SURPLUS: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS
Tahun 2025, Volume 3, Nomor 2, Bulan Januari-Juni: hlm 470-481
e-ISSN: 2964-7665 | URL: https://yptb.org/index.php/sur | e-Mail: jurnalq17@gmail.com

Lisensi: CC-BY
DOI: https://doi.org/10.71456/sur.v3i2.1336

ANALISIS PERLINDUNGAN PEKERJA BERDASARKAN UU KETENAGAKERJAAN DALAM SISTEM *OUTSOURCING*

Nurjannah Hasibuan[1*], Nur Jihan Husaini[2], Suci Ramadhani[3], & Cyntia Febri Ardiani[4]
[*1-4] Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
[*]e-Mail: nurjannahhsb218@gmail.com

Submit Tgl: 24-Juni-2025 Diterima Tgl: 26-Juni-2025 Diterbitkan Tgl: 27-Juni-2025

Abstract: *The outsourcing system has become one of the main strategies in workforce management in Indonesia, especially since the enactment of Law Number 13 of 2003 on Manpower and its amendment through the Job Creation Law. This study aims to analyze the legal protection for contract workers in the outsourcing system based on the prevailing laws and regulations. The research method used is qualitative with a descriptive-analytical approach through document review and literature study. The results show that although regulations have stipulated the fundamental rights of outsourced workers, implementation in the field still faces various obstacles, such as weak supervision, unclear responsibilities between service providers and user companies, and violations of workers' rights related to wages, social security, and protection against unilateral termination of employment. Strengthening supervision, law enforcement, and worker education are needed so that legal protection can be implemented more effectively and fairly.*

Keywords: *Outsourcin;, Contract Workers; Legal Protection*

Abstrak: Sistem *outsourcing* telah menjadi salah satu strategi utama dalam pengelolaan tenaga kerja di Indonesia, terutama sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui UU Cipta Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam sistem *outsourcing* berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis melalui telaah dokumen dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun regulasi telah mengatur hak-hak dasar pekerja *outsourcing*, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, seperti lemahnya pengawasan, ketidakjelasan tanggung jawab antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna, serta pelanggaran hak-hak pekerja terkait upah, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak. Diperlukan penguatan pengawasan, penegakan hukum, dan edukasi bagi pekerja agar perlindungan hukum dapat berjalan lebih efektif dan berkeadilan.

Kata kunci: Outsourcing; Pekerja Kontrak; Perlindungan Hukum

Cara mengutip Hasibuan, N., Husaini, N. J., Ramadhani, S., & Ardiani, C. F. (2025). Analisis Perlindungan Pekerja Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dalam Sistem Outsourcing. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(2), 470–481. https://doi.org/10.71456/sur.v3i2.1336

Copyright©2025: Nurjannah Hasibuan, Nur Jihan Husaini, Suci Ramadhani, & Cyntia Febri Ardiani

PENDAHULUAN

Permintaan tenaga kerja berkaitan langsung dengan kebutuhan pasar terhadap produk yang dihasilkan. Semakin tinggi permintaan produk, semakin tinggi pula kebutuhan tenaga kerja. Tenaga kerja memegang peranan penting dalam proses produksi. Pada hakikatnya, keuntungan atau kerugian suatu perusahaan dipengaruhi oleh tenaga kerjanya. Di Indonesia, kerangka ketenagakerjaan memungkinkan pemanfaatan tenaga kerja alih daya. Namun, pendekatan ini lebih ditujukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang substansial. Hal ini menimbulkan anggapan bahwa tenaga kerja alih daya lebih mengandalkan kemampuan fisik daripada kemampuan intelektual. Selain itu, mereka sering dianggap memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih rendah, mengerjakan tugas yang kurang penting, dan menerima upah yang minim. Selama ini, praktik alih daya sering digunakan sebagai strategi untuk meminimalkan biaya tenaga kerja, dengan perlindungan dan kondisi kerja yang ditawarkan jauh di bawah standar yang dibutuhkan, sehingga merugikan pekerja. Dalam kontrak kerja alih daya, perusahaan biasanya memilih sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang memudahkan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ketika tenaga kerja dianggap tidak diperlukan. Akibatnya, status pekerja outsourcing menjadi sangat tidak menentu (Riset et al., 2025).

