



ARTICLE

Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Pada Sektor E-Commerce: Studi Kasus PT VADS dan Shopee Indonesia

*Legal Protection of Outsourced Workers in the E-Commerce Sector: A Case
Study of PT VADS and Shopee Indonesia*

Wisnu Eka Wardhana^{1*}, Sugeng Santoso², Siti Kuarti³, Taupik Hidayat⁴

^{1,3} Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, Indonesia

² Mahkamah Agung Republik Indonesia, Jakarta Pusat, Indonesia

⁴ Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

* Corresponding author: wisnuwardhanahzz@gmail.com

ABSTRAK

Pertumbuhan industri e-commerce di Indonesia yang mencapai nilai USD 82 miliar pada tahun 2023 mendorong penggunaan sistem alih daya secara masif oleh perusahaan platform digital, termasuk Shopee Indonesia yang mengandalkan PT VADS Indonesia sebagai penyedia jasa tenaga kerja untuk fungsi layanan pelanggan dan moderasi konten. Praktik ini melahirkan struktur hubungan kerja trilateral yang secara sistemik menempatkan pekerja pada posisi yang rentan dan minim perlindungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dua persoalan hukum utama, yaitu bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya PT VADS Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta apakah praktik hubungan kerja alih daya tersebut telah memenuhi standar kerja layak sebagaimana diamanatkan oleh ILO. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan perbandingan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja alih daya belum optimal karena tiga celah struktural: ketidakjelasan kategorisasi customer service sebagai pekerjaan inti berdasarkan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, penggunaan PKWT berulang untuk pekerjaan permanen yang bertentangan dengan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, serta kesenjangan nyata dalam pemenuhan hak normatif pekerja. Evaluasi berdasarkan empat pilar decent work ILO menunjukkan tidak satu pun pilar terpenuhi secara optimal. Penelitian ini merekomendasikan perumusan regulasi yang mendefinisikan pekerjaan inti di sektor digital, penguatan pengawasan ketenagakerjaan, dan ratifikasi ILO Convention No. 181 Tahun 1997.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Alih Daya, E-Commerce, Standar Kerja Layak, Cipta Kerja

ABSTRACT

The rapid growth of Indonesia's e-commerce industry, reaching a value of USD 82 billion in 2023, has driven the massive adoption of outsourcing systems by digital platform companies, including Shopee Indonesia, which relies on PT VADS Indonesia as a labor service provider for customer service and content moderation functions. This practice gives rise to a trilateral employment structure that systemically places workers in a vulnerable and inadequately protected position. This study aims to analyze two primary legal issues: how legal protection for outsourced workers of PT VADS Indonesia fares under Law Number 13 of 2003 on Manpower and Law Number 6 of 2023 on Job Creation, and whether the outsourcing employment practices satisfy the decent work standards mandated by ILO instruments. This research employs a normative legal method with statute, case, and comparative approaches. The findings indicate that legal protection for outsourced workers remains suboptimal due to three structural gaps: the ambiguity in categorizing customer service functions as core work under Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023, the repeated use of fixed-term contracts for permanent work contradicting Constitutional Court Decision Number 27/PUU-IX/2011, and a substantial gap in fulfillment of workers' normative rights including wage disparities and unmet annual leave entitlements. Evaluation against the four pillars of ILO's decent work framework reveals that none of the pillars are fully satisfied, reflecting a serious disconnect between domestic regulation and international labor standards. This study recommends explicit regulation defining core work in the digital sector, strengthening labor inspection mechanisms, and ratifying ILO Convention No. 181 of 1997.

Key Words: Legal Protection, Outsourced Workers, E-Commerce, Decent Work, Job Creation Law

HOW TO CITE:

Wardhana, W. E., Santoso, S., Kuarti, S., Hidayat, T. (2026). "Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Pada Sektor E-Commerce: Studi Kasus PT VADS dan Shopee Indonesia". *Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1): 225-249. DOI: 10.32493/rjih.v9i1.60354

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi digital telah membawa transformasi yang mendasar terhadap industri dan ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam satu dekade terakhir, industri *e-commerce* tumbuh sangat pesat, didorong oleh meningkatnya akses internet, tingginya pengguna perangkat telepon pintar, dan pergeseran perilaku konsumsi masyarakat yang beralih ke *platform* digital. Laporan *e-Conomy SEA* yang diterbitkan bersama oleh Google, Temasek, dan Bain & Company pada tahun 2023 mencatat bahwa nilai ekonomi digital Indonesia telah mencapai USD 82 miliar, menjadikannya ekonomi digital terbesar di kawasan Asia Tenggara (Google et al., 2023). Angka ini terus tumbuh hingga mencapai USD 109 miliar pada tahun 2025, dengan sektor *e-commerce* sebagai kontributor utama (Google et al., 2023). Pertumbuhan yang masif ini secara langsung mendorong kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah besar di berbagai lini operasional perusahaan *e-commerce*, mulai dari pengelolaan gudang, pengiriman logistik, moderasi konten, hingga layanan pelanggan berbasis digital.

Di balik pertumbuhan yang menggembirakan tersebut, terdapat realitas ketenagakerjaan yang jauh lebih kompleks dan rentan. Perusahaan-perusahaan *e-commerce* besar yang beroperasi di Indonesia, termasuk Shopee yang dikelola oleh Sea Group, secara dominan mengandalkan sistem alih daya atau *outsourcing* untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja operasional mereka, khususnya di bidang layanan pelanggan (*customer service*) dan moderasi konten digital. Praktik ini dilaksanakan melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja seperti PT VADS Indonesia, anak perusahaan Telekom Malaysia Berhad yang merupakan salah satu penyedia layanan *Business Process Outsourcing* (BPO) terbesar di Indonesia. Dalam skema ini, terbentuk suatu struktur hubungan kerja yang bersifat trilateral, di mana pekerja secara formal terikat perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing*, namun secara operasional dan substansial menjalankan pekerjaan di bawah kendali dan untuk kepentingan perusahaan *e-commerce* selaku pihak pemberi kerja (*principal*) (Nugroho & Cahya, 2025). Struktur yang demikian menghasilkan kerumitan tersendiri dalam menentukan siapa sesungguhnya yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak normatif pekerja, dan dalam praktiknya sering kali menyebabkan pekerja berada dalam posisi yang sangat lemah karena tidak ada pihak yang dengan tegas mengakui tanggung jawab penuh atas kesejahteraan mereka (Taruli et al., 2025).

Secara normatif, Indonesia telah memiliki kerangka hukum yang mengatur mekanisme alih daya, yakni melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 64 sampai dengan Pasal 66, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksanaannya. Salah satu perubahan paling signifikan yang dibawa oleh rezim Cipta Kerja adalah dihapusnya Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta perubahan substansial pada Pasal 66 yang sebelumnya membatasi pekerjaan yang dapat dialihdayakan hanya pada kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (Pradnyana Putra & Yustiawan, 2025). Dengan dihapusnya batasan tersebut, Undang-Undang Cipta Kerja secara efektif membuka ruang bagi perusahaan untuk menggunakan pekerja *outsourcing* pada semua lini pekerjaan, termasuk kegiatan yang secara substansial merupakan inti dari operasional bisnis perusahaan *e-commerce* (Pratiwi & Andani, 2022). Perubahan ini mengundang kritik dari kalangan akademisi dan praktisi hukum yang menilai bahwa ketentuan baru tersebut membuka ruang yang terlalu luas bagi perusahaan pemberi kerja untuk mengeksternalisasi

tenaga kerja, yang pada akhirnya berpotensi melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* secara sistemik (Taruli et al., 2025).

