

Tanggung Jawab Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia

Rafi Bagas Riyadi¹

¹ Teknik Mesin, Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: bagasalfa13@gmail.com

Abstrak

Sistem *outsourcing* di Indonesia telah berkembang pesat seiring dengan globalisasi ekonomi, namun hal ini juga memunculkan ketimpangan antara pekerja tetap dan pekerja alih daya. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis tanggung jawab hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum untuk pekerja *outsourcing* masih lemah dalam implementasinya, terutama disebabkan oleh pengawasan yang minim dan interpretasi hukum yang tidak konsisten. Oleh karena itu, diperlukan reformasi kebijakan dan penguatan pengawasan ketenagakerjaan guna memastikan kesejahteraan dan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja *outsourcing*.

Kata Kunci: Outsourcing, Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan, Tanggung Jawab Hukum

Abstract

The outsourcing system in Indonesia has expanded significantly alongside economic globalization, yet it has also led to disparities between permanent employees and outsourced workers. This study aims to analyze the legal responsibilities concerning outsourced labor based on Indonesian labor regulations. The research employs a normative juridical approach through a literature review of relevant laws, court rulings, and legal literature. The findings reveal that although legal frameworks for protection exist, their implementation remains weak due to limited regulatory oversight and inconsistent interpretations of the law. As a result, comprehensive policy reform and enhanced labor supervision are essential to ensure fair and lawful employment practices.

Keywords: Outsourcing, Legal Protection, Labor Law, Legal Responsibility

PENDAHULUAN

Outsourcing atau alih daya merupakan salah satu sistem ketenagakerjaan yang berkembang pesat di Indonesia seiring dengan meningkatnya kebutuhan efisiensi dalam dunia usaha. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk menyerahkan sebagian kegiatan penunjang kepada pihak ketiga (vendor) agar dapat lebih fokus pada proses produksi

utama. Namun demikian, dalam praktiknya, sistem *outsourcing* kerap menimbulkan persoalan ketenagakerjaan yang kompleks, terutama terkait dengan keadilan dan perlindungan hukum bagi para pekerja yang terlibat di dalamnya (Budiyono, 2021; Hafiz dkk, 2022).

Tenaga kerja *outsourcing* sering kali mengalami perlakuan yang tidak setara dibandingkan pekerja tetap, baik dari segi

Submitted	Accepted	Published
14-05-2025	18-05-2025	18-05-2025

 : <https://doi.org/10.56248/marostek.v4i1.110>

upah, jaminan sosial, maupun kepastian kerja. Meskipun secara normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah memberikan landasan hukum bagi praktik *outsourcing*, masih terdapat celah dalam implementasinya yang berpotensi merugikan pekerja (Sudirman, 2018). Lemahnya pengawasan serta ketidakjelasan hubungan kerja antara perusahaan pengguna dan penyedia tenaga kerja *outsourcing* menambah rumit persoalan ini (Rachmat, 2020).

Selain itu, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-X/2012 telah menegaskan bahwa pengaturan *outsourcing* tidak boleh mereduksi hak-hak normatif pekerja. Namun dalam praktiknya, pelaksanaan keputusan tersebut belum sepenuhnya berdampak terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja alih daya. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dengan realitas sosial yang terjadi di dunia kerja.

Dengan demikian, tujuan utama dari kajian ini adalah untuk menganalisis bentuk tanggung jawab hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia serta mengidentifikasi kendala utama dalam pelaksanaan perlindungan tersebut. Penelitian ini juga mengkaji kemungkinan perbaikan sistem melalui pendekatan perbandingan hukum dari negara lain guna memperkuat keadilan dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan yuridis normatif. Seluruh data diperoleh dari sumber sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, jurnal hukum nasional, buku akademik, serta artikel ilmiah yang relevan dengan topik ketenagakerjaan dan sistem *outsourcing*. Kriteria inklusi yang

digunakan dalam pemilihan sumber adalah sebagai berikut: (1) Sumber diterbitkan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir (2013–2023); (2) Memiliki relevansi langsung dengan isu perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia; dan (3) Berasal dari jurnal hukum terakreditasi, dokumen resmi pemerintah, atau literatur akademik terpercaya.