Indonesia merupakan salah satu negara yang mengalami pertumbuhan ekonomi yang signifikan dengan jumlah penduduk yang besar. Kebutuhan ekonomi yang signifikan ini memerlukan lingkungan kerja yang tangguh dan terampil. Meskipun demikian, perusahaan outsourcing mempertahankan strategi yang semakin penting untuk mengelola pekerjaan karyawan di berbagai industri. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah perusahaan outsourcing di Indonesia telah meningkat sebagai akibat dari kereta api. Bisnis-bisnis ini beroperasi sebagai jembatan antara karyawan dan perusahaan klien yang membutuhkan tenaga kerja. masalah yang harus diperbaiki di pasar kerja Indonesia. Meskipun outsourcing telah memudahkan banyak orang untuk mendapatkan pekerjaan, masih ada masalah dengan gaji yang adil, kondisi kerja yang sesuai, dan perlindungan hukum bagi individu yang di-outsourcing. Meskipun outsourcing telah terbukti meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi bisnis, kekhawatiran mengenai bagaimana hal itu dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan semakin penting. Satu isu penting yang perlu ditangani dalam lanskap pekerjaan Indonesia adalah kesejahteraan tenaga kerja. Meskipun outsourcing telah memudahkan banyak orang untuk mendapatkan pekerjaan, masih ada masalah dengan gaji yang adil, kondisi kerja yang sesuai, dan perlindungan hukum bagi individu yang di-outsourcing. Bisnis-bisnis ini beroperasi sebagai jembatan antara karyawan dan perusahaan klien yang membutuhkan tenaga kerja. masalah yang harus diperbaiki di pasar kerja Indonesia. Meskipun outsourcing telah memudahkan banyak orang untuk mendapatkan pekerjaan, masih ada masalah dengan gaji yang adil, kondisi kerja yang sesuai, dan perlindungan hukum bagi individu yang di-outsourcing (Pratista & Zainuddin, 2023).

Salah satu negara dengan jumlah penduduk yang besar dan ekonomi yang berkembang pesat adalah Indonesia. Tenaga kerja yang tangguh dan kompeten diperlukan untuk mendukung ekspansi ekonomi yang substansial ini. Namun dalam hal ketenagakerjaan, perusahaan outsourcing menjadi semakin penting dalam menyediakan tenaga kerja untuk

berbagai sektor industri. Dalam beberapa tahun terakhir, semakin banyaknya bisnis outsourcing di Indonesia telah menjadi tren yang nyata. Bisnis-bisnis ini bertindak sebagai perantara antara karyawan dan bisnis klien yang membutuhkan tenaga kerja. Meskipun outsourcing telah terbukti meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi bisnis, kekhawatiran mengenai bagaimana hal itu dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan semakin penting. Dalam konteks ketenagakerjaan Indonesia, kesejahteraan tenaga kerja merupakan masalah penting yang perlu ditangani. Meskipun alih daya telah mempermudah banyak orang untuk mengakses tempat kerja, masih ada kekhawatiran tentang kondisi kerja, upah, dan perlindungan hukum bagi karyawan yang dialihdayakan. Di sisi lain, Pasal 65 dan Pasal 66 memberikan informasi tentang pekerjaan dan layanan ketenagakerjaan, termasuk berbagai jenis dan indikator pekerjaan pendukung yang dapat dilakukan secara grosir serta kegiatan terkait dukungan yang dapat dilakukan oleh penyedia layanan ketenagakerjaan. Selain itu, guna terciptanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan badan usaha penyedia pekerjaan, kedua pasal ini juga mengatur mengenai pemindahan hubungan kerja dari pekerja/buruh kepada perusahaan penerima pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa ketenagakerjaan (Habibi et al., 2024).