Dari perspektif hukum internasional, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah menetapkan standar perlindungan minimum bagi pekerja yang ditempatkan melalui agen ketenagakerjaan swasta melalui ILO Convention No. 181 Tahun 1997 tentang *Private Employment Agencies*. Konvensi ini secara tegas mengamanatkan agar negara-negara anggota memastikan bahwa pekerja yang ditempatkan oleh agen swasta menikmati perlindungan yang setara dengan pekerja yang dipekerjakan secara langsung, yang mencakup hak atas jaminan sosial, upah yang layak, kebebasan berserikat, serta perlindungan dari segala bentuk diskriminasi. Lebih lanjut, ILO mengembangkan konsep *Decent Work* yang diperkenalkan oleh Direktur Jenderal ILO Juan Somavia melalui laporannya kepada Konferensi Perburuhan Internasional ke 87 pada tahun 1999. Konsep ini menetapkan empat pilar utama sebagai tolok ukur kualitas perlindungan pekerja, yaitu kesempatan kerja, standar dan hak di tempat kerja, perlindungan sosial, dan dialog sosial (ILO, 1999). Keempat pilar tersebut menjadi parameter yang relevan dan terukur untuk mengevaluasi apakah praktik *outsourcing* dalam *e-commerce* Indonesia telah memenuhi prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang berkeadilan.

Permasalahan yang muncul kemudian adalah bahwa Indonesia hingga saat ini belum meratifikasi ILO Convention No. 181, sehingga kewajiban hukum yang mengikat secara formal untuk mengimplementasikan standar perlindungan tersebut di tingkat domestik belum tersedia. Namun demikian, sebagai negara anggota ILO yang telah meratifikasi ILO Convention No. 100 Tahun 1951 tentang *Equal Remuneration* melalui Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957, Indonesia tetap terikat pada prinsip-prinsip fundamental dalam instrumen ILO yang bersifat *soft law* (ILO, 1957). Di sisi lain, kajian lapangan menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* di Indonesia secara konsisten menerima upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap, dengan selisih yang mencapai 27% lebih rendah untuk pekerja *outsourcing*, disertai dengan minimnya tunjangan kerja, tidak adanya kepastian jenjang karir, serta kemudahan pemberhentian yang sewenang-wenang (Pratiwi & Andani, 2022). Kondisi ini diperparah oleh masih lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, di mana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang seharusnya menjadi instrumen perlindungan bagi pekerja *outsourcing* terbukti belum efektif dalam praktik di lapangan, dengan masih ditemukannya berbagai pelanggaran berupa pembayaran upah di bawah upah minimum, jaminan sosial yang tidak aktif, serta jam kerja yang melampaui batas ketentuan (Nofiani et al., 2025).

Kajian akademis mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* di Indonesia selama ini masih terkonsentrasi pada sektor konvensional. Penelitian yang secara spesifik mengkaji perlindungan pekerja *outsourcing* dalam *e-commerce* digital masih sangat minim, padahal sektor ini memiliki karakteristik hubungan kerja yang berbeda dari sektor konvensional (Pradnyana Putra & Yustiawan, 2025). Kekhasan tersebut antara lain terletak pada sifat pekerjaan yang berulang dan berkelanjutan namun dikemas dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tingginya ketergantungan *platform* digital terhadap tenaga kerja alih daya untuk fungsi yang secara substansial bersifat inti bagi kelangsungan bisnis, serta tidak efektifnya mekanisme dialog sosial antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *e-commerce* sebagai pihak yang sesungguhnya menentukan kondisi kerja. Selain itu, dalam konteks pelaksanaan hak normatif pekerja, termasuk hak atas cuti kerja, terdapat kesenjangan yang serius antara aturan yang ada dengan praktik di lapangan, di mana pekerja *outsourcing* sering kali tidak mendapatkan hak yang seharusnya mereka terima akibat lemahnya posisi tawar dan minimnya pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan (Nugroho & Cahya, 2025). Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 pun telah menegaskan bahwa pekerja *outsourcing* yang menjalankan pekerjaan yang bersifat permanen berhak mendapatkan jaminan keberlangsungan kerja, suatu prinsip yang dalam praktiknya masih sering diabaikan oleh perusahaan di sektor digital.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, artikel ini merumuskan dua permasalahan hukum utama. Pertama, bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* PT VADS Indonesia yang bekerja pada Shopee Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja? Kedua, apakah praktik hubungan kerja alih daya antara PT VADS Indonesia dan Shopee Indonesia telah memenuhi standar kerja layak (*decent work*) sebagaimana diamanatkan oleh instrumen ILO?

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu suatu pendekatan penelitian yang mengkaji hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam sistem hukum positif dengan cara menginventarisasi, menganalisis, dan menginterpretasikan bahan-bahan hukum yang relevan (Marzuki, 2017). Metode ini dipilih karena permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini berpusat pada aspek normatif dari pengaturan alih daya dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta kesesuaiannya dengan

standar internasional yang ditetapkan oleh ILO, sehingga analisis terhadap teks peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan instrumen hukum internasional menjadi kebutuhan utama (Pratiwi & Andani, 2022). Penelitian hukum normatif pada dasarnya merupakan penelitian terhadap bahan pustaka atau data sekunder, yang bersumber dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier (Soekanto & Mamudji, 1995).

Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang diteliti (Marzuki, 2017). Dalam penelitian ini, pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta instrumen ILO yang relevan, guna mendapatkan gambaran yang utuh mengenai kerangka normatif perlindungan pekerja *outsourcing* di Indonesia. Kedua, pendekatan kasus (*case approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji kasus yang memiliki relevansi dengan isu hukum yang diteliti (Marzuki, 2017). Dalam penelitian ini, pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yang merupakan putusan penting yang menegaskan prinsip perlindungan keberlangsungan kerja bagi pekerja *outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Ketiga, pendekatan perbandingan (*comparative approach*), yaitu pendekatan yang digunakan untuk membandingkan pengaturan hukum nasional tentang alih daya dengan standar yang ditetapkan dalam instrumen ILO, sehingga dapat diidentifikasi ada tidaknya kesenjangan antara regulasi domestik dan standar internasional dalam hal perlindungan pekerja *outsourcing* di sektor e-commerce (Taruli et al., 2025).

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dibagi ke dalam tiga kategori. Bahan hukum primer mencakup seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengikat, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 100, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, ILO Convention No. 181 Tahun 1997, serta ILO Recommendation No. 198 Tahun 2006. Bahan hukum sekunder mencakup bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, meliputi buku teks hukum ketenagakerjaan, artikel jurnal ilmiah nasional maupun internasional yang berkaitan dengan

tema penelitian, serta laporan resmi dari lembaga internasional seperti ILO. Bahan hukum tersier mencakup kamus hukum dan ensiklopedia yang digunakan untuk membantu memahami makna konseptual dari istilah-istilah hukum yang relevan.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), melalui portal hukum resmi seperti Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH), portal Mahkamah Konstitusi, situs resmi ILO, serta basis data jurnal ilmiah terakreditasi seperti portal SINTA Kemdikbud dan Google Scholar. Seluruh bahan hukum yang dikumpulkan kemudian diklasifikasikan berdasarkan relevansinya dengan masing-masing permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini.