Analisis data dilakukan dengan teknik konten analisis kualitatif dalam bingkai yuridis normatif, yaitu dengan menelaah muatan norma dari regulasi, putusan pengadilan, dan kajian akademik, kemudian disintesis untuk menarik kesimpulan mengenai tanggung jawab hukum dalam sistem *outsourcing*. Beberapa fokus utama dalam studi ini meliputi:

- Studi Pustaka, mencakup analisis terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan peraturan turunannya;
- Analisis Putusan Pengadilan, dengan menelaah yurisprudensi, khususnya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-X/2012, serta putusan hubungan industrial yang berkaitan dengan alih daya;
- Studi Perbandingan, yakni kajian atas praktik hukum *outsourcing* di negara lain seperti Filipina dan India untuk mengidentifikasi keunggulan atau kekurangan sistem hukum di Indonesia.

Karena penelitian ini bersifat normatif, tidak terdapat pengumpulan data lapangan atau penyajian visual seperti grafik dan tabel. Namun demikian, analisis disusun secara sistematis berdasarkan sumber hukum dan pustaka akademik yang telah melalui verifikasi ilmiah dan relevan dalam konteks ketenagakerjaan nasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka terhadap berbagai literatur akademik,

regulasi, dan putusan pengadilan yang relevan, diperoleh sejumlah temuan penting yang menunjukkan bahwa meskipun perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* telah diatur secara normatif, praktik di lapangan masih menyisakan banyak permasalahan. Oleh karena itu, pembahasan ini difokuskan pada empat aspek utama, yakni landasan hukum, tantangan implementasi, tinjauan literatur dan praktik, serta solusi yang dapat ditawarkan untuk penguatan perlindungan hukum.

1. Landasan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 66 secara tegas menyatakan bahwa *outsourcing* hanya dapat dilakukan untuk kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi utama. Ketentuan ini diperkuat oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 yang mengatur tata cara pelaksanaan *outsourcing*. Pekerja *outsourcing* juga dijamin untuk memperoleh hak-hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan kerja lainnya.

Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak tersebut secara utuh. Pelanggaran yang umum terjadi meliputi tidak adanya kontrak kerja tertulis, pemotongan upah sepihak, dan pengabaian terhadap kepesertaan BPJS. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan regulasi saja belum cukup apabila tidak disertai dengan pengawasan yang efektif.

2. Tantangan Implementasi

Meskipun kerangka hukum telah tersedia, pelaksanaannya menghadapi sejumlah kendala struktural dan kultural yang menghambat pemenuhan hak pekerja *outsourcing*. Beberapa tantangan tersebut antara lain:

- **Ketidakjelasan Status Hukum**
Banyak pekerja *outsourcing* tidak mengetahui secara pasti status hubungan kerja mereka, apakah sebagai karyawan dari vendor atau berada dalam tanggung jawab perusahaan pengguna. Ketidakjelasan ini menimbulkan kebingungan dalam menentukan pihak yang harus bertanggung jawab atas pelanggaran hak kerja.
- **Lemahnya Pengawasan**
Rendahnya jumlah pengawas ketenagakerjaan serta minimnya audit berkala terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja menyebabkan banyak pelanggaran tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara serius.
- **Penerapan yang Tidak Konsisten**
Meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-X/2012 telah menggarisbawahi pentingnya perlindungan normatif bagi pekerja *outsourcing*, namun implementasinya belum konsisten. Masih ditemukan praktik yang bertentangan dengan semangat perlindungan pekerja, terutama di sektor informal dan sektor swasta yang kurang tersentuh regulasi.

3. Tinjauan Literatur dan Praktik Terkait Perlindungan *Outsourcing*

Sejumlah literatur menyajikan kritik tajam terhadap praktik *outsourcing* di Indonesia. Damanik dkk, (2024); Koto, & Hanifah (2023) mengemukakan bahwa meskipun terdapat regulasi yang mengatur perlindungan pekerja *outsourcing*, lemahnya pengawasan dan sanksi yang tidak tegas membuat perusahaan cenderung mengabaikan kewajiban hukumnya.

