

## Tinjauan Yuridis atas Kebijakan Outsourcing di Indonesia dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Pekerja *Juridical Review of Outsourcing Policy in Indonesia and Implications for Worker Welfare*

Al Fath<sup>1\*</sup>, Nada Syifa Nurulhuda<sup>2</sup>, Virna Amalia Nur Permata<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Indonesia, E-mail: [2210611213@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611213@mahasiswa.upnvj.ac.id)\*

<sup>2</sup> Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Indonesia, E-mail: [2210611183@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611183@mahasiswa.upnvj.ac.id)

<sup>3</sup> Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Indonesia, E-mail: [2210611010@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611010@mahasiswa.upnvj.ac.id)

Diterima: 6 Maret 2024

Direview: 1 April 2024

Disetujui: 10 April 2024

### Abstract

The practice of labor deployment by third-party companies is a common occurrence in Indonesia. However, the paradigm surrounding this labor deployment remains legally ambiguous for some members of the public, which affects the welfare of the workers. This ambiguity prompted the author to conduct a study focusing on the juridical review of outsourcing policies and their implications on worker welfare. Based on the author's research, it was found that the general regulations governing labor deployment or outsourcing issues are Law No. 13 of 2003 on Manpower, Law No. 11 of 2020 on Job Creation, and Minister of Manpower Regulation No. 19 of 2012. A common issue faced is the lack of stringent legal oversight. Additionally, outsourced workers often face injustice concerning wages, benefits, and job instability.

Keywords: Welfare; Outsourcing; Workers

### Abstrak

Penyaluran tenaga kerja oleh perusahaan pihak ketiga merupakan hal yang sudah lumrah praktiknya di Indonesia. Namun paradigma terkait tentang penyaluran tenaga kerja ini masih menjadi suatu keaburan hukum bagi sebagian publik yang berakibat pada kesejahteraan buruh pekerja. Hal tersebut yang mendorong penulis untuk menyusun penelitian yang berinti pada kajian yuridis kebijakan Outsourcing dan implikasinya pada kesejahteraan buruh pekerja. Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat ditemukan bahwa regulasi umum yang mengatur terkait persoalan penyaluran tenaga kerja atau outsourcing adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 Tahun 2012 serta persoalan yang kerap dihadapi adalah pengawasan hukum yang kurang ketat. Terlepas dari hal tersebut, buruh outsourcing sering mendapat ketidakadilan bila terkait soal upah, tunjangan dan ketidakstabilan pekerjaan.

Kata Kunci: Kesejahteraan; Outsourcing; Pekerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## PENDAHULUAN

Outsourcing atau alih daya adalah praktik di mana sebuah perusahaan menyerahkan sebagian fungsi atau pekerjaan kepada pihak ketiga yang lebih ahli

atau efisien dalam bidang tersebut.<sup>1</sup> Tujuan utama dari outsourcing adalah untuk mengurangi biaya operasional, meningkatkan fokus pada kegiatan inti perusahaan, dan memperoleh keahlian khusus yang mungkin tidak dimiliki oleh perusahaan itu sendiri.<sup>2</sup> Dalam konteks ketenagakerjaan, outsourcing melibatkan kontrak kerja antara perusahaan penyedia layanan dan pekerja, di mana pekerja ditempatkan di perusahaan pengguna jasa.<sup>3</sup> Praktik ini telah menjadi tren global dan diadopsi oleh banyak perusahaan di Indonesia.<sup>4</sup> Di Indonesia, outsourcing diterapkan di berbagai sektor industri seperti manufaktur, pertambangan, perbankan, dan layanan publik. Misalnya, sektor manufaktur sering kali menggunakan outsourcing untuk tugas-tugas non-inti seperti kebersihan, keamanan, dan logistik. Di sektor perbankan, banyak bank yang mengalihdayakan layanan customer service dan IT support kepada perusahaan penyedia jasa khusus.<sup>5</sup> Selain itu, perusahaan tambang dan minyak juga mengandalkan outsourcing untuk kegiatan penunjang seperti transportasi dan penyediaan makanan bagi pekerja lapangan.<sup>6</sup>