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan metode preskriptif-analitis. Metode preskriptif digunakan karena penelitian hukum normatif pada dasarnya bertujuan untuk memberikan penilaian tentang apa yang seharusnya (*das sollen*), berbeda dengan penelitian sosial yang hanya mendeskripsikan apa yang terjadi (*das sein*). Dalam konteks penelitian ini, metode preskriptif-analitis digunakan untuk menilai apakah pengaturan alih daya yang berlaku saat ini telah memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja PT VADS Indonesia yang bekerja pada Shopee Indonesia, sekaligus merumuskan rekomendasi yang diperlukan berdasarkan analisis perbandingan dengan standar *decent work* ILO. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menggunakan penalaran deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari premis-premis yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus sesuai dengan isu hukum yang diteliti (Marzuki, 2017).

Hasil dan Pembahasan

A. Kerangka Hukum Alih Daya di Indonesia dan Perkembangannya

1. Pengaturan *Outsourcing* dalam Rezim Undang-Undang Ketenagakerjaan (Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja)

Sistem alih daya atau *outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya merupakan mekanisme hukum yang memungkinkan suatu perusahaan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis. Secara konseptual, *outsourcing* dapat diartikan sebagai pengalihan sebagian atau seluruh kegiatan operasional perusahaan kepada pihak ketiga, di mana pihak ketiga tersebut merupakan perusahaan penyedia jasa yang akan mengirimkan pekerja sebagai pelaksana pekerjaan pada perusahaan pengguna jasa berdasarkan kesepakatan para pihak (Budiartha,

2016). Dalam perspektif bisnis, praktik ini tumbuh sebagai respons terhadap ketatnya persaingan ekonomi global yang menuntut perusahaan untuk beroperasi secara lebih efisien, dengan cara memfokuskan sumber daya pada kegiatan inti (*core business*) dan mendelegasikan kegiatan penunjang kepada pihak yang lebih kompeten (Hafizh et al., 2022). Namun demikian, dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, mekanisme ini memunculkan pertanyaan mendasar mengenai siapa yang sesungguhnya menjadi pemberi kerja, dan siapa yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak normatif pekerja.

Landasan normatif pengaturan alih daya di Indonesia sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja bersumber dari Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 menegaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Selanjutnya, Pasal 65 ayat (2) mengatur persyaratan kumulatif yang harus dipenuhi agar suatu pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan lain, yaitu pekerjaan tersebut harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dapat dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung (Pratiwi & Andani, 2022). Sementara itu, Pasal 66 ayat (1) secara tegas melarang perusahaan untuk mempekerjakan pekerja *outsourcing* guna melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (Pradnyana Putra & Yustiawan, 2025). Pembatasan ini kemudian dipertegas melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, yang membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan hanya pada lima jenis pekerjaan penunjang, yaitu jasa keamanan, katering, layanan kebersihan, transportasi pekerja, dan pertambangan minyak.

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 kemudian memberikan penafsiran konstitusional yang penting terhadap pengaturan alih daya ini. Dalam putusannya, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa frasa “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*), yakni hanya konstitusional apabila perjanjian kerja tersebut mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak bagi pekerja ketika objek pekerjaannya tetap ada meskipun terjadi pergantian perusahaan alih daya. Putusan ini secara substantif menegaskan dua hal penting. Pertama, pekerja alih daya tidak boleh

kehilangan hak normatifnya semata-mata karena pergantian perusahaan penyedia jasa, dan sistem alih daya tidak boleh menjadi alat bagi perusahaan untuk secara sepihak menghindari kewajiban hukum terhadap pekerja. Meski demikian, dalam praktiknya, implementasi putusan ini masih menghadapi berbagai tantangan serius di lapangan, di mana banyak perusahaan *outsourcing* yang tidak mematuhi prinsip pengalihan perlindungan hak tersebut (Taruli et al., 2025).

2. Perubahan Paradigma Pengaturan Alih Daya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, membawa perubahan yang sangat mendasar terhadap kerangka hukum alih daya di Indonesia. Perubahan paling signifikan adalah penghapusan Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta perubahan substansial terhadap Pasal 66 yang menghilangkan seluruh batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (Pradnyana Putra & Yustiawan, 2025). Dengan dihapusnya ketentuan tersebut, pengaturan alih daya dalam rezim Cipta Kerja kini hanya bertumpu pada Pasal 66 yang telah diubah, yang intinya menyatakan bahwa hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja dapat didasarkan pada PKWT maupun PKWTT, serta bahwa perlindungan pekerja, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*.

Penghapusan batasan jenis pekerjaan ini menimbulkan implikasi hukum yang sangat luas. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja memang memberikan beberapa ketentuan teknis mengenai alih daya, namun tidak memuat pembatasan substantif mengenai jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Akibatnya, dalam praktik perusahaan kini dapat secara sah menggunakan pekerja *outsourcing* untuk semua lini pekerjaan termasuk fungsi yang sebelumnya diklasifikasikan sebagai kegiatan inti, seperti layanan pelanggan (*customer service*) dan moderasi konten dalam *e-commerce* (Hafizh et al., 2022). Kondisi ini secara langsung relevan dengan pola hubungan kerja antara PT VADS Indonesia dan Shopee Indonesia, di mana pekerja VADS yang menjalankan fungsi *customer service* untuk kepentingan Shopee kini beroperasi dalam kerangka hukum yang tidak lagi membedakan antara pekerjaan inti dan penunjang.

Dari perspektif akademis, perubahan ini dikritik karena menciptakan ketidakpastian hukum yang justru merugikan pekerja. Beberapa kajian menunjukkan bahwa dengan tidak

adanya batasan yang jelas, pengusaha memiliki keleluasaan yang sangat besar untuk mengeksternalisasi tenaga kerja tanpa batas, yang berpotensi menyebabkan terjadinya penurunan drastis jumlah pekerja tetap dan meningkatnya ketidakpastian kerja jangka panjang bagi angkatan kerja Indonesia (Sigit Riyanto et al., 2020). Lebih jauh, perubahan ini dianggap bertentangan dengan semangat pembentukan *decent work* atau kerja layak sebagaimana dikehendaki oleh ILO, karena secara struktural menempatkan lebih banyak pekerja pada status hubungan kerja yang tidak stabil dan minim perlindungan (ILO, 2016).

3. Masalah PKWT dalam Praktik Alih Daya *E-Commerce*

Salah satu isu yang paling krusial dalam alih daya *e-commerce* adalah penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pasal 56 sampai dengan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang jangka waktunya disepakati oleh para pihak. Ketentuan ini berbeda signifikan dengan rezim sebelumnya di mana Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas membatasi penggunaan PKWT hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai, bersifat sementara, atau musiman dengan batas waktu maksimal tiga tahun.

Dalam konteks hubungan kerja antara PT VADS Indonesia dan pekerja yang ditugaskan di Shopee Indonesia, pekerjaan *customer service* yang dijalankan secara faktual bersifat terus-menerus, permanen, dan tidak musiman. Mengingat kebutuhan Shopee terhadap layanan pelanggan berlangsung sepanjang waktu selama *platform* beroperasi (Yuliardi & Santoso, 2022). Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai keabsahan PKWT yang digunakan dalam hubungan kerja tersebut, khususnya apakah jenis pekerjaan yang secara faktual bersifat permanen dapat secara sah dikemas dalam PKWT yang terus diperpanjang. Praktik perpanjangan PKWT secara berulang tanpa batas waktu yang jelas dikenal sebagai *evergreen contract*, dan dalam banyak kasus dilakukan oleh perusahaan dengan sengaja untuk memutus kontinuitas masa kerja pekerja sehingga kewajiban yang melekat pada masa kerja yang panjang, seperti hak atas pesangon dan hak cuti tahunan, tidak pernah terpenuhi (Nugroho & Cahya, 2025).

