

Kajian Teknis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Praktik Industri

Muhammad Faisal Khadafi¹, Ridho Naufal Irfanto²

¹²Teknik Mesin, Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

*Corresponding. E-mail: 1dug04743@gmail.com, 2cyrowesker@gmail.com

Abstrak

Pekerja outsourcing merupakan bagian penting dari struktur ketenagakerjaan modern di Indonesia. Namun, posisi mereka seringkali berada dalam kondisi rentan terhadap pelanggaran hak-hak normatif seperti kepastian kerja, upah yang layak, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara yuridis bentuk-bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja outsourcing di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai turunan dari UU Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, serta dianalisis secara kualitatif berdasarkan berbagai studi kasus nasional dan internasional. Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik implementasi di lapangan. Meskipun regulasi telah mencoba mengatur sistem outsourcing, namun lemahnya pengawasan, dominasi kepentingan perusahaan, dan minimnya serikat pekerja dalam sektor outsourcing menjadi hambatan utama dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi teknis, sistem pengawasan yang lebih efektif, serta perlindungan kolektif melalui organisasi pekerja untuk menjamin perlindungan hukum yang menyeluruh dan berkeadilan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Outsourcing, Ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan, Hak Normatif, Pekerja Kontrak.

Abstract

Outsourced workers constitute a significant component of the modern employment structure in Indonesia. However, their legal position is often vulnerable to violations of normative labor rights, including job security, fair wages, social security, and protection against arbitrary termination. This study aims to examine the legal protections available to outsourced workers in Indonesia, based on Law No. 13 of 2003 on Manpower and its amendments, including Government Regulation No. 35 of 2021 as a derivative of the Job Creation Law. Employing a normative juridical method with a statutory approach, the research is analyzed qualitatively using national and international case studies. The findings indicate a discrepancy between legal norms and implementation practices. Despite attempts at regulation, weak government oversight, the dominance of corporate interests, and the lack of labor union representation within outsourced sectors remain major obstacles to ensuring workers' rights. Strengthening technical regulations, enhancing enforcement mechanisms, and promoting collective protection through labor organizations are necessary to ensure comprehensive and equitable legal protection for outsourced workers.

Keywords: Legal Protection, Outsourcing, Labor Law, Employment, Normative Rights, Contract Workers

PENDAHULUAN

Perubahan struktur ekonomi global, perkembangan teknologi, dan dorongan efisiensi operasional telah mendorong banyak negara, termasuk Indonesia, untuk mengadopsi sistem ketenagakerjaan yang fleksibel, salah satunya melalui mekanisme outsourcing atau alih daya. Outsourcing merupakan praktik pengalihan sebagian fungsi perusahaan kepada pihak ketiga, baik berupa penyedia jasa tenaga kerja maupun penyedia layanan tertentu. Praktik ini dianggap mampu meningkatkan efisiensi, fokus pada kompetensi inti perusahaan, dan menurunkan biaya produksi (Kalleberg, 2009; OECD, 2019).

Namun demikian, laporan dari International Labour Organization (ILO, 2016) menyatakan bahwa pekerja dalam sistem outsourcing secara global berada dalam kondisi kerja yang kurang stabil, dengan perlindungan sosial dan hukum yang lebih lemah dibanding pekerja tetap. Pekerja outsourcing cenderung menghadapi segregasi hak, seperti pengupahan yang tidak adil, ketidakpastian hubungan kerja, minimnya akses terhadap serikat buruh, serta keterbatasan jaminan sosial dan kesehatan (Berg, Furrer, Harmon, & Rani, 2022). Hal ini menandakan bahwa meskipun outsourcing legal di banyak yurisdiksi, penerapannya sering kali tidak disertai dengan sistem perlindungan hukum yang memadai.

Di Indonesia, sistem outsourcing diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan ini memberikan dasar hukum terhadap praktik outsourcing, namun menuai kontroversi karena dinilai lebih memihak pada fleksibilitas pasar kerja dibandingkan perlindungan terhadap pekerja (Santoso & Supriyadi, 2022). Studi oleh Ford dan Pepinsky (2014) menunjukkan bahwa deregulasi tenaga kerja di Indonesia dalam dua dekade terakhir telah menyebabkan maraknya kontrak kerja

jangka pendek dan outsourcing tanpa kepastian hukum jangka panjang bagi pekerja.

