan gangguan sistem pada dasarnya merupakan aktivitas yang menentukan kontinuitas pasokan listrik kepada masyarakat (PLN (Persero), 2023). Klasifikasi tersebut dalam praktiknya digunakan sebagai legitimasi untuk menyerahkan pekerjaan yang secara substantif mendekati *core business* kepada pihak ketiga melalui mekanisme *outsourcing* pekerjaan teknis inti PLN melalui peraturan internalnya. Oleh karena itu, pembenahan regulasi tidak cukup dilakukan melalui penyempurnaan Permenaker 7/2026, tetapi juga memerlukan revisi terhadap PP 62/2012 agar klasifikasi usaha jasa penunjang tenaga listrik tidak secara otomatis ditafsirkan sebagai dasar penentuan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan.

Dalam perspektif hukum internasional, persoalan tersebut telah memperoleh perhatian melalui Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Konvensi ILO Nomor 181 Tahun 1997 tentang Agen Penempatan Kerja Swasta (International Labour Organization, 1982). Kedua konvensi tersebut menekankan pentingnya perlindungan terhadap pekerja serta pembagian tanggung jawab yang jelas antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia tenaga kerja. Namun, hingga saat ini Indonesia belum meratifikasi kedua konvensi tersebut. Akibatnya, standar perlindungan yang diatur dalam kedua instrumen internasional tersebut belum menjadi bagian dari sistem hukum nasional. Kondisi ini turut berkontribusi terhadap munculnya persoalan pembagian tanggung jawab antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa yang pada akhirnya berpotensi merugikan pekerja *outsourcing*.

Penerapan Batasan *Core Business* dalam *Outsourcing* Sektor Ketenagalistrikan melalui Studi Kasus *Outsourcing* di PT PLN (Persero)

Pembatasan *outsourcing* pada pekerjaan penunjang pada dasarnya telah memperoleh penguatan melalui Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 mengenai permohonan pengujian Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 yang diajukan oleh Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2MLI). Pemohon berpendapat bahwa sistem PKWT dan *outsourcing* telah menimbulkan ketidakpastian kerja serta bertentangan dengan hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil menurut UUD 1945. Oleh karena itu, MK pada akhirnya mengabulkan permohonan untuk sebagian, dengan menyatakan bahwa sistem *outsourcing* tetap konstitusional selama hubungan kerja pekerja *outsourcing* harus menjamin perlindungan dan keberlanjutan hak-hak pekerja melalui penerapan prinsip pengalihan perlindungan (*Transfer of Undertaking Protection of Employment/TUPE*) atau didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan demikian, keberadaan *outsourcing* tidak dipersoalkan, tetapi pelaksanaannya harus tetap memperhatikan perlindungan hak pekerja dan tidak boleh menghilangkan kepastian hubungan kerja (Husni & Hamzah, 2016).

Namun, praktik *outsourcing* pada pekerjaan sektor ketenagalistrikan dalam lingkup karakter serupa terus berlanjut di lingkungan PLN. Sejumlah perkara yang melibatkan pekerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) menunjukkan adanya pola yang berulang, yaitu tuntutan pekerja untuk diakui sebagai pekerja tetap PT PLN dengan alasan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesungguhnya merupakan bagian dari kegiatan utama perusahaan. Perkara pertama yang meliputi Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.KPG, Putusan Kasasi Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2015, dan Putusan Peninjauan Kembali Nomor 113 PK/Pdt.Sus-PHI/2016, sengketa diajukan oleh tiga belas pekerja yang telah bekerja selama 6 sampai 22 tahun pada PT PLN (Persero) Rayon Kalabahi dengan jabatan operator distribusi, operator pembangkitan, penanggung jawab pembangkitan, dan pemeliharaan distribusi. Para pekerja mendalilkan bahwa mereka semula merupakan pekerja tetap PT PLN yang kemudian secara sepihak dialihkan menjadi pekerja *outsourcing* melalui Koperasi Sumber Terang dan selanjutnya kepada PT Nusa Mandiri Sejahtera (NMS), sehingga penyerahan pekerjaan tersebut melanggar Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 karena pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan pokok PT PLN. Namun, Pengadilan Hubungan Industrial Kupang menolak gugatan para pekerja dengan pertimbangan bahwa mereka telah diangkat sebagai pegawai tetap PT NMS berdasarkan PKWTT dan hubungan kerja dengan PT PLN tidak terbukti. Putusan tersebut dikuatkan oleh Mahkamah Agung (MA) pada tingkat kasasi melalui Putusan Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2015, dan pada tingkat peninjauan kembali MA kembali menolak permohonan para pekerja karena tidak ditemukan kekhilafan hakim maupun kekeliruan yang nyata. Dengan demikian, hasil akhir perkara ini menegaskan bahwa hubungan kerja para pekerja tetap berada pada perusahaan *outsourcing* dan tuntutan untuk diakui sebagai pekerja tetap PT PLN tidak dikabulkan.