Tanggung jawab hukum dalam sistem alih daya juga menjadi permasalahan tersendiri. Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja dan Pasal 18 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa perlindungan pekerja, upah, kesejahteraan, dan penyelesaian perselisihan menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Namun, dalam

struktur hubungan trilateral antara PT VADS Indonesia, Shopee Indonesia, dan pekerja, terjadi ketidakjelasan tanggung jawab yang dalam praktiknya justru merugikan pekerja. Perusahaan *outsourcing* sering berargumentasi bahwa kebijakan operasional ditentukan sepenuhnya oleh perusahaan pengguna (*principal*), sementara perusahaan pengguna menyatakan tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan pekerja. Akibatnya, ketika terjadi pelanggaran hak pekerja, tanggung jawab hukum menjadi tidak jelas dan pekerja berada dalam posisi yang paling dirugikan (Yuliardi & Santoso, 2022).

B. Standar Kerja Layak (Decent Work) dalam Instrumen ILO Sebagai Tolak Ukur Internasional

1. Konsep *Decent Work* dan Relevansinya dalam Konteks Alih Daya

Dalam upaya memberikan perlindungan yang komprehensif dan berkeadilan bagi seluruh pekerja di dunia, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah mengembangkan sebuah kerangka konseptual yang dikenal dengan istilah *Decent Work* atau Kerja Layak. Konsep ini pertama kali diperkenalkan secara resmi oleh Direktur Jenderal ILO Juan Somavia melalui laporannya kepada Konferensi Perburuhan Internasional ke-87 pada tahun 1999, yang mendefinisikan *decent work* sebagai kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang produktif dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan martabat manusia (ILO, 1999). Konsep ini kemudian berkembang menjadi agenda global ILO yang bertumpu pada empat pilar utama yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan, yaitu promosi lapangan kerja (*employment creation*), standar dan hak di tempat kerja (*standards and rights at work*), perlindungan sosial (*social protection*), dan dialog sosial (*social dialogue*) (ILO, 1999). Keempat pilar ini secara bersama-sama membentuk tolok ukur minimum yang harus dipenuhi oleh setiap negara anggota ILO dalam memastikan bahwa hubungan kerja yang berlangsung di wilayahnya memberikan perlindungan yang layak bagi pekerja.

Relevansi konsep *decent work* dalam konteks sistem alih daya sangat signifikan, mengingat model hubungan kerja trilateral yang menjadi ciri khas *outsourcing* secara inheren menciptakan kerentanan yang berisiko melemahkan pemenuhan keempat pilar tersebut. Secara teoritis, pekerja *outsourcing* seringkali menghadapi hambatan struktural dalam memperoleh standar dan hak di tempat kerja yang setara dengan pekerja tetap, minimnya akses terhadap perlindungan sosial yang memadai, serta terbatasnya ruang untuk melakukan dialog sosial yang bermakna karena tidak adanya hubungan langsung dengan pemberi kerja faktual (Liunda & Lie, 2024). Dalam konteks industri *e-commerce*, di mana pekerja *outsourcing* seperti yang

dipekerjakan oleh PT VADS Indonesia untuk kepentingan Shopee Indonesia menjalankan pekerjaan yang secara substantif bersifat inti namun secara formal terikat kepada perusahaan penyedia jasa, ketidaksesuaian antara kondisi kerja aktual dengan standar *decent work* ILO menjadi semakin nyata (Yuliardi & Santoso, 2022). Oleh karena itu, kerangka *decent work* ILO menjadi instrumen evaluasi yang tepat dan relevan untuk mengukur sejauh mana praktik hubungan kerja alih daya di sektor *e-commerce* Indonesia telah memenuhi standar ketenagakerjaan yang berkeadilan.

2. ILO Convention No. 181 Tahun 1997 tentang *Private Employment Agencies*

Instrumen ILO yang paling relevan dalam konteks hubungan kerja alih daya adalah ILO Convention No. 181 Tahun 1997 tentang *Private Employment Agencies* (Agen Ketenagakerjaan Swasta). Konvensi ini hadir sebagai respons terhadap perkembangan pesat industri penempatan tenaga kerja swasta di seluruh dunia, yang dalam praktiknya sering kali menimbulkan eksploitasi terhadap pekerja akibat lemahnya pengaturan dan pengawasan. Secara substansial, Konvensi No. 181 menetapkan standar perlindungan minimum yang wajib dipastikan oleh negara anggota terhadap pekerja yang ditempatkan melalui agen ketenagakerjaan swasta. Pasal 12 Konvensi ini secara tegas mengamanatkan bahwa negara-negara anggota wajib memastikan perlindungan yang memadai dan mencegah penyalahgunaan terhadap pekerja yang dipekerjakan oleh agen ketenagakerjaan swasta, yang mencakup kebebasan berserikat dan berunding secara kolektif, upah minimum, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, serta perlindungan dari segala bentuk diskriminasi.

Yang perlu dicermati secara kritis adalah fakta bahwa Indonesia hingga saat ini belum meratifikasi ILO Convention No. 181. Kondisi ini memiliki implikasi hukum yang serius, karena tanpa ratifikasi, ketentuan dalam Konvensi No. 181 tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat secara langsung dalam sistem hukum nasional Indonesia (Hafizh et al., 2022). Namun demikian, ketiadaan ratifikasi tidak serta merta membebaskan Indonesia dari seluruh kewajiban internasional di bidang perlindungan pekerja *outsourcing*. Sebagai negara anggota ILO yang telah meratifikasi ILO Convention No. 87 tentang Kebebasan Berserikat (melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998) dan ILO Convention No. 100 tentang *Equal Remuneration* (melalui Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957), Indonesia tetap terikat pada prinsip dasar yang tercermin dalam *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* 1998. Deklarasi tersebut menegaskan bahwa seluruh anggota ILO, terlepas dari apakah mereka telah meratifikasi konvensi tertentu atau tidak, memiliki kewajiban untuk

menghormati, mempromosikan, dan mewujudkan prinsip dasar ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya prinsip non diskriminasi dan penghapusan kerja paksa (ILO, 1998).

Dalam perspektif hukum internasional, instrumen ILO yang belum diratifikasi tetap dapat berfungsi sebagai *soft law* yang memiliki otoritas moral dan persuasif dalam pembentukan dan interpretasi hukum nasional (Mantouvalou, 2012). Para akademisi hukum ketenagakerjaan internasional menegaskan bahwa standar ILO, meskipun tidak selalu mengikat secara formal, secara konsisten digunakan sebagai referensi normatif oleh pengadilan nasional dan badan arbitrase dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, termasuk yang berkaitan dengan sistem alih daya (ILO, 2016). Dengan demikian, ILO Convention No. 181 dapat dan seharusnya dijadikan sebagai tolok ukur evaluatif dalam menilai kecukupan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* di Indonesia, termasuk dalam konteks hubungan kerja antara PT VADS Indonesia dan Shopee Indonesia.