Penerapan outsourcing di Indonesia dimulai pada era 1990-an ketika banyak perusahaan mulai mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional.<sup>7</sup> Pada awalnya, praktik ini tidak diatur secara ketat sehingga banyak perusahaan yang memanfaatkan outsourcing tanpa memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja.<sup>8</sup> Situasi ini mendorong pemerintah untuk mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang outsourcing dan hak-hak pekerja.<sup>9</sup> Undang-undang ini menjadi landasan hukum penting yang memberikan kerangka kerja untuk melindungi pekerja outsourcing di Indonesia.<sup>10</sup> Seiring waktu, kebijakan outsourcing di Indonesia

---

<sup>1</sup> Suyoko, M. G., & Az, M. G. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99-109.

<sup>2</sup> Sudiarawan, K. A. (2016). Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(2).

<sup>3</sup> Rahmawati, M. C. (2011). *Mekanisme rekrutan tenaga kerja Outsourcing pada Bank Jabar Banten Syariah* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

<sup>4</sup> Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 129-147.

<sup>5</sup> Vinahapsari, C. A. (2019). Perbandingan Tingkat Stress Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Bank Bri Wilayah Yogyakarta. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 2(1), 1-6.

<sup>6</sup> Kurnia, Y. (2019). *Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Outsourcing Di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

<sup>7</sup> Saputra, D., Berry, Y., Hamali, S., Gaspersz, V., Syamil, A., Ubud, S., ... & Panudju, A. A. T. (2023). *MANAJEMEN OPERASI: Inovasi, Peluang, dan Tantangan Ekonomi Kreatif di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

<sup>8</sup> Pamungkas, A. R. (2014). *Model Outsourcing Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Dan Hak Tenaga Kerja (Studi Kasus CV. Komunika Putera Sentosa Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

<sup>9</sup> Rahmat, W. F. (2015). Problematika Buruh dalam Menghadapi Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing. *Dharma Ekonomi*, 17(31).

<sup>10</sup> Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(1), 110-132.

mengalami berbagai perubahan dan penyesuaian, terutama dengan munculnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih luas dan meningkatkan fleksibilitas dalam hubungan kerja, termasuk pengaturan tentang outsourcing.<sup>11</sup> Perubahan ini mencakup ketentuan yang lebih spesifik mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan perlindungan hak-hak pekerja outsourcing.<sup>12</sup> Meskipun bertujuan untuk mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi, kebijakan ini juga menimbulkan kontroversi terkait kesejahteraan dan perlindungan pekerja.<sup>13</sup>

Kebijakan outsourcing di Indonesia menghadirkan berbagai tantangan dan peluang, baik bagi perusahaan maupun pekerja. Bagi perusahaan, outsourcing dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing, karena mereka dapat mengalihkan tugas-tugas non-inti kepada pihak ketiga yang lebih berpengalaman dan efisien.<sup>14</sup> Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih fokus pada kegiatan utama yang menjadi inti bisnis mereka. Namun, bagi pekerja, khususnya yang bekerja di bawah kontrak outsourcing, kebijakan ini sering kali menimbulkan ketidakpastian kerja dan permasalahan terkait hak-hak ketenagakerjaan.<sup>15</sup> Ketidakpastian ini meliputi kontrak kerja jangka pendek, kurangnya jaminan kepastian pekerjaan, serta perbedaan perlakuan dalam hal upah dan tunjangan dibandingkan dengan pekerja tetap. Selain itu, pekerja outsourcing sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai terkait kesehatan dan keselamatan kerja.<sup>16</sup> Oleh karena itu, penulis melakukan tinjauan yuridis atas kebijakan outsourcing guna memahami dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Dengan tinjauan yang mendalam, dapat dipastikan bahwa regulasi yang ada mampu memberikan perlindungan yang memadai bagi mereka, sehingga kesejahteraan pekerja outsourcing dapat terjaga dan ketidakadilan dapat diminimalisir.

