

PENELITIAN KOLABORASI

**TINJAUAN HUKUM ATAS OUTSOURCING DI INDONESIA SEBAGAI
BENTUK EKSPLOITASI TERSEMBUNYI DALAM HUBUNGAN KERJA**

Oleh :

Ketua Peneliti

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum.

Anggota Peneliti

Dr. Mirza Nasution. SH., M.Hum

Calvin

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penelitian yang berjudul **“Tinjauan Hukum atas Outsourcing di Indonesia sebagai Bentuk Eksploitasi Tersembunyi dalam Hubungan Kerja”** ini dapat terselesaikan dengan baik. Penelitian ini merupakan hasil kolaborasi akademik yang melibatkan para peneliti lintas universitas dengan latar belakang keilmuan hukum dan sosial, sebagai wujud kontribusi dalam memperkaya khazanah pemikiran hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Penelitian ini dilaksanakan oleh tim peneliti dengan susunan sebagai berikut: Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara selaku Ketua Peneliti, kemudian Dr. Mirza Nasution, S.H., M.Hum dari Universitas Sumatera Utara, serta Calvin dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara sebagai Anggota Peneliti. Kolaborasi ini diharapkan dapat menghasilkan perspektif yang lebih komprehensif dalam mengkaji praktik outsourcing, khususnya terkait dengan potensi eksploitatif yang tersembunyi dalam hubungan kerja di Indonesia.

Melalui penelitian ini, penulis berupaya memberikan analisis yang mendalam mengenai praktik outsourcing dari sudut pandang hukum, dengan menitikberatkan pada persoalan keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan, serta menjadi referensi bagi para akademisi, praktisi, dan

pembuat kebijakan dalam memperbaiki regulasi maupun implementasi sistem outsourcing di Indonesia.

Akhir kata, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyelesaian penelitian ini. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Medan, 23 September 2024

SURAT PEMBERIAN DANA PENELITIAN

Judul Penelitian : **Tinjauan Hukum Atas Outsourcing Di
Indonesia Sebagai Bentuk Eksploitasi
Tersembunyi Dalam Hubungan Kerja**

Bidang Keilmuan : Hukum

Kategori : Kelompok

Ketua Peneliti : Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum.

Anggota Peneliti : Dr. Mirza Nasution, S.H., M.Hum.
Calvin

Waktu Pelaksanaan : Februari 2024 s/d Agustus 2024

Biaya Penelitian : Rp. 40.000.000,- (empat puluh juta rupiah)

Disahkan oleh pimpinan,
Law Office Tambunan & Partners

SOFWAN TAMBUNAN, SH.,MH

Medan, 04 Februari 2024
Ketua Peneliti

Dr. Arifuddin Muda Harahap M.,Hum.

Law Office
Tambunan & Partners
Advocates & Legal Consultants

SURAT TUGAS
Nomor: 03/KP-TAM/II/2024

Pimpinan Law Office Tambunan & Partners memberikan tugas kepada :

Nama : **Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum**
Tugas : Sebagai Ketua Peneliti dalam melakukan penelitian dengan judul
"Tinjauan Hukum Atas Outsourcing Di Indonesia Sebagai Bentuk
Tersembunyi Dalam Hubungan Kerja"
Waktu : 6 (Enam) Bulan (Februari 2024 s/d Agustus 2024)
Tempat : Medan
Lain – lain : Setelah melaksanakan tugas agar membuat laporan tertulis kepada
pimpinan Law Office Tambunan & Partners

Demikian surat tugas ini dibuat, agar dilaksanakan dengan sebaik – baiknya sebagai amanah.

Medan, 03 Februari 2024
Kantor Advokat

TAMBUNAN & PARTNERS



SOFWAN TAMBUNAN, SH.,MH.