3. ILO Recommendation No. 198 Tahun 2006 tentang *Employment Relationship*

Melengkapi kerangka Konvensi No. 181, ILO Recommendation No. 198 Tahun 2006 tentang *Employment Relationship* memberikan panduan yang lebih spesifik mengenai pentingnya kepastian hukum dalam mendefinisikan dan menentukan status hubungan kerja seseorang. Rekomendasi ini muncul dari keprihatinan global terhadap semakin maraknya skema kontraktual yang dirancang untuk menyembunyikan hubungan kerja yang sesungguhnya, sehingga pekerja kehilangan perlindungan hukum yang seharusnya mereka dapatkan. Paragraf 4 Rekomendasi No. 198 secara tegas menyatakan bahwa negara anggota harus merumuskan kebijakan nasional yang jelas untuk menentukan siapa yang digolongkan sebagai pekerja (*employee*) dalam sistem hukumnya, dengan tujuan memastikan bahwa perlindungan hukum tidak dapat dihindari melalui rekayasa hubungan kontraktual.

Rekomendasi ini sangat relevan untuk menganalisis hubungan kerja dalam ekosistem alih daya *e-commerce*. Dalam konteks hubungan trilateral antara PT VADS Indonesia, Shopee Indonesia, dan pekerja, terdapat pertanyaan mendasar apakah pekerja VADS yang secara faktual bekerja sepenuhnya di bawah pengarahan, pengawasan, dan untuk kepentingan Shopee dapat dianggap memiliki hubungan kerja substantif dengan Shopee meskipun secara formal hanya terikat kepada VADS (Pratiwi & Andani, 2022). ILO Recommendation No. 198 menegaskan bahwa penentuan status hubungan kerja harus didasarkan pada fakta yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan remunerasi pekerja, terlepas dari cara hubungan tersebut ditandai dalam kontrak formal yang dibuat para pihak. Prinsip ini dikenal sebagai

substance over form atau *primacy of fact*, yang menempatkan realitas hubungan kerja di atas kemasan formalnya. Apabila prinsip ini diterapkan secara konsisten, maka pekerja VADS yang menjalankan pekerjaan *customer service* secara eksklusif dan terus menerus untuk kepentingan Shopee berpotensi memiliki klaim atas perlindungan yang selayaknya diberikan kepada pekerja Shopee sendiri.

4. Pilar-Pilar *Decent Work* sebagai Parameter Evaluatif

Berdasarkan analisis terhadap tiga isu hukum utama di atas, dapat dilakukan evaluasi terhadap kesesuaian praktik hubungan kerja VADS-Shopee dengan standar *decent work* ILO melalui keempat pilarnya. Evaluasi ini dilakukan secara sistematis dengan menggunakan keempat pilar sebagai indikator terukur untuk menilai kualitas perlindungan pekerja secara holistik, bukan sekadar kepatuhan formal terhadap peraturan yang berlaku. Pendekatan evaluatif ini relevan karena perlindungan hukum yang ideal tidak hanya mensyaratkan keberadaan regulasi, tetapi juga efektivitas implementasinya di lapangan (Kusuma, 2025). Kerangka *decent work* ILO menjadi tolok ukur yang tepat karena mencakup dimensi-dimensi substantif yang tidak selalu tercermin dalam ketentuan hukum domestik Indonesia.

Pilar Pertama: Promosi Lapangan Kerja. Pilar ini mensyaratkan bahwa pekerjaan yang tersedia tidak hanya memadai secara kuantitas, tetapi juga berkualitas dan memberikan kepastian bagi pekerja (ILO, 1999). Dalam sistem alih daya *e-commerce*, pekerja memang memiliki akses terhadap lapangan kerja, namun kualitas pekerjaan tersebut dipertanyakan karena dibatasi oleh PKWT yang terus diperpanjang tanpa kepastian jenjang karir maupun prospek pengangkatan sebagai karyawan tetap. Pekerja *outsourcing* di Indonesia umumnya memiliki keterbatasan dalam jenjang karir dan posisi tawar yang lemah, yang secara struktural menempatkan mereka dalam kondisi ketidakpastian kerja jangka panjang (Liunda & Lie, 2024).

Pilar Kedua: Standar dan Hak di Tempat Kerja. Pilar ini merujuk pada delapan konvensi ILO yang dikategorikan sebagai konvensi fundamental, yang mencakup hak atas kebebasan berserikat, perundingan kolektif, penghapusan kerja paksa, penghapusan pekerja anak, dan non diskriminasi (ILO, 1998). Dalam konteks pekerja *outsourcing e-commerce*, hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif menjadi hak yang paling sulit dipenuhi, karena pekerja *outsourcing* pada umumnya tidak memiliki akses yang setara terhadap mekanisme dialog industrial dengan perusahaan pemberi kerja faktual (*principal*) (Taruli et al., 2025). Ketimpangan ini diperparah oleh disparitas upah antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap

yang mengerjakan fungsi serupa, yang bertentangan dengan prinsip *equal pay for equal work* sebagaimana diamanatkan ILO Convention No. 100 Tahun 1951.

Pilar Ketiga: Perlindungan Sosial. Pilar ini mensyaratkan adanya jaminan perlindungan sosial yang memadai bagi seluruh pekerja, mencakup jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, dan jaminan hari tua (ILO, 2012). Meskipun secara formal pekerja *outsourcing* di Indonesia terdaftar dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, terdapat kesenjangan yang cukup signifikan dalam implementasinya. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pekerja *outsourcing* yang menghadapi masalah dengan status kepesertaan BPJS yang tidak aktif, ketidaksesuaian skema manfaat dengan kondisi kerja aktual, serta tidak terpenuhinya hak normatif lain seperti hak cuti tahunan yang merupakan bagian dari perlindungan sosial mendasar bagi pekerja (Nugroho & Cahya, 2025).

Pilar Keempat: Dialog Sosial. Pilar terakhir ini menekankan pentingnya konsultasi dan negosiasi antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha sebagai mekanisme untuk memastikan kepentingan semua pihak terakomodasi secara adil (ILO, 1999). Dalam sistem alih daya, pilar dialog sosial menghadapi tantangan struktural yang paling mendasar, karena hubungan trilateral yang terbentuk antara perusahaan *outsourcing*, perusahaan pengguna, dan pekerja menciptakan jarak yang menghalangi terjadinya dialog yang bermakna. Pekerja *outsourcing* umumnya tidak memiliki representasi dalam Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan pengguna, sehingga aspirasi dan kepentingan mereka tidak tersalurkan dalam mekanisme dialog industrial yang ada (Pradnyana Putra & Yustiawan, 2025).

Dengan mempertimbangkan keempat pilar tersebut secara holistik, dapat disimpulkan bahwa sistem alih daya dalam *e-commerce* Indonesia, sebagaimana tercermin dalam pola hubungan kerja antara PT VADS Indonesia dan Shopee Indonesia, menghadapi tantangan serius dalam memenuhi standar *decent work* ILO. Kesenjangan antara hukum nasional dan standar internasional ini yang menjadi justifikasi paling kuat bagi urgensi reformasi regulasi alih daya di Indonesia yang berorientasi pada perlindungan pekerja secara substansial, bukan sekadar formal.