Selain itu, perusahaan pemberi kerja wajib memberitahukan terlebih dahulu jenis-jenis kegiatan penunjang yang akan dialihdayakan kepada Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) setempat. Hal ini penting agar Disnaker mengetahui jenis-jenis pekerjaan yang dialihdayakan dan jumlah tenaga kerja yang dilibatkan. Perusahaan pemberi kerja diperbolehkan untuk melakukan alih daya kepada perusahaan penyedia jasa ketenagakerjaan maksimal 5 jenis kegiatan penunjang, yaitu: jasa keamanan, jasa boga, angkutan pekerja/buruh, jasa kebersihan, dan pemborongan minyak. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 telah menghapus Pasal 64 dan 65 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan merevisi Pasal 66 untuk mengatur hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, tanpa membedakan jenis pekerjaan yang dikontrakkan atau pemberian jasa pekerja/buruh. Salah satu alasan dihapuskannya Pasal 64 dan 65 serta perubahan Pasal 66 adalah agar tidak terjadi pembatasan lingkup pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Hal ini penting karena apabila terjadi pengalihan pekerjaan dari perusahaan alih daya, masa kerja pekerja tetap dapat diakui, sehingga memudahkan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja yang harus diatur dalam perjanjian kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggabungkan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Strategi ini dipilih karena peneliti ingin memahami secara menyeluruh bagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia yang mengatur pekerja kontrak diterapkan dalam sistem outsourcing. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui telaah dokumen (*documentary study*) terhadap artikel-artikel yang secara khusus membahas praktik outsourcing dan perlindungan pekerja kontrak. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan cara

mereduksi data, mengkategorikan isu-isu penting, dan menarik kesimpulan dari temuan-temuan yang berulang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outsourcing

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan efisiensi di sektor bisnis, sistem alih daya di Indonesia pun berkembang pesat. Dengan metode ini, bisnis dapat lebih fokus pada proses produksi utama dengan menugaskan tugas-tugas pendukung tertentu kepada penyedia layanan eksternal. Namun pada kenyataannya, sistem alih daya kerap kali menimbulkan berbagai permasalahan ketenagakerjaan yang pelik, terutama terkait keadilan dan perlindungan hukum bagi para pekerja. Terkait dengan upah, jaminan sosial, dan stabilitas pekerjaan, pekerja alih daya kerap kali mendapatkan perlakuan yang lebih buruk dibandingkan dengan pekerja tetap. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah memberikan payung hukum bagi praktik alih daya, namun masih terdapat berbagai celah dalam penerapannya yang berpotensi merugikan pekerja. Masalah ini diperparah dengan ikatan ketenagakerjaan yang tidak jelas dan kurangnya kontrol antara perusahaan pengguna dan penyedia tenaga kerja alih daya. Selain itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-X/2012 menegaskan bahwa aturan yang mengatur alih daya tidak boleh mengurangi hak normatif pekerja. Namun, kesejahteraan pekerja alih daya tidak membaik sebagai akibat penerapan putusan ini secara nyata. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara realitas sosial pasar kerja dan kelemahan aturan hukum yang dapat membahayakan pekerja.

Ketentuan Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Bagi Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia

Salah satu taktik yang digunakan pemerintah untuk membantu para pelaku usaha dalam menjalankan perusahaannya dalam menghadapi krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia saat ini adalah outsourcing. Dalam rangka meningkatkan iklim investasi di Indonesia, pemerintah telah menerbitkan kebijakan untuk menjalankan outsourcing. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan berbagai kemudahan dalam sistem rekrutmen tenaga kerja yang dilimpahkan kepada pihak ketiga melalui skema outsourcing. Para pelaku usaha seharusnya dapat menekan biaya pendanaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasinya sendiri dengan menggunakan sistem outsourcing. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa pemerintah wajib melindungi hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang baik. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan bahwa memajukan kesejahteraan umum rakyat Indonesia merupakan salah satu tujuan negara, secara langsung terkait dengan klausul ini. Lebih lanjut, Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa landasan ekonomi adalah keluarga. Menurut Pasal 64

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian kerja atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis." Demikianlah rangkuman undang-undang tentang alih daya.

Menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan Jasa Ketenagakerjaan adalah suatu badan usaha yang melakukan perjanjian dengan “pihak luar” untuk melaksanakan tugas dan menyediakan alat serta perlengkapan yang dibutuhkan. “Perusahaan luar” tersebut pada hakikatnya hanya memberikan jasa ketenagakerjaan. Selain itu, Penjelasan Undang-Undang tersebut memberikan penjelasan Pasal 66 ayat (1) sebagai berikut: “Pemberi kerja dibatasi hanya mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam tugas yang berhubungan dengan fungsi atau kegiatan usaha utama yang berhubungan langsung dengan proses produksi.” Kecuali jika dibuat perjanjian kerja atau penyediaan jasa pekerja/buruh secara tertulis. Kegiatan yang berada di luar operasi bisnis utama perusahaan dikenal sebagai kegiatan jasa pendukung atau kegiatan yang tidak terhubung langsung dengan proses produksi. Kegiatan ini mencakup kegiatan bisnis yang terkait dengan pembersihan, katering, keamanan (unit keamanan), dukungan pertambangan dan minyak, serta transportasi tenaga kerja/pekerja.

Berdasarkan ketentuan perundang-undangan, selanjutnya kami akan membahas kasus-kasus di sektor yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Maraknya praktik alih daya, ditambah dengan pesatnya ekspansi berbagai jenis usaha, tentu saja menimbulkan berbagai tantangan ketenagakerjaan. Tantangan tersebut terlihat dari pelaksanaan alih daya yang banyak sekali kejanggalannya. Kejanggalan tersebut mulai dari jenis pekerjaan yang dialihdayakan, masalah jaminan sosial, tunjangan, dan hak untuk berserikat secara bebas. Penetapan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan masih menjadi masalah yang kontroversial, karena menyangkut batasan, pemahaman, dan perbedaan antara pekerjaan inti dan pekerjaan pendukung (non-inti). Contoh langsung dari situasi ini adalah alih daya teller bank dengan model pelatihan manajemen (MT), yang semakin memudahkan proses alih daya; maraknya pengangguran yang signifikan juga mendorong praktik usaha ini. Akibatnya, perusahaan relatif mudah mengganti karyawan yang tidak produktif. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, klasifikasi fungsi inti dan non-inti dalam suatu perusahaan masih menjadi bahan perdebatan. Meskipun diatur dalam UU Ketenagakerjaan, pembahasan ini berkaitan dengan apakah sifat pekerjaan alih daya sesuai dengan karakteristik khusus suatu perusahaan atau apakah semua perusahaan diperlakukan sama. Kasus yang relevan adalah Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tpg PN dan MA, yang memenangkan operator crane yang dialihdayakan oleh PT. Maha Anugerah, PT. Tumbuh Selaras Berkesinangguan, PT. Mustika Prabu Raya, PT. Dinamic Teknindo Sukses, dan PT. Hanindo Inti Trada. Pengadilan memutuskan bahwa pekerjaan yang dilakukan termasuk dalam kegiatan utama perusahaan-perusahaan ini, sehingga mewajibkan kelima PT untuk memberikan pesangon kepada pekerja alih daya. Namun demikian, pada

kenyataannya, banyak pekerja alih daya tidak menerima hak mereka secara penuh. Pelanggaran yang sering terjadi termasuk tidak adanya kontrak kerja tertulis, pemotongan gaji sepihak, dan pengabaian keanggotaan BPJS. Situasi ini menggambarkan bahwa sekadar memiliki regulasi saja tidak cukup tanpa pengawasan yang efektif.