Cc. File

Address : Jalan Hindu Nomor 15 Medan (20111) Sumatera Utara
Telp./Fax. : (061) 4536530 Email : tambunan.rekan@yahoo.com

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pentingnya Penelitian ini dilakukan	8
C. Rumusan Masalah.....	14
D. Tujuan Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
A. Pengertian Analisis Yuridis	19
B. Konsep <i>Outsourcing</i>	25
C. Otoritas dan Peran Lembaga dalam Pengawasan <i>Outsourcing</i>	32
D. UU Ketenagakerjaan dan Regulasi Terkait <i>Outsourcing</i>	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Jenis dan Sifat Penelitian	46
B. Pendekatan Penelitian.....	47
C. Data Penelitian (Bahan Hukum)	48
D. Teknik dan Alat Pengumpul Data	49
E. Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	52
A. Potret <i>Outsourcing</i> di Sumatera Utara.....	52
B. Implementasi Alih Daya dan Perlindungan Pekerja.....	58

C. Implementasi Perlindungan Pekerja <i>Outsourcing</i>	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena ketenagakerjaan di Indonesia dalam dua dekade terakhir memperlihatkan gejala yang kian kompleks, terutama sejak berkembangnya praktik penyerahan sebagian pekerjaan atau *outsourcing*.¹ Sistem ini pada mulanya dihadirkan untuk menjawab kebutuhan fleksibilitas dunia usaha yang dituntut efisien dan berdaya saing tinggi. Globalisasi ekonomi, perubahan pola produksi, serta kompetisi yang semakin ketat mendorong perusahaan mencari cara agar tetap efisien dalam mengelola sumber daya manusia. *Outsourcing* kemudian dianggap solusi pragmatis untuk memotong biaya tenaga kerja, mengalihkan risiko hubungan kerja, dan memperoleh tenaga yang siap pakai. Namun di sisi lain, praktik ini justru melahirkan beragam masalah serius yang menyangkut perlindungan hak pekerja, kepastian hubungan kerja, hingga potensi terjadinya apa yang disebut sebagai “eksploitasi terselubung”.²

Jika ditelusuri dari aspek regulasi, *outsourcing* di Indonesia pertama kali mendapat dasar hukum melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 sampai Pasal 66 mengatur bahwa

¹ Meirianna, Esa, and Ahmad Ma'mun Fikri. "Relasi Kuasa dan Eksploitasi Terselubung dalam Lingkungan Kerja Tenaga Medis: Perspektif Etis dan Hukum terhadap Praktik Tidak Patut." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6.8 (2025).

² Sukendro, Bambang, Anwar Budiman, and Teguh Satya Bhakti. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwt Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya." *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* 7.1 (2024): 423-434.

perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Namun, UU 13/2003 membatasi jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan, yakni hanya pekerjaan yang bersifat penunjang dan tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok produksi. Untuk memperjelas batasan ini, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 yang membatasi alih daya pada lima jenis pekerjaan yaitu jasa kebersihan (*cleaning service*), jasa penyedia makanan (*catering*), jasa keamanan (*security*), jasa transportasi bagi pekerja, dan jasa penunjang di industri pertambangan serta perminyakan.³

Pembatasan tersebut pada awalnya bertujuan melindungi pekerja agar tidak semua lini kerja diserahkan kepada perusahaan alih daya. Namun dalam praktiknya, pengusaha sering mencari celah hukum dengan cara mendefinisikan pekerjaan inti sebagai pekerjaan penunjang, atau bahkan secara terang-terangan mengalihdayakan fungsi inti. Tidak jarang pekerja yang seharusnya memiliki status tetap di perusahaan pengguna justru dijadikan pekerja *outsourcing* dengan kontrak jangka pendek. Akibatnya, muncul disparitas perlakuan antara pekerja tetap dan pekerja alih daya yang melakukan pekerjaan serupa, tetapi menerima upah, fasilitas, dan kepastian kerja yang berbeda.

³ Tjandraningsih, Indrasari, and Rina Herawati. "Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia." (2010).