C. Analisis Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing: Studi Kasus PT VADS Indonesia dan Shopee Indonesia

1. Profil Hubungan Kerja Trilateral VADS-Shopee-Pekerja

Untuk memahami permasalahan hukum yang menjadi inti kajian ini, perlu terlebih dahulu dipetakan secara cermat bagaimana struktur hubungan kerja antara PT VADS

Indonesia, Shopee Indonesia, dan pekerja yang terlibat. PT VADS Indonesia merupakan anak perusahaan dari Telekom Malaysia Berhad yang bergerak di bidang penyediaan layanan *Business Process Outsourcing* (BPO), dengan fokus utama pada pengelolaan layanan pelanggan berbasis digital, moderasi konten, serta operasional *contact center* untuk berbagai perusahaan teknologi berskala besar yang beroperasi di Indonesia. Sementara Shopee Indonesia, yang dikelola oleh PT Shopee International Indonesia sebagai bagian dari Sea Group yang bermarkas di Singapura, merupakan salah satu *platform e-commerce* terbesar di Indonesia dengan jutaan transaksi harian yang secara langsung bergantung pada kualitas dan kontinuitas layanan pelanggan (Google et al., 2023).

Dalam konstruksi hubungan kerja yang terbentuk, terdapat tiga pihak yang masing-masing memiliki peran dan kedudukan hukum yang berbeda. Shopee Indonesia berkedudukan sebagai perusahaan pemberi kerja (*principal*) yang membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan fungsi *customer service* dan layanan digital lainnya, namun memilih untuk tidak mempekerjakan tenaga kerja tersebut secara langsung. PT VADS Indonesia berkedudukan sebagai perusahaan *outsourcing* yang secara formal mengikat perjanjian kerja dengan pekerja dan bertanggung jawab atas administrasi ketenagakerjaan. Sementara pekerja berada pada posisi paling bawah dari segitiga hubungan ini, di mana mereka secara faktual menjalankan pekerjaan sepenuhnya untuk kepentingan Shopee Indonesia tetapi secara hukum hanya memiliki hubungan kontrak dengan VADS Indonesia (Nugroho & Cahya, 2025). Konstruksi inilah yang dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal sebagai hubungan kerja *triangular* (*triangular employment relationship*), yang menjadi salah satu bentuk hubungan kerja non standar yang paling banyak menimbulkan permasalahan hukum di era ekonomi digital (Yuliardi & Santoso, 2022).

2. Kategorisasi *Customer Service* sebagai Pekerjaan Inti atau Penunjang

Permasalahan paling mendasar dalam hubungan kerja antara VADS dan Shopee adalah pertanyaan mengenai apakah fungsi *customer service* yang dijalankan oleh pekerja VADS dapat dikategorikan sebagai kegiatan penunjang (*non core business*) atau justru merupakan kegiatan inti (*core business*) dari operasional Shopee Indonesia. Pertanyaan ini sangat menentukan karena kategorisasi tersebut akan berdampak langsung pada keabsahan keseluruhan skema alih daya yang dijalankan.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas melarang penggunaan pekerja *outsourcing* untuk kegiatan

yang berhubungan langsung dengan proses produksi atau kegiatan inti perusahaan (Arifin et al., 2022). Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja kemudian menghapus batasan tersebut, perkembangan hukum terbaru menunjukkan bahwa pembatasan tersebut kembali diberlakukan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Dalam putusannya, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa *outsourcing* hanya boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat non utama, yaitu pekerjaan yang mendukung tetapi tidak berhubungan langsung dengan inti bisnis perusahaan. Putusan ini merupakan tonggak penting yang secara substantif memulihkan perlindungan pekerja *outsourcing* dengan mengembalikan batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan.

Dalam konteks *platform e-commerce* seperti Shopee, fungsi *customer service* memiliki posisi yang sangat strategis dan tidak dapat dilepaskan dari keberlangsungan inti bisnis perusahaan. Setidaknya terdapat tiga faktor yang mendukung kualifikasi *customer service* sebagai kegiatan inti Shopee Indonesia. Pertama, dari perspektif bisnis *e-commerce*, kepercayaan konsumen merupakan aset utama *platform* digital, dan kepercayaan tersebut secara langsung dibangun dan dijaga melalui kualitas layanan pelanggan. Tanpa layanan pelanggan yang efektif dan responsif, transaksi pada *platform* Shopee tidak akan dapat berjalan dengan baik, sehingga *customer service* bukan sekadar fungsi pendukung melainkan merupakan bagian yang terintegrasi dari proses produksi layanan *e-commerce* itu sendiri (Hafizh et al., 2022).

Kedua, dari perspektif hukum, Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan *outsourcing* adalah pekerjaan yang merupakan kegiatan jasa penunjang. Jika *customer service* diinterpretasikan sebagai pekerjaan yang berhubungan langsung dengan kegiatan utama Shopee yaitu memfasilitasi transaksi jual beli digital, maka penyerahan fungsi tersebut kepada VADS berpotensi tidak memenuhi syarat yang dimaksud. Ketiga, secara faktual, pekerja VADS yang menangani *customer service* Shopee bekerja secara eksklusif dan penuh waktu untuk kepentingan Shopee, menggunakan sistem dan infrastruktur yang terintegrasi dengan *platform* Shopee, serta tunduk pada standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh Shopee. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara substansial pekerja tersebut adalah bagian dari operasional Shopee, bukan sekadar pihak eksternal yang memberikan layanan penunjang (Liunda & Lie, 2024).

3. Keabsahan PKWT dalam Pekerjaan yang Bersifat Permanen

Permasalahan berkaitan dengan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pekerja VADS umumnya dipekerjakan dengan PKWT yang berdurasi satu tahun dan diperpanjang secara berulang selama pekerja tersebut masih dibutuhkan oleh klien (Arifin et al., 2022). Praktik perpanjangan PKWT secara berulang ini dikenal sebagai *evergreen contract*, dan dalam banyak kasus dilakukan oleh perusahaan dengan sengaja untuk memutus kontinuitas masa kerja pekerja sehingga kewajiban-kewajiban yang melekat pada masa kerja yang panjang seperti hak atas pesangon dan hak cuti tahunan tidak pernah terpenuhi (Nugroho & Cahya, 2025). Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah menetapkan batas waktu maksimal PKWT adalah lima tahun termasuk perpanjangan, sedangkan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 menegaskan bahwa apabila objek pekerjaan bersifat tetap dan berkelanjutan, maka pekerja berhak atas jaminan keberlangsungan kerja yang setara dengan PKWTT. Prinsip ini secara langsung relevan dengan kondisi pekerja VADS yang menangani operasional Shopee secara berkelanjutan, mengingat pekerjaan *customer service* pada *platform* Shopee bersifat terus-menerus dan tidak mengenal musim.

4. Kesenjangan Perlindungan Sosial dan Upah

Permasalahan yang menjadi sorotan dalam hubungan kerja alih daya *e-commerce* adalah kesenjangan yang signifikan antara kondisi kerja pekerja *outsourcing* dengan pekerja tetap yang menjalankan fungsi serupa. Kajian lapangan yang dilakukan di berbagai sektor menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* secara konsisten menerima upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap, dengan selisih yang mencapai 27% lebih rendah untuk pekerja alih daya dan 17% lebih rendah untuk pekerja kontrak (Pratiwi & Andani, 2022). Dalam konteks industri BPO dan *contact center* di Indonesia, kesenjangan serupa juga terjadi dan bahkan cenderung lebih besar mengingat tidak adanya akses terhadap berbagai tunjangan dan program kesejahteraan yang biasanya hanya dinikmati oleh karyawan tetap perusahaan pengguna jasa.