Selanjutnya, Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mks, Putusan Kasasi Nomor 653 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dan Putusan Peninjauan Kembali Nomor 30 PK/Pdt.Sus-PHI/2019, sengketa diajukan oleh Fadli Yusuf yang telah bekerja sejak tahun 2001 pada pekerjaan pelayanan gangguan teknik di lingkungan PT PLN (Persero) melalui beberapa perusahaan *outsourcing*, terakhir PT Sari Teknik Indah Perkasa. Penggugat berpendapat bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan bagian dari kegiatan utama distribusi tenaga listrik sehingga tidak memenuhi syarat *outsourcing* sebagaimana Pasal 65 UU 13/2003, karena pekerjaan tersebut tidak terpisah dari kegiatan pokok, dapat menghambat proses produksi, serta perlindungan dan syarat kerja yang diterimanya berbeda dengan pekerja PLN. Pengadilan Hubungan Industrial Makassar mengabulkan sebagian gugatan dengan menyatakan hubungan kerja beralih demi hukum kepada PT PLN sebagai pekerja PKWTT sejak 24 April 2002 dan menghukum PLN membayar hak-hak akibat pemutusan hubungan kerja. Namun, pada tingkat kasasi MA membatalkan putusan tersebut dengan menerima eksepsi PT PLN

dan menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*), sehingga tidak memasuki pokok perkara mengenai sah atau tidaknya pengalihan hubungan kerja. Upaya peninjauan kembali yang diajukan pekerja kemudian ditolak karena MA tidak menemukan adanya kekhilafan hakim atau kekeliruan yang nyata. Dengan demikian, hasil akhir perkara ini tidak memberikan pengakuan terhadap status pekerja tetap pada PT PLN, dan hubungan hukum yang dipersoalkan tidak diperiksa lebih lanjut karena gugatan dinilai tidak memenuhi syarat formil.

Berdasarkan Putusan Nomor 219/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, Putusan Kasasi Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dan Putusan Peninjauan Kembali Nomor 190 PK/Pdt.Sus-PHI/2018, sebelas pekerja outsourcing PT Haleyora Powerindo (dahulu PT Mitra Insan Utama) yang ditempatkan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat mengajukan gugatan karena telah bekerja selama 8 hingga 20 tahun pada berbagai fungsi administrasi, penagihan, pelayanan pelanggan, teknologi informasi, dan P2TL yang menurut mereka merupakan bagian dari pekerjaan inti distribusi dan penjualan tenaga listrik berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN Nomor 147.K/DIR/2006, sehingga pengalihan pekerjaan tersebut dianggap tidak memenuhi ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 dan hubungan kerja seharusnya beralih demi hukum menjadi hubungan kerja dengan PT PLN sebagai pekerja tetap. Pengadilan Hubungan Industrial Bandung mengabulkan sebagian gugatan dan memberikan perlindungan terhadap para pekerja. Namun, MA pada tingkat kasasi membatalkan putusan tersebut dengan menyatakan gugatan para pekerja tidak dapat diterima, sehingga pokok sengketa mengenai status pekerjaan sebagai *core business* dan peralihan hubungan kerja tidak diperiksa lebih lanjut. Upaya peninjauan kembali yang diajukan para pekerja juga ditolak karena MA menilai tidak terdapat kekhilafan hakim maupun kekeliruan yang nyata. Dengan demikian, hasil akhir perkara ini tidak mengubah status para pekerja menjadi pekerja tetap PT PLN, dan persoalan mengenai pembatasan *outsourcing* pada pekerjaan inti tidak memperoleh penilaian substantif karena gugatan berakhir pada aspek formil.