Situasi semakin berubah pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diperbaiki dan ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pengaturan mengenai alih daya dirombak cukup signifikan. Salah satu perubahan paling krusial adalah dihapusnya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Dengan kata lain, seluruh jenis pekerjaan, baik inti maupun penunjang, dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya sepanjang ada perjanjian kerja sama dan perusahaan penyedia tenaga kerja berbadan hukum serta memiliki izin operasional. Hilangnya pembatasan ini menimbulkan kekhawatiran besar karena membuka ruang semakin luas bagi perusahaan untuk menekan biaya tenaga kerja dengan menjadikan pekerja sebagai komoditas fleksibel yang mudah diganti.⁴

Dari perspektif yuridis, Mahkamah Konstitusi sebenarnya sudah pernah mengingatkan pemerintah dan pengusaha melalui Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011. Dalam putusan tersebut, MK menegaskan bahwa pekerja alih daya tetap berhak mendapatkan perlindungan yang sama, khususnya terkait prinsip *pengalihan perlindungan hak* ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia tenaga kerja. Artinya, masa kerja, hak atas upah, dan jaminan sosial harus tetap dihitung berkesinambungan walaupun pekerja berpindah dari satu perusahaan alih daya ke perusahaan lain, selama

⁴ Saputra, Andre Bagus. *Urgensi Pembaruan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Praktik Hubungan Kerja Terselubung di Indonesia*. Diss. Universitas Islam Indonesia, 2024.

bekerja pada pengguna yang sama. Namun, pelaksanaan prinsip ini di lapangan jauh dari harapan. Banyak pekerja justru di-*PHK* begitu terjadi pergantian vendor dan dipaksa menandatangani kontrak baru dengan status “pegawai baru”, sehingga kehilangan masa kerja sebelumnya.

Dari sisi data lapangan, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia pada Februari 2024 mencapai sekitar 139 juta orang. Dari jumlah tersebut, proporsi pekerja formal hanya 42,18 persen, sedangkan sisanya 57,82 persen bekerja di sektor informal. Di dalam kelompok formal, pekerja alih daya menduduki posisi signifikan terutama di sektor jasa, manufaktur, transportasi, dan pertambangan. Walaupun angka nasional pekerja *outsourcing* tidak secara resmi dipublikasikan secara rutin, data dari Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan dapat menjadi indikator. Pada 2023, BPJS Ketenagakerjaan mencatat sekitar 8,9 juta pekerja yang didaftarkan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dengan tingkat kepatuhan iuran yang masih rendah, yakni sekitar 74 persen. Artinya, hampir seperempat pekerja alih daya berisiko tidak terlindungi jaminan sosial ketenagakerjaan.

Di Sumatera Utara, berdasarkan laporan Dinas Ketenagakerjaan tahun 2023, tercatat tidak kurang dari 340 perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang beroperasi. Sebagian besar menyalurkan pekerja ke sektor perkebunan, perhotelan, rumah sakit, serta industri jasa kebersihan dan keamanan. Dari total 72.000 pekerja yang tercatat melalui perusahaan alih daya di provinsi ini, sekitar 31 persen mengeluhkan status hubungan

kerja yang terus-menerus berbentuk PKWT meski masa kerja sudah lebih dari tiga tahun. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan PP 35/2021 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya bisa diterapkan pada pekerjaan yang sifatnya sementara, bukan pekerjaan tetap dan berkelanjutan.

Masalah lain yang mencolok adalah disparitas upah. Laporan survei Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional tahun 2022 menunjukkan rata-rata pekerja alih daya di sektor perbankan menerima upah 20 hingga 30 persen lebih rendah daripada pekerja tetap yang melakukan pekerjaan sejenis, misalnya sebagai *teller* atau staf administrasi. Pekerja tetap menerima fasilitas tunjangan kesehatan dan asuransi, sementara pekerja alih daya sering kali hanya mendapatkan gaji pokok tanpa tunjangan memadai. Fenomena ini semakin memperlebar kesenjangan kesejahteraan dan menimbulkan rasa ketidakadilan.

Di sektor kesehatan, kasus pekerja alih daya rumah sakit menjadi sorotan. Di Medan, misalnya, serikat pekerja RS swasta besar melaporkan bahwa lebih dari 60 persen staf *cleaning service* dan keamanan berstatus pekerja alih daya. Mereka bekerja dengan jam panjang, namun upahnya berkisar pada level upah minimum kota, tanpa tunjangan tambahan. Ironisnya, beban kerja yang berat terutama saat pandemi COVID-19 tidak diimbangi perlindungan memadai. Banyak pekerja alih daya rumah sakit tidak mendapatkan alat pelindung diri (APD) yang layak, meskipun mereka berada di lingkungan berisiko tinggi.