## METODE PENULISAN

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Sebagaimana diuraikan oleh Peter Mahmud Marzuki, "*metode yuridis*

---

<sup>11</sup> Rannu, D. A., & Rasji, R. (2023). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 564-570.

<sup>12</sup> Marchela, S. R. (2023). *Akibat dan Perlindungan Hukum pada Pekerja Alih Daya Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Indonesia).

<sup>13</sup> Annisa, O. C. N. (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal Equitable*, 8(1), 129-143.

<sup>14</sup> Hidayati, T., Faqurrowzi, L., & Tanjung, Y. T. (2022). Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 10(2), 132-156.

<sup>15</sup> Muanam, M., & Saija, R. (2019). *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*. Deepublish.

<sup>16</sup> Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 412-432.

*normatif merupakan suatu proses penemuan norma hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin-doktrin hukum guna merespons permasalahan hukum yang dihadapi.*"<sup>17</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*). Dalam penulisan ini pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji kebijakan hubungan kerja *outsourcing* di Indonesia dan implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja berdasarkan hukum positif di Indonesia.

Jenis penelitian ini dilakukan secara kualitatif dan menggunakan spesifikasi penelitian yang sifatnya deskriptif analisis. Data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer yang dimaksud seperti UUD NRI 1945 dan Peraturan Perundang-Undangan. Bahan hukum sekunder yang dimaksud berupa buku, jurnal, artikel, dan karya ilmiah. Bahan hukum tersier seperti kamus, berita, ensiklopedia. Teknik yang digunakan adalah studi kepustakaan, yakni teknik data sekunder yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari literatur berupa peraturan perundang-undangan, hasil penelitian, dan hasil pengkajian. Studi kepustakaan difokuskan pada hukum positif di Indonesia yang berkaitan dengan ketenagakerjaan seperti undang-undang Ciptakerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tinjauan Yuridis atas Kebijakan hubungan kerja Outsourcing di Indonesia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah landasan hukum utama yang mengatur hubungan kerja *outsourcing* di Indonesia. Pasal 64 hingga 66 dalam undang-undang ini memberikan kerangka kerja yang mengatur tentang pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pasal-pasal ini dirancang untuk memastikan bahwa *outsourcing* dilakukan dengan adil dan bahwa pekerja *outsourcing* mendapatkan perlindungan yang memadai. Namun, dalam implementasinya, masih banyak tantangan yang dihadapi di lapangan.

Pasal 64 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.<sup>18</sup> Pekerjaan yang dialihdayakan harus terpisah dari kegiatan utama perusahaan, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung, dan merupakan kegiatan penunjang. Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa hanya pekerjaan non-inti yang boleh dialihdayakan, menjaga perusahaan tetap bertanggung jawab

---

<sup>17</sup> Muhaimin, M. (2020). *Metode Penelitian Hukum*, Mataram-NTB: Mataram.

<sup>18</sup> Kunarti, S. (2009). Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Dinamika Hukum*, 9(1), 67-75.

atas pekerjaan utamanya.<sup>19</sup> Pasal 65 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan yang menggunakan tenaga kerja outsourcing harus memastikan penyedia jasa pekerja memiliki izin operasional dan memenuhi syarat yang ditetapkan pemerintah.<sup>20</sup> Pekerja outsourcing harus dijamin hak-haknya sesuai peraturan perundang-undangan, termasuk upah, jaminan sosial, dan perlindungan kerja. Ketentuan ini dibuat untuk melindungi hak-hak dasar pekerja outsourcing agar tidak terjadi diskriminasi dibandingkan pekerja tetap. Namun, pada kenyataannya, banyak pekerja outsourcing menerima perlakuan yang tidak adil dan upah yang lebih rendah.<sup>21</sup>

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memperkenalkan perubahan signifikan terkait ketentuan outsourcing. Tujuan utama perubahan ini adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih luas dan meningkatkan fleksibilitas hubungan kerja.<sup>22</sup> Perubahan ini termasuk memperkenalkan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerja outsourcing, yang sebelumnya lebih terbatas penggunaannya<sup>23</sup>. Meskipun bertujuan memberikan fleksibilitas lebih bagi perusahaan, perubahan ini menimbulkan kekhawatiran terkait stabilitas dan kepastian kerja bagi pekerja.