Dari ketiga putusan tersebut, terdapat pola analitis yang konsisten, majelis hakim dalam setiap perkara memeriksa apakah pekerjaan secara formal terdaftar sebagai penunjang dalam aturan internal PLN berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 147.K/DIR/2006 dan Alur Kegiatan Proses Pelaksanaan Pekerjaan berdasarkan Keputusan Pengurus APPELIN Nomor 01/X/KEP/APPELIN/2013, alih-alih menggunakan *functional test* yang memeriksa apakah pekerjaan itu secara substantif merupakan inti operasional perusahaan. Selama pekerjaan yang disengketakan telah dikategorikan sebagai pekerjaan penunjang menurut aturan tersebut, pengadilan cenderung menganggap praktik *outsourcing* telah memenuhi ketentuan Pasal 65 UU 13/2003. Akibatnya, pengujian terhadap keterkaitan fungsional suatu pekerjaan dengan proses penyediaan tenaga listrik tidak dilakukan secara mendalam. Kondisi ini secara tidak langsung menempatkan PT PLN sebagai pihak yang menentukan sendiri batas antara pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang yang justru menjadi objek pengawasan hukum. Hal ini memperlihatkan bahwa batasan yang diatur saat Pasal 65 UU 13/2003 masih berlaku pun, belum cukup jika tidak adanya uji fungsional dan peraturan sektoral yang selaras dengan batasan yang diatur.

Tabel 1. Perbandingan Kegiatan Utama (KU) dan Kegiatan Penunjang (KP)

Bidang	Kegiatan Utama Pekerja Tetap (KU)	Kegiatan Penunjang Pekerja Outsourcing (KP)
--------	-----------------------------------	---

Operator Distribusi	3.3.1 Perencanaan dan Pengendalian Operasi; 3.3.2 Pengaturan Sistem Jaringan Distribusi	3.3.3 Pelayanan Teknik dan Pemeliharaan Distribusi
Operator Pembangkitan	1.3.1 Pengendalian Pengoperasian dan Pemeliharaan Pembangkitan	1.3.2 Pengelolaan Operasional Pengoperasian dan Pemeliharaan Pembangkitan
Pelayanan Gangguan Teknik	3.3.1 Perencanaan Operasi Distribusi; 3.3.2 Pengaturan Sistem Jaringan Distribusi	3.3.3 Pelayanan Teknik dan Pemeliharaan Distribusi
Pelayanan Pelanggan	4.2.1 Pengendalian Kegiatan Niaga dan Pelayanan Pelanggan	4.2.5 Pengelolaan Penjualan, Pelayanan dan Pengaduan Pelanggan
Pelaksanaan P2TL	3.3.5 Perencanaan dan Pengendalian Operasi P2TL	3.3.6 Pelaksanaan P2TL
Sistem Transmisi	2.2.1 Perencanaan dan Pengendalian Pengoperasian dan Pemeliharaan Sistem Transmisi	2.2.2-2.2.3 Pelaksanaan Pengoperasian dan Pemeliharaan Gardu Induk serta Jaringan; 2.2.4 Pengelolaan Operasional K2 dan Lingkungan

Sumber: Keputusan Pengurus APPELIN Nomor 01/X/KEP/APPELIN/2013; Kepdir 147.K/DIR/2006

PT PLN memiliki klasifikasi terhadap pemisahan antara kegiatan utama (KU) dan kegiatan penunjang (KP) dalam Kepdir 147/2006 yang secara operasional dirinci lebih lanjut dalam Alur Kegiatan Proses Pelaksanaan Pekerjaan berdasarkan Keputusan Pengurus APPELIN Nomor 01/X/KEP/APPELIN/2013. Secara substansi, pemisahan yang tampak dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa yang disebut utama (KU) berada pada level perencanaan dan pengendalian, sedangkan yang disebut penunjang (KP) berada pada level pelaksanaan, pengoperasian, dan pemeliharaan. Sekilas, pembagian tersebut tampak sebagai pemisahan yang wajar antara fungsi strategis dan fungsi operasional. Namun, apabila dilihat dari proses bisnis ketenagalistrikan secara keseluruhan, yang terjadi bukanlah pemisahan antara pekerjaan inti dan pekerjaan penunjang, melainkan hanya pemisahan antara fungsi pengambil keputusan dan fungsi pelaksana. Padahal, kegiatan pengoperasian, pemeliharaan, pelayanan gangguan teknik, pelayanan pelanggan, maupun pelaksanaan P2TL merupakan bagian yang secara langsung menentukan kontinuitas penyediaan tenaga listrik kepada masyarakat. Dengan kata lain, fungsi yang dialihkan kepada perusahaan *outsourcing* tetap merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan utama PT PLN (Persero). Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) pada tahun 2021 secara resmi mengungkapkan bahwa pekerjaan di PLN "tumpang tindih dan campur aduk" antara yang dikategorikan inti dan penunjang, banyak kontrak yang tidak mencantumkan upah, jam kerja, dan lembur secara jelas, serta pembayaran THR yang tidak sesuai ketentuan. Menteri Ketenagakerjaan Yassierli sendiri pada Mei 2025 mengakui bahwa sistem *outsourcing* sarat persoalan, termasuk pekerja berusia 40-50