Dari aspek jaminan sosial, meskipun secara formal pekerja VADS terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, persoalan yang lebih substantif terletak pada kualitas dan keberlanjutan perlindungan sosial tersebut. Temuan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* di Indonesia kerap menghadapi masalah dengan kepesertaan BPJS yang tidak aktif ketika terjadi jeda atau

pergantian kontrak, yang menyebabkan pekerja kehilangan akses terhadap layanan kesehatan dan perlindungan ketenagakerjaan pada saat yang justru paling dibutuhkan (Nofiani et al., 2025). Kondisi ini secara langsung bertentangan dengan prinsip *equal treatment* yang diamanatkan oleh ILO Convention No. 100 Tahun 1951 yang telah diratifikasi Indonesia, yang menegaskan prinsip *equal remuneration* bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang setara.

Selain itu, hak atas cuti kerja menjadi salah satu hak normatif yang paling sering tidak terpenuhi dalam praktik alih daya *e-commerce*. Meskipun Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja menjamin hak cuti tahunan minimal 12 hari kerja bagi setiap pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut, praktik perpanjangan PKWT sebelum genap satu tahun masa kerja secara sistematis digunakan oleh perusahaan *outsourcing* untuk menghindari kewajiban memberikan hak cuti tersebut (Nugroho & Cahya, 2025). Strategi ini tidak hanya melanggar hak normatif pekerja, tetapi juga mencerminkan lemahnya mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang ada, di mana rasio antara pengawas ketenagakerjaan dan jumlah perusahaan yang harus diawasi sangat tidak proporsional sehingga pelanggaran semacam ini kerap berlangsung tanpa konsekuensi hukum yang berarti (Kusuma, 2025).

5. Evaluasi Berdasarkan Empat Pilar *Decent Work* ILO

Berdasarkan analisis terhadap tiga isu utama di atas, dapat dilakukan evaluasi terhadap kesesuaian praktik hubungan kerja VADS-Shopee dengan standar *decent work* ILO melalui keempat pilarnya. Ditinjau dari pilar pertama, yaitu promosi lapangan kerja yang berkualitas, hubungan kerja antara VADS dan Shopee memang menyediakan lapangan kerja bagi sejumlah besar pekerja, namun kualitas pekerjaan tersebut tidak dapat dikatakan memenuhi standar *decent work* karena dibatasi oleh PKWT yang terus diperpanjang tanpa kepastian jenjang karir, minimnya prospek pengangkatan sebagai karyawan tetap, dan tidak adanya mekanisme yang jelas bagi pekerja untuk meningkatkan status dan kondisi kerjanya (Liunda & Lie, 2024).

Ditinjau dari pilar kedua, yaitu standar dan hak di tempat kerja, terdapat indikasi kuat bahwa hak dasar pekerja tidak terpenuhi secara optimal, terutama berkaitan dengan hak atas upah yang setara, hak cuti tahunan, serta hak untuk berunding secara kolektif dengan perusahaan pemberi kerja faktual. Kedudukan hukum pekerja *outsourcing* yang tidak berubah secara substantif meskipun telah ada pergantian regulasi menunjukkan bahwa batasan antara kedudukan hukum sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

tidak membawa perbedaan yang berarti bagi perlindungan pekerja alih daya dalam praktiknya (Arifin et al., 2022).

Ditinjau dari pilar ketiga, yaitu perlindungan sosial, implementasi jaminan sosial bagi pekerja VADS yang ditugaskan di Shopee masih menghadapi berbagai tantangan praktis yang serius. Meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mewajibkan perusahaan alih daya untuk memenuhi seluruh hak normatif pekerja termasuk jaminan sosial, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan yang nyata antara ketentuan normatif dan implementasinya (Kusuma, 2025). Pekerja *outsourcing* kerap menghadapi masalah dengan kepesertaan BPJS yang tidak aktif ketika terjadi jeda atau pergantian kontrak, yang menyebabkan mereka kehilangan akses terhadap layanan kesehatan dan perlindungan ketenagakerjaan pada saat yang justru paling dibutuhkan (Nofiani et al., 2025). Dengan demikian, pilar perlindungan sosial hanya terpenuhi sebagian karena meskipun kepesertaan BPJS secara formal ada, efektivitas dan keberlanjutan perlindungan tersebut masih jauh dari standar yang dikehendaki oleh ILO dalam kerangka *decent work*-nya.

Ditinjau dari pilar keempat, yaitu dialog sosial, pekerja *outsourcing* yang ditempatkan melalui VADS untuk kepentingan Shopee menghadapi hambatan struktural yang paling mendasar karena sebagai pekerja yang terikat kepada VADS, mereka tidak memiliki akses untuk berpartisipasi dalam mekanisme dialog industrial di tingkat Shopee sebagai perusahaan yang sesungguhnya menentukan kondisi kerja mereka (Pradnyana Putra & Yustiawan, 2025). Kondisi ini secara efektif mengeliminasi salah satu mekanisme paling penting bagi pekerja untuk memperjuangkan kepentingan dan hak mereka, yang pada akhirnya semakin memperdalam ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan perusahaan dalam hubungan kerja trilateral yang bersifat asimetris ini. Berdasarkan evaluasi yang komprehensif terhadap keempat pilar *decent work* di atas, dapat disimpulkan bahwa praktik hubungan kerja alih daya antara PT VADS Indonesia dan Shopee Indonesia belum memenuhi standar kerja layak sebagaimana diamanatkan oleh instrumen ILO, di mana tidak satu pun pilar terpenuhi secara optimal. Kesenjangan ini bukan semata-mata persoalan kepatuhan individual suatu perusahaan, melainkan merupakan cerminan dari kelemahan sistemik dalam kerangka regulasi alih daya Indonesia yang perlu segera ditangani melalui reformasi hukum yang berorientasi pada perlindungan substantif bagi pekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik dua kesimpulan utama yang menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan. Pertama, perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* PT VADS Indonesia yang bekerja pada Shopee Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja masih belum optimal dan mengandung tiga celah hukum yang bersifat struktural. Celah pertama berkaitan dengan ketidakjelasan kategorisasi pekerjaan *customer service* sebagai kegiatan inti atau penunjang, yang menjadi persoalan mendasar mengingat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah memulihkan pembatasan bahwa alih daya hanya diperbolehkan untuk pekerjaan non inti, sehingga praktik penyerahan fungsi *customer service* kepada PT VADS Indonesia berpotensi tidak memiliki dasar hukum yang kuat. Celah kedua berkaitan dengan penggunaan PKWT secara berulang dan tidak berkesudahan untuk pekerjaan yang secara faktual bersifat permanen dan terus menerus, yang bertentangan dengan prinsip kepastian kerja sebagaimana ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Celah ketiga berkaitan dengan kesenjangan yang signifikan dalam pemenuhan hak normatif pekerja, termasuk disparitas upah, persoalan kepesertaan jaminan sosial, dan tidak terpenuhinya hak cuti tahunan akibat praktik pemutusan dan perpanjangan kontrak secara berulang sebelum genap satu tahun masa kerja.