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing

Secara umum, praktik outsourcing yang banyak dijumpai di berbagai daerah belum sepenuhnya mematuhi ketentuan dan persyaratan sebagaimana tercantum dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena (Nursalim & Suryono, 2021).

1. Pihak yang bertanggung jawab atas proyek telah melimpahkan sebagian pelaksanaan tugas pokok kepada perusahaan lain melalui perjanjian kontrak. Tindakan ini melanggar ketentuan yang tercantum dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang dapat dilimpahkan kepada badan usaha lain harus memenuhi kriteria sebagai berikut:
    a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
    b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
    c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
2. Perusahaan yang melaksanakan pekerjaan telah mengalihkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penerima yang tidak diakui sebagai badan hukum. Tindakan ini melanggar Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa badan usaha yang menerima pekerjaan harus berbadan hukum.
3. 3. Perusahaan yang memberikan pekerjaan tidak memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang layak bagi pekerja/buruhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: "Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya setara dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Perlindungan Terhadap Hak-hak Kerja

Persoalan yang sering muncul dalam dunia ketenagakerjaan adalah perlindungan hak-hak pekerja, khususnya hak atas perlakuan yang adil di tempat kerja, hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah yang layak. Begitu pula dengan praktik outsourcing yang masih marak saat ini, yang diakui semakin merugikan pekerja dan buruh. Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan perpanjangan dari UUD 1945 dan Ketetapan MPR telah

mengatur berbagai ketentuan untuk melindungi hak-hak pekerja, yang meliputi:

1. Perlindung PHK ;
2. Perlindungan Jamsostek ;
3. Upah yang layak dan tabungan pensiun.

Upah adalah imbalan yang diterima oleh pekerja atau buruh selama mereka melakukan pekerjaan atau dianggap telah melakukan pekerjaan. Upah Minimum Provinsi (UMP) dianggap tidak mencukupi dan sering digunakan oleh perusahaan sebagai tolok ukur tingkat upah dalam organisasi mereka, sehingga Upah Minimum Provinsi (UMP) cenderung dianggap sebagai batas atas upah yang berlaku untuk setiap pekerjaan. Penetapan upah minimum bervariasi menurut tingkat keterampilan, sifat, dan jenis pekerjaan dalam setiap perusahaan, yang memiliki kondisi yang berbeda, serta di berbagai daerah atau area yang tidak sama. Akibatnya, upah minimum ditetapkan berdasarkan daerah provinsi atau kabupaten/kota tertentu dan sektor dalam daerah tersebut. Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, telah ditetapkan upah minimum yang mencerminkan standar hidup layak, dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, yang meliputi: a) upah minimum yang ditetapkan oleh daerah provinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum yang ditetapkan berdasarkan sektor dalam daerah provinsi atau kabupaten/kota.

Hubungan antara perusahaan dan karyawan pada hakikatnya memiliki sifat saling ketergantungan. Di satu sisi, karyawan membutuhkan pekerjaan untuk menghasilkan pendapatan yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban pribadi atau keluarga. Di sisi lain, perusahaan bergantung pada karyawan untuk mempertahankan operasinya. Melihat adanya saling ketergantungan ini, penting untuk membuat perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawannya. Perjanjian tersebut berperan penting untuk mencegah situasi yang dapat menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Namun, dalam praktiknya, mencapai skenario di mana baik perusahaan maupun karyawan mendapatkan semua yang mereka inginkan cukup sulit. Meskipun kontribusi pekerja terhadap keberhasilan suatu bisnis sangat besar, perusahaan berkewajiban untuk menjamin kesejahteraan karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil. Hadi Subhan, analis kebijakan publik dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga, berpendapat bahwa outsourcing pada dasarnya tidak bermasalah. Jadi, mengapa banyak pekerja di Indonesia yang tidak puas dengan *outsourcing?* Jawabannya terletak pada adanya oknum yang melanggar peraturan, yang dapat berasal dari perusahaan yang menggunakan jasanya atau perusahaan outsourcing yang menyediakannya.