tahun yang tetap berstatus *outsourcing* tanpa jenjang karier dengan gaji tetap setara upah minimum provinsi (UMP) (CNN Indonesia, 2021).

Tabel 2. Perbandingan Hak Pekerja *Outsourcing* dan Pekerja Tetap di Sektor Ketenagalistrikan

Lingkup Hak	Hak Pekerja <i>Outsourcing</i>	Hak Pekerja Tetap
Upah dan Tunjangan	Ditentukan vendor	Upah, pesangon, dan tunjangan langsung dari PLN
Cuti	Tidak memperoleh cuti tahunan	Mendapatkan hak cuti tahunan
Lembur	Bekerja hari libur tanpa diperhitungkan sebagai lembur	Pembayaran lembur sesuai UU
Risiko K3	Risiko tinggi (pekerjaan lapangan bertegangan) dengan jaminan sosial tidak pasti	Risiko lebih terkelola karena di level perencanaan dan pengendalian
Masa Kerja	Mengikuti kontrak dengan vendor; dapat diputus kapan saja	Tidak dibatasi; dijamin UU
Peluang Karier	Peluang perubahan status sangat rendah	Pelatihan dan jenjang karier yang lebih luas

Sumber : Kepdir 147/2006; Putusan PHI Makassar No. 19/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mks; KSPI 2021

Isu selanjutnya yang perlu didalami bukan sekadar apakah pekerjaan itu tercantum sebagai penunjang dalam aturan yang diberlakukan PT PLN (Persero), melainkan apakah klasifikasi itu masih layak dipertahankan ketika pekerjaan tersebut menentukan langsung keberlangsungan operasional listrik. Kesenjangan antara pengaturan normatif dan praktik *outsourcing* di PT PLN (Persero) tidak cukup dipahami hanya melalui pembacaan terhadap peraturan perundang-undangan. Untuk melihat dampaknya secara lebih utuh, diperlukan analisis melalui teori tiga tujuan hukum Gustav Radbruch yang mencakup keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan (Afifah & Warjiyati, 2024). Dari aspek keadilan, terdapat ketimpangan dalam pembagian hak dan beban kerja antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap PT PLN. Pekerja *outsourcing* justru menjalankan pekerjaan lapangan dengan risiko keselamatan yang tinggi, seperti memperbaiki jaringan bertegangan atau melakukan pemeliharaan distribusi, tetapi memperoleh perlindungan yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja tetap PLN (Suyanto & Nugroho, 2016). Padahal, Pasal 65 ayat (4) UU 13/2003 yang berlaku pada saat itu menghendaki agar perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan yang diberikan kepada pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam Putusan Makassar terungkap bahwa pekerja *outsourcing* tidak memperoleh cuti tahunan dan bekerja pada hari libur tanpa penggantian

lembur, serta menerima upah sekitar Rp1,8 juta, sementara pegawai tetap PLN pada pekerjaan serupa mendapatkan gaji lebih tinggi, hak cuti, THR, asuransi, dan jaminan pensiun. Ketidaksetaraan ini menunjukkan pelanggaran prinsip keadilan distributif. Putusan MK 27/2011 sendiri secara tegas menyatakan bahwa pekerja *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi.

Dari aspek kepastian hukum, Radbruch mensyaratkan bahwa hukum harus memberikan aturan yang jelas, dapat diprediksi, dan tidak menimbulkan multitafsir (Alamsyah *et al.*, 2023). Ambiguitas dalam penerapan standar KU/KP terbukti menghasilkan inkonsistensi yudisial di mana PHI Makassar pada tingkat pertama mengabulkan alih hubungan kerja, tetapi MA pada kasasi membatalkannya. Tidak adanya indikator operasional yang bersifat objektif menyebabkan hakim pada akhirnya lebih banyak menggunakan klasifikasi internal PT PLN melalui Kepdir 147/2006 sebagai dasar penilaian. Akibatnya, pengujian terhadap keterkaitan fungsional suatu pekerjaan dengan proses penyediaan tenaga listrik tidak dilakukan secara mendalam. Dengan kata lain, implementasi sistem *outsourcing* pasca Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 belum berjalan secara efektif karena pembatasan terhadap *core business* tidak disertai dengan parameter operasional yang memadai.