Jika kita melihat pada ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang diubah oleh UU Cipta Kerja memberikan ketentuan lebih lanjut mengenai outsourcing. Perubahan ini mengatur bahwa pekerja outsourcing harus mendapatkan perlindungan hak yang sama dengan pekerja tetap, termasuk dalam hal upah, tunjangan, dan jaminan sosial. Namun, ada kekhawatiran bahwa perubahan ini tidak cukup kuat untuk melindungi hak-hak pekerja secara efektif. Pekerja outsourcing sering kali merasa tidak mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap, terutama dalam hal jaminan kerja dan kesejahteraan.

Selain UU Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 juga memberikan panduan lebih rinci mengenai pelaksanaan outsourcing. Peraturan ini menegaskan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja harus memiliki izin operasional dan terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan. Perusahaan pemberi kerja juga wajib memastikan bahwa pekerja outsourcing mendapatkan hak-hak yang sama dengan pekerja tetap, termasuk

---

<sup>19</sup> *Op cit.* Hidayati, T., Faqurrowzi, L., & Tanjung, Y. T. (2022)

<sup>20</sup> Nuriya, E., Ispriyarso, B., & Cahyaningtyas, I. (2020). Optimalisasi Pengawasan Sistem Outsourcing Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Notarius*, 13(1), 298-311.

<sup>21</sup> *Op cit.* Milinum, S. N. (2022)

<sup>22</sup> Sinambela, S. M., Ningsih, P. W., Aridho, A., Lumbantobing, J. N. Y., Simbolon, N. A., Sinaga, R. S., ... & Ibrahim, M. (2024). Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Hakim*, 2(1), 25-43.

<sup>23</sup> *Loc cit.* Milinum, S. N. (2022)

upah, tunjangan, dan jaminan sosial.<sup>24</sup> Namun, implementasi peraturan ini sering kali terkendala oleh kurangnya pengawasan dan penegakan hukum.<sup>25</sup>

Masalah utama dalam pelaksanaan kebijakan outsourcing di Indonesia adalah kurangnya pengawasan yang efektif dan penegakan hukum yang tegas. Banyak pekerja outsourcing yang masih bekerja dalam kondisi yang tidak layak dan tidak mendapatkan hak-hak mereka secara penuh.<sup>26</sup> Pemerintah perlu memperkuat pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan bahwa ketentuan-ketentuan yang ada dijalankan dengan baik. Hal ini penting untuk melindungi kesejahteraan pekerja outsourcing dan memastikan bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang adil.

Untuk memastikan kebijakan outsourcing yang adil dan efektif, perlu ada kerjasama antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja. Pemerintah harus aktif dalam mengawasi dan menegakkan hukum, sementara perusahaan harus mematuhi ketentuan yang ada dan memperlakukan pekerja outsourcing dengan adil. Serikat pekerja juga memainkan peran penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan memastikan bahwa suara pekerja didengar. Dengan demikian, diharapkan kebijakan outsourcing dapat berjalan dengan baik dan memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

### **Implikasi hubungan pekerja Outsourcing terhadap Kesejahteraan Pekerja**

Semua ini hanya contoh Semua ini hanya contoh Semua ini hanya contoh Semua ini hanya contoh Semua ini hanya contoh Semua ini hanya contoh Semua ini hanya contoh Semua ini hanya contoh Semua ini hanya contoh Semu