Prosedur dan Syarat-Syarat Penyerahan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, Permenakertrans No. 19/2019 memuat ketentuan tentang tata cara dan ketentuan pemindahan pekerjaan ke perusahaan lain. Pemborongan pekerjaan atau perjanjian kerja merupakan dua bentuk pengalihan pekerjaan ke perusahaan lain. Pengusaha terlebih dahulu harus menentukan apakah unsur-unsur prosedur operasional perusahaan termasuk dalam kategori pekerjaan penunjang agar memenuhi kriteria teknis pemborongan pekerjaan. Empat syarat yang menjadi dasar pemindahan pekerjaan ke perusahaan lain diatur dalam Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Keempat syarat tersebut antara lain (Karunia, 2016):

1. pekerjaan yang dikerjakan itu dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.

2. pekerjaan yang dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja.
3. pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
4. pekerjaan yang diborongkan tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pemerintah dalam Permenakertrans No. 19/2012 selanjutnya memberikan penjelasan rinci mengenai keempat ketentuan tersebut di atas. Penjelasan ini menjadikan Permenakertrans bukan hanya sekedar ketentuan pokok, melainkan lebih merupakan ketentuan yang bersifat penjelasan. Ketentuan yang tercantum dalam Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans No. 19/2012 tersebut disusun secara komprehensif dengan penjelasan bahwa pekerjaan yang dapat dilimpahkan kepada perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. dilakukan secara independen dari operasi utama, termasuk kegiatan manajemen dan pelaksanaan,
2. dilaksanakan dengan instruksi langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja, yang ditujukan untuk memberikan klarifikasi tentang cara melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi pemberi kerja,
3. berfungsi sebagai fungsi pendukung bagi keseluruhan perusahaan, yang artinya kegiatan ini membantu dan menunjang terlaksananya kegiatan utama sesuai dengan alur kerja operasional yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk berdasarkan ketentuan perundang-undangan.
4. tidak secara langsung menghambat jalannya proses produksi, menunjukkan kegiatan tersebut bersifat pelengkap; apabila perusahaan yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut tidak melaksanakannya, maka pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pengaturan ketentuan penjelasan tersebut kemudian menimbulkan berbagai penafsiran baru yang berakibat pada kerancuan pada tahap pelaksanaan. Penetapan kategori pekerjaan penunjang sebagaimana ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha menjadi salah satu hal yang banyak menimbulkan perdebatan di masyarakat. Padahal, UU Ketenagakerjaan sebelumnya telah menetapkan kriteria tertentu sebagai prasyarat alih daya. Pemerintah hendaknya tidak mengeluarkan penafsiran baru atas UU tersebut secara sepihak, apalagi dituangkan dalam peraturan menteri, kecuali jika UU tersebut secara tegas mengamanatkan atau mengarahkan eksekutif untuk melakukannya (Juanda Pangaribuan). Lebih lanjut, SE Menakertrans No.04/2013 menambah kerancuan pengaturan alih daya. Ketentuan yang tertuang dalam SE tersebut menyebutkan bahwa alih daya dapat dilakukan di lokasi kantor atau di tempat perusahaan pemberi kerja.

Peraturan ini menunjukkan bahwa pembuat kebijakan kurang memahami dengan jelas tentang *outsourcing* dalam sistem ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa outsourcing harus dilakukan secara independen dari kegiatan utama suatu bisnis. Maksud legislatif di balik UU Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa outsourcing dilakukan di luar kantor atau tempat perusahaan, karena *outsourcing* merupakan pengalihan tugas, bukan pengalihan personel. Ketentuan yang diuraikan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 04/2013, yang memungkinkan *outsourcing* personel, dapat dipandang sebagai bentuk perbudakan yang sah. Kesenjangan hukum ini dapat menyebabkan berbagai pelanggaran, termasuk banyak perusahaan yang

gagal memenuhi kriteria sebagai penyedia layanan, yang tidak benar-benar terlibat dalam praktik outsourcing tetapi hanya mengalihkan tugas.