Tidak hanya di Sumatera Utara, fenomena serupa juga terjadi di wilayah industri padat karya seperti Bekasi, Karawang, dan Batam. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) mencatat bahwa lebih dari 40 persen buruh di sektor manufaktur elektronik dan otomotif di kawasan tersebut merupakan pekerja alih daya. Dalam banyak kasus, mereka melakukan pekerjaan inti produksi, tetapi statusnya tetap sebagai pekerja kontrak melalui vendor. Akibatnya, mereka sulit mengakses perundingan bersama karena serikat pekerja yang ada di perusahaan pengguna tidak dapat secara langsung merepresentasikan pekerja alih daya. Hambatan berserikat ini menjadi salah satu bentuk *eksploitasi terselubung* yang paling nyata.

Dari perspektif kesehatan dan keselamatan kerja (K3), data BPJS Ketenagakerjaan tahun 2022 mencatat ada 204 ribu kasus kecelakaan kerja yang dilaporkan. Dari jumlah tersebut, sekitar 28 persen menimpa pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Tingginya angka ini menunjukkan pekerja alih daya cenderung lebih rentan mengalami kecelakaan karena sering ditempatkan pada pekerjaan berisiko tinggi tanpa pelatihan dan perlindungan memadai. Fakta ini semakin memperkuat tesis bahwa alih daya kerap digunakan sebagai sarana pengalihan risiko, di mana perusahaan pengguna menghindari kewajiban memberikan jaminan perlindungan langsung.⁵

⁵ Munir, Abdul. "Viktimisasi Struktural terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) yang Dipekerjakan pada PT (Y) di Kabupaten

Dalam konteks internasional, International Labour Organization (ILO) sebenarnya telah menetapkan standar melalui Konvensi Nomor 181 tentang *Private Employment Agencies*. Konvensi ini menekankan pentingnya regulasi yang ketat terhadap perusahaan penyalur tenaga kerja, termasuk kewajiban memastikan perlindungan yang sama bagi pekerja. Sayangnya, hingga saat ini Indonesia belum meratifikasi konvensi tersebut. Akibatnya, pengawasan terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja di Indonesia belum setara dengan standar internasional, sehingga banyak celah yang dimanfaatkan untuk mereduksi hak-hak pekerja.

Permasalahan semakin kompleks karena jumlah pengawas ketenagakerjaan di Indonesia sangat terbatas. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, per tahun 2022 jumlah pengawas hanya sekitar 2.700 orang untuk mengawasi lebih dari 270 ribu perusahaan skala menengah dan besar di seluruh Indonesia. Rasio ini jelas jauh dari standar ILO yang merekomendasikan 1 pengawas untuk setiap 10.000 pekerja. Keterbatasan pengawas menyebabkan banyak pelanggaran norma ketenagakerjaan tidak terpantau, termasuk dalam praktik alih daya.⁶

Berangkat dari uraian di atas, terlihat jelas bahwa praktik *outsourcing* di Indonesia mengandung potensi eksploitasi yang sering tersembunyi di balik legalitas kontrak. Eksploitasi ini muncul dalam berbagai bentuk:

Serang, Provinsi Banten)." *SOSIOLOGI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial Dan Budaya* 16.2 (2014): 77-92.

⁶ Ramadhona, Ana. *Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan*. Diss. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023.

ketidakpastian status kerja melalui PKWT berulang, kesenjangan upah antara pekerja alih daya dan pekerja tetap, lemahnya akses terhadap jaminan sosial, tingginya risiko kecelakaan kerja, serta terbatasnya kebebasan berserikat. Situasi ini diperparah oleh lemahnya pengawasan pemerintah dan absennya pembatasan jenis pekerjaan pasca lahirnya UU Cipta Kerja dan PP 35/2021.