Implikasi hubungan pekerja outsourcing terhadap kesejahteraan pekerja di Indonesia sangat kompleks dan beragam. Di satu sisi, outsourcing dapat menawarkan fleksibilitas dan efisiensi bagi perusahaan, memungkinkan mereka untuk fokus pada kegiatan inti dan mengurangi biaya operasional.<sup>27</sup> Namun, bagi pekerja, sistem ini sering kali menimbulkan ketidakpastian dan ketidakstabilan dalam pekerjaan.<sup>28</sup> Pekerja outsourcing biasanya dipekerjakan dengan kontrak jangka pendek, yang berarti mereka harus terus mencari pekerjaan baru setelah

---

<sup>24</sup> Sulistyawati, I. (2014). Implementasi Sistem Outsourcing Tenaga Kerja Security Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasca Keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Peny.

<sup>25</sup> *Ibid*

<sup>26</sup> Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61-74.

<sup>27</sup> *Op cit.* Saputra, D., Berry, Y., Hamali, S., Gaspersz, V., Syamil, A., Ubud, S., ... & Panudju, A. A. T. (2023)

<sup>28</sup> Pratista, M. J. (2023). Kajian Hukum Terhadap Peran Perusahaan Outsourcing Dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia. *UNES Law Review*, 6(2), 7573-7580.

kontrak berakhir.<sup>29</sup> Ketidakpastian ini dapat mengakibatkan stres dan kecemasan yang berdampak negatif pada kesejahteraan mental pekerja.

Selain itu, pekerja outsourcing sering kali menghadapi masalah terkait upah yang tidak adil dan tunjangan yang minim. Meskipun undang-undang mengatur bahwa pekerja outsourcing harus mendapatkan upah yang setara dengan pekerja tetap untuk pekerjaan yang sama, dalam praktiknya, banyak perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan ini. Pekerja outsourcing sering kali dibayar lebih rendah dan tidak mendapatkan tunjangan tambahan seperti asuransi kesehatan atau jaminan pensiun.<sup>30</sup> Ketidakadilan ini memperparah kondisi ekonomi mereka dan membuat sulit bagi mereka untuk merencanakan masa depan keuangan yang stabil. Hal ini berdampak langsung pada kualitas hidup mereka dan keluarga mereka.

Stabilitas pekerjaan juga merupakan tantangan besar bagi pekerja outsourcing. Karena mereka biasanya dipekerjakan dengan kontrak jangka pendek, mereka tidak memiliki jaminan pekerjaan yang berkelanjutan.<sup>31</sup> Ketidakstabilan ini membuat mereka rentan terhadap pemutusan hubungan kerja yang mendadak tanpa kompensasi yang memadai. Selain itu, kurangnya akses ke pelatihan dan pengembangan karir membuat mereka sulit untuk meningkatkan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di masa depan. Hal ini mengakibatkan stagnasi dalam karir mereka dan menurunkan peluang mereka untuk naik ke posisi yang lebih tinggi.

Implikasi sosial dari hubungan kerja outsourcing yang negatif seperti ketidakpastian pekerjaan dan kondisi kerja yang buruk sering kali menyebabkan stres yang berkepanjangan, yang berdampak negatif pada kehidupan sosial dan keluarga pekerja. Mereka mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar keluarga, seperti pendidikan anak dan perawatan kesehatan. Selain itu, ketidakstabilan finansial dapat menyebabkan ketegangan dalam hubungan keluarga dan masyarakat. Dengan demikian, dampak sosial dari outsourcing tidak hanya dirasakan oleh pekerja itu sendiri tetapi juga oleh keluarga dan komunitas mereka.

Untuk mengatasi implikasi negatif ini, perlu adanya kebijakan dan pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah. Perusahaan harus didorong untuk mematuhi peraturan yang ada dan memastikan bahwa pekerja outsourcing mendapatkan hak-hak mereka secara penuh. Selain itu, perlu ada upaya untuk meningkatkan kesadaran pekerja tentang hak-hak mereka dan menyediakan mekanisme yang efektif untuk menangani keluhan dan pelanggaran. Kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan sejahtera

---

<sup>29</sup> Sujoko, A. (2018). Menggagas Sistem Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing di Pemerintah dalam Pengadaan Publik. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(4), 436-446.