Sudirman (2018) menyoroti adanya celah hukum dalam regulasi *outsourcing* yang kerap dimanfaatkan pengusaha untuk menghindari tanggung jawab jangka panjang terhadap pekerja. Salah satu praktik yang sering ditemukan adalah penggunaan kontrak jangka pendek yang

diperpanjang terus-menerus tanpa memberi kepastian status kerja tetap, sehingga bertentangan dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Rachmat (2020) juga menekankan bahwa pekerja *outsourcing* berada dalam posisi rentan karena berada di bawah dua otoritas: perusahaan pengguna dan penyedia tenaga kerja. Ketika terjadi pelanggaran, sering kali tidak ada kejelasan pihak mana yang harus bertanggung jawab. Oleh sebab itu, diperlukan transparansi dalam perjanjian kerja dan pengawasan tripartit yang melibatkan pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja.

Di sisi lain, meskipun Mahkamah Konstitusi telah menegaskan bahwa pengaturan *outsourcing* tidak boleh mereduksi hak-hak normatif pekerja, sosialisasi atas keputusan tersebut masih lemah. Banyak pekerja *outsourcing*, terutama di sektor informal, tidak memiliki pemahaman yang memadai mengenai hak hukum yang dimiliki.

4. Solusi dan Rekomendasi

Untuk memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing*, beberapa strategi dan rekomendasi yang dapat diterapkan antara lain:

- **Penguatan Pengawasan**
Pemerintah perlu meningkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan serta melakukan audit rutin terhadap perusahaan *outsourcing*. Penggunaan sistem pelaporan digital dan partisipasi masyarakat juga dapat membantu memantau pelanggaran.
- **Penegasan Status Hubungan Kerja**
Perjanjian kerja harus disusun secara transparan, dengan mencantumkan secara jelas pihak yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja. Kontrak kerja juga perlu menghindari ketidakpastian melalui pembatasan penggunaan kontrak jangka pendek berulang.

- **Revisi Regulasi dan Harmonisasi Hukum**

Pemerintah perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap peraturan-peraturan terkait *outsourcing* agar tidak terjadi multitafsir yang merugikan pekerja. Pembaruan hukum harus mengutamakan prinsip keadilan dan kepastian hukum.

- **Peningkatan Literasi Hukum dan Advokasi**

Sosialisasi hak-hak pekerja perlu ditingkatkan melalui pelatihan hukum, penyuluhan di tempat kerja, serta kolaborasi dengan LSM dan serikat pekerja untuk memberikan pendampingan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*.

KESIMPULAN

Tanggung jawab hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia telah diatur secara normatif dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Meskipun demikian, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan serius, seperti ketidakjelasan status kerja, lemahnya pengawasan, serta regulasi yang belum sepenuhnya berpihak pada kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, upaya perbaikan harus difokuskan pada penegakan hukum yang lebih tegas, pembaruan regulasi yang lebih berpihak pada pekerja, serta pendidikan hukum yang memadai bagi tenaga kerja.

Keseimbangan antara kepentingan industri dan perlindungan hak-hak tenaga kerja harus menjadi prioritas dalam kebijakan ketenagakerjaan di masa depan. Dengan demikian, *outsourcing* tidak hanya menjadi sarana yang sah secara hukum, tetapi juga menjadi sistem kerja yang adil, transparan, dan mendukung kesejahteraan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- BPJS Ketenagakerjaan. (2019). *Laporan Tahunan*. BPJS Ketenagakerjaan.
- Budiyono, T. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dan *outsourcing*, serta problematika implementasinya. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(2), 145-160.
- Damanik, V. A., Panjaitan, Z. T., Witra, L., Harvis, A. U., Farhan, I., & Herlambang, B. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dan *Outsourcing* Di Indonesia. *Jurnal Cendikia ISNU SU*, 1(2), 117-123.
- Departemen Hukum dan HAM RI. (2021). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*. Departemen Hukum dan HAM RI.
- Hafizh, D. F., Maghribi, G., Mulyani, R., Afradyta, S. R., & Fernanda, S. (2022). Analisis Praktik *Outsourcing* Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Lemhannas RI*, 10(3), 212-223.
- Koto, I., & Hanifah, I. (2023). Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 14(2), 193-199.
- Mahkamah Konstitusi RI. (2012). *Putusan Nomor 37/PUU-X/2012*. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penempatan Tenaga Kerja *Outsourcing*.
- Rachmat, H. (2020). Tantangan Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing*. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 30(2), 134–148.
- Sudirman, S. (2018). Kelemahan Regulasi *Outsourcing* di Indonesia. *Jurnal Hukum Perburuhan*, 27(1), 75–90.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.