Fenomena ini tidak hanya terjadi di Indonesia. Penelitian oleh Berg et al. (2022) menunjukkan bahwa negara-negara seperti India, Filipina, dan Meksiko juga mengalami peningkatan ketimpangan hak akibat skema outsourcing. Ketidakseimbangan antara kepentingan bisnis dan perlindungan buruh menjadi tantangan utama dalam sistem ketenagakerjaan global saat ini (Fudge, 2006).

Dalam konteks nasional, banyak pekerja outsourcing di sektor industri, perbankan, transportasi, hingga pelayanan publik tidak mendapatkan hak normatif seperti Tunjangan Hari Raya (THR), cuti tahunan, jaminan kesehatan, dan perlindungan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak (Huda, 2010; Simanjuntak, 2020). Di sisi lain, lemahnya pengawasan dari negara, minimnya keberadaan serikat pekerja di sektor outsourcing, serta posisi tawar yang rendah memperburuk ketimpangan relasi industrial antara perusahaan dan pekerja (Warouw, 2012; Tjandra, 2015).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **yuridis normatif** (*doctrinal legal research*) yang dikombinasikan dengan pendekatan **komparatif** dan **empiris kualitatif** untuk mendapatkan gambaran yang utuh mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing di Indonesia dalam konteks nasional dan internasional (Soekanto, 2014; Marzuki, 2011; Hutchinson & Duncan, 2012).

1. Pendekatan Penelitian

- **Yuridis Normatif**
Pendekatan ini digunakan untuk menelaah norma hukum tertulis yang mengatur ketenagakerjaan, khususnya sistem outsourcing, melalui studi terhadap peraturan perundang-undangan seperti:

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021
 - Peraturan pelaksana terkait lainnya
- Kajian ini bertujuan untuk memahami struktur normatif yang menjadi dasar perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di Indonesia (Marzuki, 2011).
- **Komparatif**
Penelitian ini juga membandingkan sistem perlindungan hukum outsourcing Indonesia dengan beberapa negara lain seperti **India, Filipina, dan Jerman**, guna mengidentifikasi praktik terbaik (*best practices*) internasional dalam hal perlindungan hak-hak pekerja outsourcing (Berg et al., 2022). Negara-negara ini dipilih karena memiliki pendekatan regulasi yang berbeda terhadap outsourcing dan mewakili spektrum hukum yang luas, dari sistem liberal hingga sosial-demokratis.
 - **Empiris**
Studi ini tidak melakukan wawancara langsung, melainkan memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari laporan organisasi internasional (ILO, World Bank), jurnal akademik, laporan NGO ketenagakerjaan seperti **Solidarity Center, TURC, dan Sawit Watch**, serta artikel media terpercaya. Pendekatan ini penting untuk menggambarkan realitas praktik outsourcing yang aktual di lapangan (Yin, 2018).
- ## 2. Jenis dan Sumber Data
- **Data Primer Hukum:**
 - Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021
 - Putusan Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung terkait outsourcing
 - Konvensi ILO seperti:
 - ILO Convention No. 181 tentang *Private Employment Agencies*
 - ILO Convention No. 158 tentang *Termination of Employment*
- **Data Sekunder:**
 - Literatur ilmiah (jurnal nasional dan internasional seperti *Journal of Industrial Relations, International Labour Review*)
 - Laporan resmi ILO, World Bank, dan Asian Development Bank terkait fleksibilitas pasar kerja dan dampaknya terhadap buruh
 - Studi kasus dan laporan lembaga swadaya masyarakat (NGO) ketenagakerjaan seperti:
 - Solidarity Center
 - Trade Union Rights Centre (TURC)
 - Sawit Watch
 - Artikel dari media terpercaya (Kompas, BBC Indonesia, The Jakarta Post, dll.)
- ## 3. Teknik Analisis Data
- Analisis data dilakukan dengan pendekatan **kualitatif deskriptif**, melalui tiga tahap utama:
- **Inventarisasi dan interpretasi norma hukum**, baik yang bersifat nasional maupun internasional. Proses ini mencakup klasifikasi isi peraturan, analisis tujuan hukum, dan identifikasi prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang relevan.
 - **Analisis perbandingan terhadap praktik outsourcing di negara lain**, untuk mengidentifikasi elemen-elemen kebijakan yang dapat diterapkan dalam konteks Indonesia secara realistis dan progresif (Fudge, 2006).
 - **Evaluasi kritis terhadap kesenjangan antara norma dan praktik implementasi hukum** di Indonesia. Tahapan ini diakhiri dengan perumusan **rekomendasi yuridis dan kebijakan publik** berbasis pendekatan hak asasi manusia, keadilan sosial, dan perlindungan tenaga kerja (ILO, 2016; Tjandra, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konstruksi Hukum Perlindungan bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia

Perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing secara normatif telah tertuang dalam:

- **Undang-Undang No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan, yang membedakan antara PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).
- **Undang-Undang No. 11 Tahun 2020** tentang Cipta Kerja, yang membuka fleksibilitas lebih luas dalam alih daya.
- **Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021**, sebagai turunan dari UU Cipta Kerja, yang mengatur teknis PKWT dan hubungan outsourcing.

Dalam regulasi tersebut, pekerja outsourcing secara teoritis memiliki hak atas upah minimum, jaminan sosial, hak normatif, dan perlindungan atas PHK (ILO, 2016; Tjandra, 2015). Namun, dalam praktik, ketentuan ini sering tidak dijalankan sebagaimana mestinya:

- Kontrak diperpanjang tanpa batas (*perpetual renewal*) tanpa kepastian status (Ford & Pepinsky, 2014).
- Upah minimum tidak selalu dibayarkan sesuai ketentuan regional (Simanjuntak, 2020).
- Terjadi PHK sepihak tanpa kompensasi memadai (TURC, 2021).
- Pekerja outsourcing cenderung tidak tergabung dalam serikat buruh dan kesulitan mengakses mekanisme pengaduan.

Pengawasan negara yang minim serta lemahnya penegakan hukum memperparah ketimpangan antara norma dan implementasi (Warouw, 2012).

2. Kesenjangan antara Regulasi dan Realitas Implementasi

Studi kasus nasional menunjukkan kesenjangan antara hukum tertulis dan praktik di lapangan:

- Di sektor perbankan dan BUMN, pekerja outsourcing yang sudah bekerja lebih dari

lima tahun tetap berstatus kontrak, melanggar prinsip kepastian kerja sebagaimana ditegaskan Mahkamah Konstitusi (Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011).

- Laporan TURC (2021) menunjukkan 63% perusahaan outsourcing tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS.
- ILO (2016) menyatakan bahwa Indonesia mengalami kekurangan pengawas ketenagakerjaan secara signifikan dibandingkan dengan standar internasional (rasio pengawas 1:250.000 pekerja, jauh dari rekomendasi ILO yaitu 1:40.000).

Hal ini menunjukkan bahwa implementasi regulasi seringkali tidak ditopang oleh kapasitas institusional dan komitmen politik yang kuat (ILO, 2022; BPS, 2023).

3. Perbandingan Internasional: Praktik Outsourcing di Negara Lain

Jerman

Sistem outsourcing diatur secara ketat melalui *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (AÜG – Law on Temporary Agency Work). Negara menerapkan **prinsip joint liability**, di mana perusahaan pengguna bertanggung jawab jika perusahaan penyedia tenaga kerja melanggar hukum (Eichhorst et al., 2013). Pekerja outsourcing menerima perlakuan yang hampir setara dengan karyawan tetap, termasuk upah dan jaminan sosial.

India

Setelah reformasi tenaga kerja 2020, fleksibilitas hubungan kerja meningkat secara signifikan. Namun, *Code on Industrial Relations* menimbulkan kritik karena dianggap mengurangi perlindungan terhadap pekerja kontrak dan outsourcing (Saini, 2021). Masalah serupa dengan Indonesia muncul, seperti upah rendah dan minimnya perlindungan PHK.