Sementara itu, dari perspektif kemanfaatan, penggunaan *outsourcing* memang memberikan keuntungan tertentu bagi perusahaan, terutama dalam bentuk efisiensi biaya dan fleksibilitas pengelolaan tenaga kerja (Khairani & others, 2023). Akan tetapi, manfaat ekonomi tersebut tidak dapat dipisahkan dari risiko yang ditimbulkannya. Dalam sektor ketenagalistrikan, pekerjaan yang berkaitan dengan pengoperasian, pemeliharaan, dan penanganan gangguan jaringan memiliki pengaruh langsung terhadap keandalan sistem tenaga listrik dan keselamatan kerja (Pesulima & Hetharie, 2020). Apabila pekerjaan-pekerjaan tersebut diserahkan kepada pihak ketiga, maka potensi terjadinya kecelakaan kerja maupun gangguan terhadap kontinuitas pasokan listrik menjadi lebih besar. Dengan demikian, keuntungan ekonomi yang diperoleh perusahaan dapat berbanding terbalik dengan biaya sosial yang harus ditanggung masyarakat (Kantikha, 2026). Hal ini menunjukkan bahwa praktik *outsourcing* di PT PLN tidak hanya menimbulkan persoalan perlindungan pekerja, tetapi juga berkaitan dengan kepastian hukum dan kemanfaatan hukum sebagaimana dirumuskan oleh Gustav Radbruch.

Berangkat dari kekosongan parameter yang selama ini terjadi, penelitian ini menawarkan konsep KFS sebagai instrumen untuk menentukan apakah suatu pekerjaan termasuk pekerjaan inti atau pekerjaan penunjang. Konsep tersebut dibangun berdasarkan hukum ketenagakerjaan dan hukum ketenagalistrikan yang telah berkembang dalam sistem hukum Indonesia. Variabel pertama adalah Kontinuitas Fungsional (K), yaitu ukuran yang menilai apakah penghentian suatu pekerjaan akan secara langsung mengganggu atau menghentikan layanan utama perusahaan. Gagasan ini sejalan dengan pertimbangan MK dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 yang memandang kegiatan pembacaan meter sebagai pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus dan memiliki objek tetap. Variabel kedua adalah Keterkaitan Langsung dengan Fungsi Pelayanan Publik (F). Sebagai penyelenggara ketenagalistrikan, PT PLN memikul kewajiban menyediakan tenaga listrik bagi masyarakat sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 2 ayat (2) UU 30/2009. Oleh karena itu, pekerjaan yang secara langsung menentukan terpenuhinya kewajiban tersebut tidak semestinya dialihkan kepada pihak ketiga. Variabel ketiga adalah Risiko Keselamatan Teknis (S) yang bersumber dari Pasal 44 ayat (6) UU 30/2009 mengenai kewajiban sertifikasi kompetensi tenaga teknik. Semakin tinggi risiko keselamatan yang melekat pada suatu pekerjaan, semakin besar pula kebutuhan akan kompetensi dan akuntabilitas yang jelas sehingga pekerjaan tersebut seharusnya tetap berada dalam penguasaan perusahaan.

Tabel 3. Pengujian Konsep KFS terhadap Jenis Pekerjaan Sengketa di PLN

Jenis Pekerjaan	K	F	S	Kesimpulan
Operator Distribusi (Perkara Kalabahi)	Ya	Ya	Ya	Pekerjaan Inti—tidak seharusnya dialihdayakan
Operator Pembangkitan (Perkara Kalabahi)	Ya	Ya	Ya	Pekerjaan Inti—tidak seharusnya dialihdayakan
Pelayanan Gangguan Teknik (Perkara Makassar)	Ya	Ya	Ya	Pekerjaan Inti—tidak seharusnya dialihdayakan
Pelayanan Pelanggan & Administrasi (Perkara Bandung)	Tidak	Tidak	Tidak	Pekerjaan Penunjang—dapat dialihdayakan
Pembacaan Meter (Putusan MK 27/2011)	Ya	Parsial	Tidak	Zona abu-abu—PKWTT atau PKWT dengan pengalihan perlindungan hak