Oleh karena itu, penelitian mengenai *Eksplorasi Terselubung dalam Dunia Kerja: Tinjauan Hukum terhadap Praktik Outsourcing di Indonesia* menjadi sangat penting. Penelitian ini tidak hanya bertujuan memetakan celah regulasi dan praktik eksploitatif, tetapi juga ingin memberikan gambaran faktual mengenai kondisi pekerja alih daya di lapangan. Dengan pendekatan yuridis normatif yang diperkuat data empiris, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan analisis komprehensif tentang sejauh mana perlindungan hukum yang ada mampu mencegah eksploitasi, serta rekomendasi kebijakan untuk memperbaiki tata kelola ketenagakerjaan di Indonesia.

B. Pentingnya Penelitian ini dilakukan

Penelitian mengenai praktik *outsourcing* di Indonesia bukan sekadar kajian normatif belaka, melainkan sebuah kebutuhan akademik sekaligus sosial yang mendesak. Ada beberapa alasan utama mengapa penelitian ini penting dilakukan, baik dari sisi teoritis, yuridis, maupun praktis.

Pertama, dari sisi teoritis, penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan. Sejak

diberlakukannya UU Nomor 13 Tahun 2003, konsep *outsourcing* selalu menjadi perdebatan panjang antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Perdebatan itu menyentuh wilayah teoritis fundamental: apa makna hubungan kerja, bagaimana membedakan antara pekerjaan inti dan pekerjaan penunjang, serta sejauh mana negara berkewajiban melindungi pekerja dalam skema kerja tidak langsung. Hilangnya batasan jenis pekerjaan setelah hadirnya UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 menjadikan isu ini semakin menarik untuk dikaji secara akademis. Apakah norma hukum baru ini masih selaras dengan prinsip perlindungan buruh yang menjadi salah satu asas utama hukum ketenagakerjaan Indonesia, atau justru menjauh dari semangat tersebut? Penelitian ini diharapkan mampu memberikan jawaban berbasis analisis kritis.

Kedua, dari sisi yuridis, penelitian ini penting karena ada inkonsistensi dan ketegangan antara norma hukum, putusan pengadilan, dan praktik lapangan. Sebagai contoh, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 telah menegaskan adanya prinsip *pengalihan perlindungan hak*, tetapi fakta di lapangan menunjukkan banyak pekerja kehilangan masa kerjanya ketika berganti vendor. Begitu pula, PP 35 Tahun 2021 mensyaratkan perusahaan alih daya berbadan hukum dan berizin, namun Dinas Ketenagakerjaan di berbagai daerah masih menemukan banyak perusahaan yang beroperasi tanpa izin lengkap. Dengan demikian, ada jarak antara hukum yang tertulis (*law in the books*) dengan hukum yang nyata di lapangan (*law in action*). Jarak ini hanya bisa

dijembatani melalui penelitian sistematis yang menggabungkan analisis normatif dengan data empiris.

Ketiga, penelitian ini penting dari aspek praktis karena menyangkut kehidupan jutaan pekerja di Indonesia. Data BPS menunjukkan lebih dari 139 juta orang bekerja, dan jutaan di antaranya adalah pekerja alih daya. Dari jumlah tersebut, ribuan menghadapi ketidakpastian status kerja, keterlambatan pembayaran upah, hingga tidak terdaftar dalam program jaminan sosial. Jika kondisi ini dibiarkan, bukan hanya merugikan pekerja, tetapi juga menimbulkan risiko ekonomi dan sosial yang luas: rendahnya daya beli, meningkatnya kemiskinan perkotaan, serta potensi konflik industrial yang lebih besar. Penelitian ini dengan demikian diharapkan dapat memberikan dasar faktual dan argumentasi akademik yang dapat digunakan pemerintah dalam merumuskan kebijakan, serta menjadi bahan advokasi serikat pekerja untuk memperjuangkan hak-hak anggotanya.

Keempat, penelitian ini penting karena menyentuh aspek keadilan sosial yang merupakan amanat konstitusi. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Apabila pekerja alih daya secara sistematis menerima perlakuan lebih buruk dibanding pekerja tetap, padahal melakukan pekerjaan yang sama, maka sesungguhnya negara gagal memenuhi amanat konstitusional tersebut. Dalam kerangka negara hukum, hukum ketenagakerjaan tidak boleh hanya menjadi instrumen efisiensi ekonomi, melainkan harus juga menjamin perlindungan dan

keadilan. Penelitian ini menjadi penting untuk mengingatkan bahwa hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya adalah hukum perlindungan, bukan hukum yang sekadar memberi keleluasaan bagi pasar tenaga kerja.