<sup>30</sup> Haurissa, Y., Salmon, H., & Pattipawae, D. R. (2024). Akibat Hukum Apabila Pekerja Outsourcing Tidak Mendapatkan Perlindungan Hukum. *Bacarita Law Journal*, 4(2), 84-99.

<sup>31</sup> 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.

bagi pekerja outsourcing. Jika langkah-langkah ini terpenuhi maka kesejahteraan pekerja outsourcing dapat ditingkatkan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Outsourcing atau alih daya telah menjadi tren secara global yang kemudian mulai diadaptasi dan berkembang dalam berbagai perusahaan di Indonesia mulai dari sektor industri seperti manufaktur, pertambangan, perbankan, hingga layanan publik. Outsourcing atau alih daya merupakan praktik di mana sebuah perusahaan menyerahkan sebagian fungsi atau pekerjaan kepada pihak ketiga yang lebih ahli atau efisien dalam bidang tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi payung hukum bagi hubungan kerja outsourcing di Indonesia terutama hadir dalam Pasal 64 hingga 66 yang memberikan kerangka kerja yang mengatur tentang pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh, pasal-pasal ini hadir dengan tujuan untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja outsourcing dan outsourcing dilakukan secara merata dan adil dan memastikan hak-hak dan kewajiban dapat terpenuhi dengan baik. Namun, dalam implementasinya, masih banyak tantangan yang dihadapi di lapangan, para pekerja, khususnya yang bekerja di bawah kontrak outsourcing masih sering kali mengalami ketidakpastian kerja dan permasalahan terkait hak-hak ketenagakerjaan. Ketidakpastian ini meliputi kontrak kerja jangka pendek, kurangnya jaminan kepastian pekerjaan, serta perbedaan perlakuan dalam hal upah yang tidak adil dan tunjangan yang jauh dari minimum dibandingkan dengan pekerja tetap. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh pekerja outsourcing tentu memberikan implikasi dan dampak yang buruk diantaranya ialah hadirnya tekanan kepada para pekerja karena kesulitan untuk memenuhi kebutuhan pokok dalam kehidupan yang kemudian memungkinkan hadirnya stress dalam jangka waktu yang lama yang tentu akan sangat berdampak kepada kehidupan sosial maupun dalam lingkup perusahaan tempat pekerja bekerja yang bisa mengganggu optimalisasi dalam bekerja, sehingga masalah utama dalam pelaksanaan kebijakan outsourcing di Indonesia adalah kurangnya pengawasan yang efektif dan penegakan hukum yang tegas. Banyak pekerja outsourcing yang masih bekerja dalam kondisi yang tidak layak dan tidak mendapatkan hak-hak mereka secara penuh, menarik benang merah dari uraian diatas tentu diperlukan kerja sama dari berbagai pihak mulai dari pemerintah maupun penyelenggara negara, pemangku kebijakan, perusahaan, hingga pekerja itu sendiri dalam proses pengawasan yang tentu diimbangi dengan pematuhan dan kehadiran peraturan perundang-undangan maupun kebijakan yang ada demi memastikan para pekerja outsourcing mendapatkan pemenuhan hak-hak dan kewajibannya dengan baik serta



memastikan kesejahteraan para pekerja outsourcing. Jika langkah-langkah ini terpenuhi maka kesejahteraan pekerja outsourcing dapat ditingkatkan.