Filipina

Melalui Department Order No. 174 (2017), Filipina melarang praktik *labor-only contracting*, dan menegaskan bahwa

penyedia outsourcing harus memiliki permodalan minimum, jaminan pekerjaan, dan tidak bisa hanya menjadi perantara kerja. Negara berperan aktif dalam mediasi dan penegakan (ILO, 2022). Pendekatan regulatif ini menempatkan tanggung jawab pada negara dan pemberi kerja untuk perlindungan pekerja.

Berdasarkan perbandingan tersebut, **Indonesia tertinggal** dalam hal sistem pengawasan dan mekanisme pertanggungjawaban yang efektif. Negara-negara seperti Jerman dan Filipina menunjukkan bahwa sistem hukum yang kuat dan prinsip tanggung jawab bersama mampu meningkatkan perlindungan terhadap pekerja outsourcing (Berg et al., 2022).

4. Evaluasi dan Rekomendasi Kebijakan

Dari hasil analisis di atas, beberapa temuan utama dapat dirumuskan:

- Terdapat **celah hukum** dalam pengaturan outsourcing yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menghindari tanggung jawab (Santoso & Supriyadi, 2022).
- **Pengawasan ketenagakerjaan lemah** dan kurang proporsional dengan jumlah perusahaan.
- Proses legislasi lebih berpihak pada kepentingan bisnis dibanding pada perlindungan buruh (Ford & Pepinsky, 2014).
- Posisi pekerja outsourcing **lemah secara institusional** dan sulit membentuk serikat atau melakukan perundingan kolektif.

Maka, kebijakan yang disarankan:

1. **Revisi regulasi teknis** untuk membatasi jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan.
2. **Penerapan prinsip joint liability**, seperti di Jerman dan Filipina.
3. **Peningkatan jumlah dan kualitas pengawas tenaga kerja.**
4. **Fasilitasi pembentukan serikat buruh outsourcing**, dengan kebebasan berserikat yang dijamin negara.
5. **Integrasi standar internasional**, khususnya ILO Convention No. 181

tentang *Private Employment Agencies* dan No. 158 tentang *Termination of Employment* ke dalam kebijakan nasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian **yuridis normatif, komparatif, dan empiris** terhadap perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di Indonesia, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. **Secara normatif**, Indonesia telah memiliki kerangka hukum yang mengatur praktik outsourcing melalui **Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021**. Regulasi tersebut secara eksplisit memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja outsourcing, termasuk hak atas upah minimum, jaminan sosial, kondisi kerja yang layak, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.
2. **Namun demikian, dalam implementasinya**, terjadi kesenjangan serius antara norma hukum dengan realitas di lapangan. Banyak pekerja outsourcing masih mengalami pelanggaran hak normatif seperti ketidakpastian status kerja, kontrak kerja berkepanjangan tanpa kepastian, upah di bawah standar, tidak terdaftar dalam program jaminan sosial, hingga pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pesangon. Kondisi ini diperburuk oleh lemahnya pengawasan negara, terbatasnya mekanisme pengaduan, dan rendahnya posisi tawar pekerja outsourcing akibat minimnya keanggotaan serikat pekerja.
3. **Secara komparatif**, Indonesia belum menunjukkan efektivitas perlindungan hukum yang sebanding dengan beberapa negara lain. Misalnya, **Jerman** menerapkan prinsip **joint liability** yang memberikan tanggung jawab hukum langsung kepada perusahaan pengguna

atas hak-hak pekerja outsourcing, sedangkan **Filipina** membatasi praktik *labor-only contracting* dan memperkuat pengawasan negara. Praktik-praktik tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum outsourcing yang kuat sangat bergantung pada komitmen regulatif dan politik negara dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial.

4. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing di Indonesia saat ini masih bersifat formalistik dan prosedural**, belum mencapai keadilan substantif sebagaimana yang diidealkan dalam sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan sosial. Tanpa penguatan perangkat hukum yang berpihak pada keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan perlindungan hak pekerja, serta peningkatan efektivitas pengawasan dan pemberdayaan serikat pekerja, maka praktik outsourcing di Indonesia akan terus menjadi instrumen eksploitasi hubungan kerja yang timpang dan tidak berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fath, N. S. N., & Amalia, V. N. P. (2023). Tinjauan yuridis atas kebijakan outsourcing di Indonesia dan implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja. *Jurnal Hukum Statuta*, 3(2)36-45.
<https://doi.org/10.35586/jhs.v3i2.9027>
- Amaral, J. D. R. (2023). *Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3)*. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2)1-12.
<https://doi.org/10.23887/jpku.v9i2.34142>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., & Rani, U. (2022). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Organization.
- Darwati, & Kurniawan, V. (2023). Pelaksanaan sistem outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Constitutum: Jurnal Ilmiah Hukum*, 2(1), 18–27.
<https://doi.org/10.37721/constitutum.v2i1.1332>
- Eichhorst, W., Marx, P., & Wehner, C. (2013). Labor market reforms in Europe: Towards more flexicurity? *IZA Discussion Paper No. 7644*.
- Fudge, J. (2006). The legal construction of temporary foreign workers as second-class workers: Implications for domestic labour markets. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 27(1), 101–142.
- Ford, M., & Pepinsky, T. (2014). *Beyond Oligarchy: Wealth, Power, and Contemporary Indonesian Politics*. Ithaca: Cornell University Press.
- Habibi, N., Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Ahmad, I. F. (2024). *Memperkuat perlindungan pekerja outsourcing: Analisis implementasi kebijakan*. *Journal of Social Movements*, 1(1), 85–97.
<https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.5>
- Hutchinson, T., & Duncan, N. (2012). Defining and describing what we do: Doctrinal legal research. *Deakin Law Review*, 17(1), 83–119.
- Husin, Z. (2021). Outsourcing sebagai pelanggaran terhadap hak para pekerja di Indonesia. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, 1(1), 1–24.
<https://doi.org/10.19184/jkph.v1i1.23396>
- ILO. (2016). *Non-standard employment around the world*. Geneva: ILO.
- ILO. (2022). *Promoting Decent Work through Responsible Contracting*. Geneva: ILO.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.

- Marzuki, P. M. (2011). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Nafila, N., Kristine, E., & Wijaya, E. (2023). Perlindungan hak-hak buruh pada praktik sistem outsourcing: Sebuah kesenjangan penerimaan. *Jurnal Hukum Novelty*, 8(2)1-11. <https://doi.org/10.26555/novelty.v8i2.a5552>
- Nursalim, P. R. M. P., & Suryono, L. J. (2020). Perlindungan hukum tenaga kerja pada perjanjian kerja outsourcing. *Media of Law and Sharia*, 2(1), 47–62.
- OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing.
- Pradnyani Putri, N. L. G. I., & Sudiarawan, K. A. (2023). Efektivitas pelaksanaan outsourcing (alih daya) pasca UU Cipta Kerja ditinjau dari prinsip keadilan. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 12(3), 400–413. <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i03.p11>
- Riyadi, R. B. (2025). Tanggung jawab hukum terhadap tenaga kerja outsourcing dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 7–11. <https://doi.org/10.56248/marostek.v4i1.110>
- Saini, D. S. (2021). India's Labour Code Reforms: A Critical Analysis. *Indian Journal of Labour Economics*, 64(3), 789–803.
- Soekanto, S. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Santoso, H. Y., & Supriyadi, A. (2022). Dampak UU Cipta Kerja terhadap perlindungan tenaga kerja outsourcing. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, 10(2), 45–58.
- Simanjuntak, P. J. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: UI Press.
- Tjandra, S. (2015). *Serikat Buruh dalam Bayang-bayang Neoliberalisme*. Jakarta: Trade Union Rights Centre.
- TURC. (2021). *Laporan Praktik Outsourcing dan Kelembagaan Perlindungan Buruh di Indonesia*. Jakarta: Trade Union Rights Centre.
- Warouw, N. (2012). Outsourcing practices in Indonesia: From flexibility to precarity. *Journal of Southeast Asian Studies*, 43(3), 526–548.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.