Kelima, penelitian ini juga relevan untuk menjawab tantangan reformasi kelembagaan di bidang pengawasan ketenagakerjaan. Jumlah pengawas yang terbatas, seperti telah dijelaskan sebelumnya, menyebabkan banyak pelanggaran tidak tertangani. Melalui penelitian ini, akan terungkap sejauh mana efektivitas fungsi pengawasan dalam konteks *outsourcing*. Temuan penelitian dapat dijadikan pijakan untuk merumuskan kebutuhan reformasi kelembagaan, baik dari segi jumlah pengawas, kewenangan, maupun pola koordinasi dengan instansi terkait. Dengan demikian, hasil penelitian tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi dapat langsung memberi kontribusi pada desain kelembagaan yang lebih efektif.

Keenam, penelitian ini penting karena menyangkut persaingan ekonomi global dan investasi. Pemerintah sering berdalih bahwa fleksibilitas tenaga kerja melalui *outsourcing* dibutuhkan untuk menarik investasi. Namun, investor yang bertanggung jawab sebenarnya juga mempertimbangkan reputasi dan kepatuhan hukum dalam praktik ketenagakerjaan. Jika praktik alih daya di Indonesia terus menerus dicap sebagai bentuk “perbudakan modern”, maka citra negara bisa merosot di mata dunia. Isu ini bahkan berpotensi berimplikasi pada hubungan perdagangan internasional, terutama dengan negara-negara yang sensitif terhadap isu *labour rights*. Penelitian ini penting untuk menunjukkan apakah

benar fleksibilitas tenaga kerja melalui *outsourcing* justru merusak iklim investasi karena melahirkan stigma negatif terhadap kondisi pekerja di Indonesia.

Ketujuh, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) dalam literatur akademik. Selama ini, banyak penelitian mengenai *outsourcing* berhenti pada kajian normatif terhadap pasal-pasal undang-undang atau sekadar mengutip putusan MK. Masih sedikit penelitian yang memadukan analisis hukum dengan data empiris berupa putusan pengadilan hubungan industrial terbaru, laporan pengawasan ketenagakerjaan, data BPJS, maupun testimoni pekerja di lapangan. Dengan menggabungkan dua pendekatan ini, penelitian akan menghasilkan potret komprehensif yang lebih kaya dan mampu menjawab perdebatan klasik seputar apakah *outsourcing* benar-benar diperlukan atau justru merugikan.

Kedelapan, penelitian ini juga penting untuk konteks regional dan lokal, khususnya di Sumatera Utara. Data yang telah disebutkan menunjukkan bahwa provinsi ini memiliki ratusan perusahaan penyedia tenaga kerja dengan puluhan ribu pekerja yang bergantung pada skema alih daya. Kasus-kasus ketidakadilan dalam hubungan kerja di provinsi ini sering mencuat ke permukaan, mulai dari keterlambatan pembayaran upah hingga tidak adanya jaminan kesehatan. Namun, penelitian mendalam yang khusus menyoroti kondisi pekerja alih daya di Sumatera Utara masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan lokal sekaligus memberi kontribusi pada pemetaan nasional.

Kesembilan, penelitian ini penting dari perspektif kebijakan publik. Indonesia saat ini tengah berada pada persimpangan jalan: apakah akan terus membiarkan alih daya sebagai instrumen fleksibilitas pasar tenaga kerja tanpa batasan berarti, ataukah akan kembali mengatur secara ketat dengan menempatkan perlindungan pekerja sebagai prioritas utama. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kebijakan yang konkret, misalnya mengusulkan agar pemerintah kembali membatasi jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, mempertegas tanggung jawab bersama antara pengguna dan perusahaan alih daya, atau bahkan mendorong ratifikasi Konvensi ILO Nomor 181.