Hasil pengujian menggunakan konsep KFPS menunjukkan bahwa beberapa jenis pekerjaan yang selama ini dikategorikan sebagai pekerjaan penunjang berdasarkan Kepdir PT PLN Nomor 147.K/DIR/2006, seperti operator distribusi, operator pembangkitan, dan pelayanan gangguan teknik, justru memenuhi seluruh variabel K, F, dan S secara kumulatif. Artinya, pekerjaan tersebut memiliki sifat berkelanjutan, berhubungan langsung dengan fungsi pelayanan publik, serta mengandung risiko keselamatan teknis yang tinggi. Dengan demikian, pekerjaan-pekerjaan tersebut secara substantif lebih tepat dikualifikasikan sebagai *core business* sehingga tidak seharusnya dialihdayakan. Temuan ini menunjukkan bahwa klasifikasi pekerjaan dalam Kepdir 147/2006 sudah tidak lagi mencerminkan karakteristik operasional sektor ketenagalistrikan saat ini. Oleh karena itu, revisi terhadap kebijakan internal PT PLN, bahkan terhadap PP 62/2012, menjadi penting untuk mewujudkan batas yang lebih jelas antara *core business* dan *non-core business* serta untuk memastikan agar praktik *outsourcing* tetap sejalan dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pertama, Permenaker 7/2026 tidak memberikan batasan yang spesifik mengenai pekerjaan penunjang, salah satunya di bidang ketenagalistrikan. Ketiadaan indikator umum serta tidak adanya keterkaitan yang tegas dengan pengaturan sektoral menyebabkan batas antara *core business* dan *non-core business* masih kabur dan membuka ruang penafsiran yang luas dalam praktik. Oleh karena itu, diperlukan penyempurnaan pengaturan melalui penambahan indikator umum pekerjaan penunjang dalam Permenaker 7/2026 serta penguatan hubungan sistematis dengan peraturan sektoral yang

mengatur bidang ketenagalistrikan. Kedua, penerapan *outsourcing* di PT PLN (Persero) menunjukkan bahwa pemisahan antara *core business* dan *non-core business* selama ini lebih didasarkan pada perbedaan fungsi pengendalian dan fungsi pelaksanaan. Akibatnya, sejumlah pekerjaan operasional yang berkaitan langsung dengan penyediaan tenaga listrik tetap dialihdayakan. Berdasarkan analisis teori tiga tujuan hukum Gustav Radbruch, kondisi tersebut menimbulkan persoalan keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Oleh karena itu, diperlukan penyempurnaan pengaturan melalui revisi PP 62/2012 serta evaluasi klasifikasi pekerjaan di PT PLN (Persero) dengan menggunakan konsep KFS yang mempertimbangkan aspek kontinuitas fungsi, keterkaitan dengan pelayanan publik, dan risiko keselamatan teknis.