### Saran

Melihat adanya berbagai tantangan yang dihadapi pekerja outsourcing terutama terkait pemenuhan hak-hak dan kewajiban yang masih sulit dipenuhi diperlukan sinergitas ataupun kerjasama dari berbagai sektor mulai dari penyelenggara negara dan pemangku kebijakan yang harus terus berbenah dalam menghasilkan produk hukum yang dapat menjadi payung hukum dan landasan yang baik bagi para pekerja outsourcing terutama terkait pengaturan dan kejelasan kontrak serta upah minimum yang perlu ditegakan dan menyediakan mekanisme yang efektif untuk menangani keluhan dan pelanggaran yang ada, tentu dalam menegakan hal tersebut diperlukan kerja sama dari berbagai pihak bukan hanya pemerintah namun juga perusahaan sebagai wadah tempat para pekerja dan serikat pekerja sehingga diharapkan dengan kerja sama dan langkah yang baik dapat menghasilkan output yang baik terutama terkait pemenuhan hak-hak dan kewajiban pekerja outsourcing.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

- Muhaimin, M. (2020). *Metode Penelitian Hukum*, Mataram-NTB: Mataram.
- Saputra, D., Berry, Y., Hamali, S., Gaspersz, V., Syamil, A., Ubud, S., ... & Panudju, A. A. T. (2023). *MANAJEMEN OPERASI: Inovasi, Peluang, dan Tantangan Ekonomi Kreatif di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

#### Jurnal, Skripsi, Tesis, dan Disertasi

- Annisa, O. C. N. (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal Equitable*, 8(1), 129-143.
- 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.
- Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(1), 110-132.
- Haurissa, Y., Salmon, H., & Pattipawae, D. R. (2024). Akibat Hukum Apabila Pekerja Outsourcing Tidak Mendapatkan Perlindungan Hukum. *Bacarita Law Journal*, 4(2), 84-99.

- Hidayati, T., Faqurrowzi, L., & Tanjung, Y. T. (2022). Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 10(2), 132-156.
- Kunarti, S. (2009). Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Dinamika Hukum*, 9(1), 67-75.
- Kurnia, Y. (2019). *Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Outsourcing Di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.
- Marchela, S. R. (2023). *Akibat dan Perlindungan Hukum pada Pekerja Alih Daya Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Indonesia)*.
- Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 412-432.
- Muanam, M., & Saija, R. (2019). Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan. *Deepublish*.
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 129-147.
- Nuriya, E., Ispriyarso, B., & Cahyaningtyas, I. (2020). Optimalisasi Pengawasan Sistem Outsourcing Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Notarius*, 13(1), 298-311.
- Pamungkas, A. R. (2014). *Model Outsourcing Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Dan Hak Tenaga Kerja (Studi Kasus CV. Komunika Putera Sentosa Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Pratista, M. J. (2023). Kajian Hukum Terhadap Peran Perusahaan Outsourcing Dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia. *UNES Law Review*, 6(2), 7573-7580.
- Rahmat, W. F. (2015). Problematika Buruh dalam Menghadapi Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing. *Dharma Ekonomi*, 17(31).
- Rahmawati, M. C. (2011). *Mekanisme rekrutan tenaga kerja Outsourcing pada Bank Jabar Banten Syariah (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung)*.
- Rannu, D. A., & Rasji, R. (2023). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 564-570.
- Sinambela, S. M., Ningsih, P. W., Aridho, A., Lumbantobing, J. N. Y., Simbolon, N. A., Sinaga, R. S., ... & Ibrahim, M. (2024). Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Hakim*, 2(1), 25-43.
- Sudiarawan, K. A. (2016). Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(2).
- Sujoko, A. (2018). Menggagas Sistem Pengupahan dan Kesejahteraan

- Pekerja Outsourcing di Pemerintah dalam Pengadaan Publik. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(4), 436-446.
- Sulistiyawati, I. (2014). Implementasi Sistem Outsourcing Tenaga Kerja Security Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasca Keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Peny.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61-74.
- Suyoko, M. G., & Az, M. G. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99-109.
- Vinahapsari, C. A. (2019). Perbandingan Tingkat Stress Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Bank Bri Wilayah Yogyakarta. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 2(1), 1-6.