Mekanisme Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan dalam Sistem Outsourcing Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Dalam hal sistem alih daya mempunyai ketentuan khusus, perusahaan diperbolehkan mendelegasikan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui dua mekanisme, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan

   Perjanjian kontrak kerja mengacu pada pengaturan formal untuk pengalihan pelaksanaan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Perjanjian tersebut harus didokumentasikan secara tertulis, dan setiap pekerjaan yang akan didelegasikan ke perusahaan lain harus memenuhi kriteria berikut:

   a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama,
   b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja,
   c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan,
   d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

   Apabila pekerjaan yang diserahkan tidak memenuhi persyaratan yang disebutkan di atas, hubungan kerja akan beralih dari pekerja dan perusahaan kontraktor menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yang menyerahkan pekerjaan.

2. Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh

   Perusahaan dilarang mempekerjakan tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa ketenagakerjaan untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Pekerja atau buruh yang dipekerjakan dari perusahaan penyedia jasa ketenagakerjaan hanya diperbolehkan untuk kegiatan jasa penunjang atau tugas yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan tersebut meliputi: jasa kebersihan, jasa boga, jasa keamanan (satuan pengamanan/*security*), jasa penunjang pertambangan dan perminyakan, serta angkutan pekerja/buruh.

   Pengaturan alih daya yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan di satu sisi telah mendorong munculnya perusahaan-perusahaan baru di sektor jasa, sementara di sisi lain, memungkinkan perusahaan-perusahaan yang sudah ada untuk mencapai efisiensi dengan menggunakan alih daya untuk produksi barang atau jasa yang tidak terkait langsung dengan kegiatan usaha utamanya. Upaya kaum buruh untuk melawan sistem alih daya dan PKWT tampaknya tak kenal lelah. Salah satu langkah signifikan yang dilakukan kaum buruh adalah dengan mengajukan permohonan dengan nomor perkara 27/PUU-IX/2011 yang diajukan oleh Didik Supriadi atas nama Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2MLI). Permohonan ini mengupayakan uji materi terhadap ketentuan dalam Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.

   Pada tanggal 17 Januari 2012, Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan Putusan Nomor 27/PUUIX/2011 atas permohonan yang diajukan. Mahkamah menetapkan bahwa PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 UU

Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebaliknya, Mahkamah Konstitusi menguji lebih lanjut ketentuan mengenai outsourcing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan untuk menilai apakah norma tersebut mengancam hak asasi individu dan hak pekerja/buruh alih daya yang dilindungi atau dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Termasuk di dalamnya hak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (2) dan hak setiap warga negara untuk bekerja dan memperoleh kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Tantangan Implementasi

Meskipun telah ada kerangka hukum, pelaksanaannya masih menemui sejumlah hambatan struktural dan kultural yang menghambat terwujudnya hak-hak pekerja outsourcing. Di antara tantangan tersebut adalah (Riyadi, 2025) :

1. Status Hukum yang Ambigu, Banyak pekerja *outsourcing* yang tidak yakin dengan sifat hubungan kerja mereka, mempertanyakan apakah mereka adalah karyawan vendor atau apakah mereka berada di bawah yurisdiksi perusahaan pengguna. Kurangnya kejelasan ini menyebabkan kebingungan mengenai pihak mana yang bertanggung jawab atas pelanggaran hak ketenagakerjaan.
2. Lemahnya Pengawasan Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas, ditambah dengan jarangnya audit terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja, menyebabkan banyaknya pelanggaran yang tidak terdeteksi atau tidak ditangani dengan baik.
3. Implementasi yang Tidak Konsisten Meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-X/2012 telah menegaskan pentingnya perlindungan normatif bagi pekerja alih daya, penerapannya belum seragam. Masih terdapat praktik-praktik yang bertentangan dengan hakikat perlindungan pekerja, khususnya di sektor informal dan sektor swasta yang kurang dipengaruhi oleh peraturan.