Kedua, praktik hubungan kerja alih daya antara PT VADS Indonesia dan Shopee Indonesia belum memenuhi standar kerja layak (*decent work*) sebagaimana diamanatkan oleh instrumen ILO. Evaluasi berdasarkan keempat pilar *decent work* menunjukkan bahwa tidak satu pun pilar yang terpenuhi secara optimal. Pilar promosi lapangan kerja berkualitas tidak terpenuhi karena dominasi PKWT tanpa kepastian jenjang karir. Pilar standar dan hak di tempat kerja tidak terpenuhi karena adanya disparitas upah dan terbatasnya hak untuk berunding secara kolektif dengan perusahaan pemberi kerja faktual. Pilar perlindungan sosial terpenuhi sebagian karena meskipun kepesertaan BPJS secara formal ada, implementasinya masih menghadapi berbagai hambatan praktis. Pilar dialog sosial tidak terpenuhi karena struktur hubungan kerja trilateral secara efektif memutus akses pekerja terhadap mekanisme dialog industrial yang bermakna dengan Shopee Indonesia selaku pihak yang sesungguhnya menentukan kondisi kerja. Kondisi ini secara keseluruhan mencerminkan kesenjangan yang serius antara komitmen Indonesia sebagai anggota ILO dengan realitas perlindungan pekerja *outsourcing* di sektor *e-commerce*.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian ini mengajukan beberapa rekomendasi yang ditujukan kepada berbagai pemangku kepentingan. Kepada Pembentuk Peraturan Perundang-undangan (DPR dan Pemerintah), diperlukan pembentukan peraturan yang secara eksplisit dan terperinci mendefinisikan kriteria “pekerjaan inti” dalam sektor ekonomi digital dan *e-commerce*, sehingga tidak ada lagi multitafsir yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengalihdayakan fungsi yang secara substantif merupakan kegiatan inti bisnis. Selain itu, mekanisme sanksi terhadap praktik *evergreen contract* dan perpanjangan PKWT yang bertujuan menghindari kewajiban hukum perlu diperkuat dengan ancaman pidana yang memberikan efek jera, disertai dengan penguatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan agar mampu mendeteksi dan menindak pelanggaran di sektor digital secara efektif.

Kepada Kementerian Ketenagakerjaan, diperlukan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap model bisnis digital, termasuk melalui pemanfaatan teknologi informasi untuk pemantauan kepatuhan perusahaan *outsourcing* secara *real-time*. Kementerian juga perlu menerbitkan pedoman teknis yang mengatur secara spesifik standar perlindungan minimum bagi pekerja *outsourcing* di sektor BPO dan *e-commerce*, mencakup standar upah, perlindungan sosial, hak cuti, dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang aksesibel bagi pekerja alih daya.

Kepada Indonesia sebagai Anggota ILO, pemerintah perlu mempertimbangkan secara serius untuk meratifikasi ILO Convention No. 181 Tahun 1997 tentang *Private Employment Agencies* sebagai komitmen hukum yang mengikat terhadap perlindungan pekerja yang ditempatkan melalui agen swasta. Ratifikasi ini akan memberikan landasan hukum internasional yang lebih kuat sekaligus menjadi sinyal positif bagi komunitas internasional bahwa Indonesia berkomitmen untuk memenuhi standar ketenagakerjaan global, khususnya di tengah pesatnya perkembangan ekonomi digital yang semakin mengandalkan model hubungan kerja non standar.

Kepada Perusahaan *E-Commerce* dan Perusahaan *Outsourcing*, perlu dilakukan reorientasi paradigma dari sekadar kepatuhan formal (*formal compliance*) menuju kepatuhan substantif (*substantive compliance*) dalam pemenuhan hak pekerja. Perusahaan *e-commerce* sebagai pihak yang sesungguhnya paling diuntungkan dari sistem alih daya perlu mengambil tanggung jawab yang lebih besar secara sukarela terhadap kesejahteraan pekerja yang menjalankan fungsi esensial bagi operasional bisnisnya, termasuk melalui penetapan standar kontrak minimum yang harus dipenuhi oleh seluruh mitra alih dayanya.

Informasi Pendanaan

Tidak ada

Ucapan Terima Kasih

Tidak ada.

Referensi

- Arifin, Choirul, Irawan Soerodjo, M. Syahrul Borman, dan Dudik Djaja Sidarta. Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum*, Vol. 2, No. 4 (2022): 62-77.
- Budiarta, I Nyoman Putu. *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press, 2016.
- Farida, Ike. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Depok: Sinar Grafika, 2020.
- Google, Temasek, dan Bain & Company. *e-Conomy SEA 2023: Southeast Asia's Digital Economy Report*. Singapore: Google, Temasek, dan Bain & Company, 2023.
- Hafizh, Dean Fadhuroman, Genta Maghribi, Rita Mulyani, Sastia Roria Afradyta, dan Sharen Fernanda. Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Lemhannas RI*, Vol. 10, No. 3 (2022): 212-223.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- ILO Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948.
- ILO Convention No. 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951.
- ILO Convention No. 181 concerning Private Employment Agencies, 1997.
- ILO Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship, 2006.
- ILO Recommendation No. 202 concerning National Floors of Social Protection, 2012.
- ILO. *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva: International Labour Organization, 1998.
- ILO. *Decent Work: Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference*. Geneva: International Labour Organization, 1999.
- ILO. *Non-Standard Forms of Employment: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Geneva: International Labour Organization, 2016.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan ke-4. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Kusuma, Robby Tejamukti. Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *IBLAM Law Review*, Vol. 5, No. 2 (2025): 151-158.

- Liunda, Sheren Agapena Hosaya dan Gunardi Lie. Analisis Hukum dan Prospek Pekerja Outsourcing untuk Diangkat sebagai Karyawan Tetap. *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik*, Vol. 2, No. 1 (2024): 50-65.
- Mantouvalou, Virginia. Are Labour Rights Human Rights?. *European Labour Law Journal*, Vol. 3 No. 2 (2012): 151-172.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Nofiani, Rika, Ikomatussuniah, dan Ferina Ardhi Cahyani. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Swadec Security Service di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *BELEID: Journal of Administrative Law and Public Policy*, Vol. 3, No. 2 (2025): 196-210.
- Nugroho, Anton dan Rafika Cahya. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Akibat Tidak Adanya Hak Cuti Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. *CAUSA: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, Vol. 16, No. 2 (2025).
- Pratiwi, Wiwin Budi dan Devi Andani. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing di Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 29, No. 3 (2022): 652-673.
- Pradnyana Putra, I Kadek Devara Sandy dan Dewa Gede Pradnya Yustiawan. Perlindungan Hak-Hak Pekerja Outsourcing dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Wicara*, Vol. 15, No. 9 (2025): 525-535.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Riyanto, Sigit, Maria S.W Sumardjono, Sulistiowati, Eddy O.S Hiariej, Ari Hermawan, Dahliana Hasan, Mailinda Eka Yuniza, Zainal Arifin Mochtar, I Gusti Agung Made Wardana, Wahyu Yun Santoso, Totok Dwi Diantoro, Adrianto Dwi Nugroho, Nabiyla Risfa Izzati, dan Fadhilatul Hikmah. *Kertas Kebijakan: Catatan Kritis dan Rekomendasi terhadap RUU Cipta Kerja*. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Cetakan ke-9. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Taruli, Mega Gabriella, Rr. Ani Wijayati, dan Haposan Sahala Raja Sinaga. Pengaturan Pekerjaan Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Jurnal Hukum to-ra*, Vol. 10, Special Issue (2024): 82-94.
- Uwiyono, Aloysius, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Yuliardi, Andika Dwi dan Imam Budi Santoso. Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja dalam Berbagai Aspek Menurut Hukum Positif Indonesia. *Jurnal Gorontalo Law Review*, Vol. 5, No. 1 (2022): 186-200.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 mengenai Pengupahan yang Sama bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi Organisasi Perburuahan Internasional Nomor 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.