Dari penelitian ini, penulis menyaran kepada pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan bersama Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, perlu melakukan penyempurnaan pengaturan mengenai *outsourcing* di sektor ketenagalistrikan. Penyempurnaan tersebut dapat dilakukan melalui penambahan indikator umum mengenai pekerjaan penunjang dalam Permenaker 7/2026 serta pemberian rujukan yang lebih tegas terhadap peraturan sektoral yang mengatur karakteristik masing-masing bidang usaha. Selain itu, revisi terhadap PP 62/2012 diperlukan agar klasifikasi usaha jasa penunjang tenaga listrik tidak secara otomatis ditafsirkan sebagai dasar untuk menentukan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Kemudian, dalam konteks perlindungan pekerja, Pemerintah juga perlu mempertimbangkan ratifikasi Konvensi ILO Nomor 181 Tahun 1997 guna memperjelas pembagian tanggung jawab antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia tenaga kerja sehingga perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* dapat lebih terjamin. Yang terakhir, PT PLN (Persero) perlu melakukan evaluasi terhadap Keputusan Direksi Nomor 147.K/DIR/2006 dan pedoman pelaksanaan yang berlaku dengan mengubah dasar klasifikasi pekerjaan yang selama ini bertumpu pada perbedaan antara fungsi pengendalian dan fungsi pelaksanaan. Penentuan pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang seharusnya didasarkan pada karakteristik substantif pekerjaan melalui penerapan konsep KFS yang mempertimbangkan aspek kontinuitas fungsi, keterkaitan dengan pelayanan publik, dan risiko keselamatan teknis. Dengan demikian, batas antara *core business* dan *non-core business* di sektor ketenagalistrikan dapat ditentukan secara lebih objektif serta sejalan dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, F., & Warjiyati, S. (2024). Tujuan, fungsi dan kedudukan hukum. *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 2(2), 142–152.
- Alamsyah, M. S., Shobari, A., Gusma, A., Rahmanda, M. R., Antoni, H., & Dewi, E. K. (2023). Perbandingan Tindak Pidana Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 Ditinjau dengan Teori Tujuan Hukum Menurut Gustav Radbruch. *Jurnal De Jure Muhammadiyah Cirebon*, 7(1), 24–37.
- Arifin, S. (2021). Human rights and business: Human rights violations in the outsourcing industry in modern business Indonesia. *JILS (Journal of Indonesian Legal Studies)*, 6, 35.
- Badan Pembinaan Hukum Nasional. (2025). *Dibalik Efisiensi: Menelisik Masalah Outsourcing Di Indonesia*. <https://rechtsvinding.bphn.go.id/articles/1060>
- Cahyadidarma, A. (2025). *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing pada PT PLN (Persero) ULP Kuala Tungkal*. Fakultas Hukum (Hukum Perdata).
- CNN Indonesia. (2021). *Buruh Bongkar Perilaku PLN kepada Pegawai Outsourcing*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210610153033-85-652737/buruh-bongkar-perilaku-pln-kepada-pegawai-outsourcing>
- 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.
- Hukumonline.com. (2025). *Problematik Batasan Jenis Pekerjaan Outsourcing Pasca UU Cipta Kerja*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/problematik-batasan-jenis-pekerjaan-outsourcing-pasca-uu-cipta-kerja-1f677eb98097d5f/?page=all>
- Husni, L., & Hamzah, A. S. (2016). Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem “Outsourcing” Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Masalah-Masalah Hukum*, 45(3), 207–215.
- IESR. (2021). *Indonesia Energy Transition Outlook 2021*. <https://iesr.or.id/pustaka/indonesia-energy-transition-outlook-2021/>
- International Labour Organization. (1982). *Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)*. <https://www.ilo.org/resource/other/c158-termination-employment-convention-1982>
- International Labour Organization. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm
- Kantikha, I. M. (2026). *Buku Ajar Outsourcing (Alih Daya)*. Cv. Nusantara Press Indonesia.
- Khairani, & others. (2023). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja (Disesuaikan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja-Rajawali Pers*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Mahkamah Konstitusi RI. (2023). *Ikhtisar Putusan Perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023*. https://www.mkri.id/public/content/persidangan/sinopsis/ikhtisar_3724_2192_pdf
Ikhtisar Putusan 168_2023.pdf
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Prenada Media.
- NU Online. (2026). *LBH Sarbumusi: Permenaker 7 Tahun 2026 soal Outsourcing Berpotensi Rugikan Buruh*. <https://www.nu.or.id/nasional/lbh-sarbumusi-permenaker-7-tahun-2026-soal-outsourcing-berpotensi-rugikan-buruh-7NOCq>
- Pesulima, T. L., & Hetharie, Y. (2020). Perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja bagi tenaga kesehatan akibat pandemi covid-19. *Sasi*, 26(2), 280–285.
- PLN (Persero). (2023). *Standar Pengelolaan Gardu Induk 2023*. <https://id.scribd.com/document/702849813/SPLN-S5-007-2023-Pola-Operasi-GI>
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3), 652–673.
- Ramadhona, A. (2023). *Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Sekretariat Negara RI. (2026). *Pemerintah Perkuat Perlindungan Pekerja melalui Regulasi Pembatasan Outsourcing*. https://setneg.go.id/baca/index/pemerintah_perkuat_perlindungan_pekerja_melalui_regulasi_pembatasan_outsourcing
- SIP Law Firm. (2021). *Simak! Begini Aturan Alih Daya Setelah Undang-Undang Cipta Kerja dan PP 35/2021*. <https://siplawfirm.id/simak-begini-aturan-alih-daya-setelah-undang-undang-cipta-kerja>
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61–74.
- Wicaksono, M., Dwi Yudanta, A., & Analin, D. (2022). *Analisis Kasus Pelanggaran PLN Terhadap Buruh Outsourcing*. Open Science Framework.