Solusi dan Rekomendasi

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

1. Penguatan Pengawasan
   Pemerintah harus meningkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan dan melakukan audit rutin terhadap perusahaan *outsourcing*. Selain itu, penerapan sistem pelaporan digital dan pelibatan masyarakat dapat membantu dalam pemantauan pelanggaran.
2. Penegasan Status Hubungan Kerja
   Perjanjian kerja harus dibuat secara transparan, dengan secara tegas menyebutkan pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam menegakkan hak-hak pekerja. Selain itu, kontrak kerja harus meminimalkan ambiguitas dengan membatasi penggunaan kontrak jangka pendek yang berurutan.
3. Revisi Regulasi dan Harmonisasi Hukum

Pemerintah harus melakukan kajian menyeluruh terhadap regulasi outsourcing untuk mencegah berbagai penafsiran yang dapat merugikan pekerja. Reformasi hukum harus menekankan nilai-nilai keadilan dan kepastian hukum.

4. Peningkatan Literasi Hukum dan Advokasi
   Meningkatkan sosialisasi hak-hak pekerja memerlukan peningkatan pelatihan hukum, konseling di tempat kerja, dan kemitraan dengan LSM dan serikat pekerja untuk menawarkan dukungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem *outsourcing* di Indonesia masih belum berjalan secara optimal. Meskipun telah ada payung hukum yang mengatur hak-hak pekerja *outsourcing*, pelaksanaan di lapangan masih sering menyimpang dari ketentuan yang berlaku. Permasalahan utama meliputi lemahnya pengawasan pemerintah, ketidakjelasan pembagian tanggung jawab antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna, serta masih banyaknya pelanggaran hak-hak dasar pekerja seperti upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Untuk mewujudkan perlindungan yang efektif, diperlukan upaya penguatan regulasi, peningkatan pengawasan dan penegakan hukum, serta pemberdayaan pekerja agar lebih memahami dan mampu memperjuangkan hak-haknya.

DAFTAR PUSTAKA

Sutedi, A. (2011). Hukum perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.

Agustina, A. (2015). Perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang).

Buruh Online. (2020, Januari 6). Karyawan outsourcing gugat perusahaan. Buruh-online.com. https://www.buruh-online.com

Azhara, D., & Agista, C. D. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 7*(5),

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), 86–97. https://journals.akademia.or.id/index.php/jsm/article/view/5%0Ahttps://journals.akademia.or.id/index.php/jsm/article/download/5/5

Hadi Subhan, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Diskusi Outsourcing dan Penciptaan lapangan kerja di kaffein, Jakarta, 2016.

Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1997

Khairani. (2012). Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya Outsourcing Analysis Problem From The Perspective Of Law And Implementation, April, p. 53-68.

Koto, I., & Hanifah, I. (2023). Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia. *Legalitas: Jurnal Hukum*, *14*(2), 193-199.

Lis Julianti. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia, Jurnal Advokasi 5 (1).

Nursalim, C. R. P., & Suryono, L. J. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Outsourcing. *Media of Law and Sharia*, *2*(1), 47–62. https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478

Pratista, M. J., & Zainuddin. (2023). Kajian Hukum Terhadap Peran Perusahaan Outsourcing Dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia. *UNES Law Review*, *6*(2), 7573–7580. https://www.review-unes.com/index.php/law/article/view/1653

Riset, J., Multidisiplin, S., Manurung, R. B., & Krisnadwipayana, U. (2025). *PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA KEPADA PARA*. *9*(4), 1–10.

Riyadi, R. B. (2025). *Tanggung Jawab Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif Undang - Undang Ketenagakerjaan di Indonesia*. *4*(1), 7–11.

Suhrawardi K. Lubis, Hukum Ekonomi Islam, Sinar Grafika, Jakarta, 2012

Triyono. (2011). Outsourcing dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha, Jurnal Kependudukan Indonesia. 6, (1).