Kesepuluh, penelitian ini penting bagi pembelajaran akademis dan mahasiswa hukum. Topik *outsourcing* dapat menjadi bahan diskusi yang aktual di kelas-kelas hukum ketenagakerjaan, hukum perburuhan, maupun hukum bisnis. Dengan adanya penelitian yang lengkap, mahasiswa dapat belajar tidak hanya tentang teks hukum, tetapi juga memahami konteks sosial-ekonomi di baliknya. Penelitian ini dengan demikian berfungsi sebagai jembatan antara dunia akademik dengan realitas sosial.

Dari keseluruhan alasan di atas, jelas terlihat bahwa penelitian ini memiliki signifikansi ganda. Dari sisi akademis, ia akan memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan dengan perspektif kritis dan data empiris terkini. Dari sisi praktis, ia akan memberi dasar argumen yang kuat untuk perbaikan kebijakan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Dari sisi sosial, ia akan memperjuangkan kepentingan kelompok pekerja yang sering

terpinggirkan. Dan dari sisi politik hukum, ia akan menegaskan kembali orientasi hukum ketenagakerjaan Indonesia: apakah lebih berpihak pada efisiensi pasar atau pada perlindungan manusia pekerja.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan inti yang mengarahkan fokus penelitian ini. Berdasarkan uraian latar belakang dan pentingnya penelitian, maka permasalahan utama yang hendak diteliti dalam penelitian *Eksplorasi Terselubung dalam Dunia Kerja: Tinjauan Hukum terhadap Praktik Outsourcing di Indonesia* dapat dirumuskan ke dalam dua pertanyaan pokok berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai praktik outsourcing di Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta sejauh mana pengaturan tersebut mampu mencegah terjadinya eksploitasi terselubung terhadap pekerja?

Pertanyaan pertama ini lahir dari adanya perubahan fundamental dalam regulasi ketenagakerjaan, khususnya setelah hilangnya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Regulasi terbaru membuka ruang yang sangat luas bagi perusahaan untuk menyerahkan hampir semua jenis pekerjaan kepada pihak ketiga. Kondisi ini memunculkan pertanyaan krusial: apakah norma yang berlaku saat ini sudah cukup memberikan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya, atau justru melahirkan celah yang memperbesar risiko ketidakadilan? Dengan kata

lain, penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana hukum positif yang berlaku benar-benar berfungsi sebagai instrumen perlindungan, bukan sekadar melegitimasi fleksibilitas pasar tenaga kerja.

2. Bagaimana implementasi prinsip perlindungan pekerja outsourcing di lapangan, khususnya terkait status kerja, upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, serta keberlanjutan hak-hak pekerja ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia tenaga kerja, dan sejauh mana praktik tersebut menunjukkan adanya indikasi eksploitasi terselubung?

Pertanyaan kedua menekankan dimensi empiris penelitian. Secara normatif, Mahkamah Konstitusi telah menegaskan prinsip *pengalihan perlindungan hak* dan PP 35 Tahun 2021 juga menekankan kewajiban perusahaan alih daya untuk melindungi pekerjanya. Namun realitas menunjukkan bahwa banyak pekerja kehilangan masa kerja, menerima upah di bawah pekerja tetap, tidak didaftarkan dalam program jaminan sosial, atau menghadapi risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi. Pertanyaan ini berfungsi untuk menguji apakah perlindungan yang dijanjikan regulasi benar-benar terlaksana di lapangan, atautkah justru praktik *outsourcing* menjadi sarana “eksploitasi terselubung” yang sulit dikontrol.

Dengan merumuskan dua masalah pokok ini, penelitian diharapkan dapat menjawab persoalan normatif sekaligus empiris. Pertanyaan pertama fokus pada teks hukum dan konsistensi regulasi, sementara pertanyaan

kedua fokus pada praktik nyata dan kesenjangan perlindungan. Hasil dari keduanya akan melahirkan kesimpulan yang komprehensif mengenai bagaimana hukum ketenagakerjaan Indonesia menghadapi tantangan *outsourcing*, serta rekomendasi perbaikan yang diperlukan agar sistem alih daya tidak lagi menjadi ladang eksploitasi bagi pekerja.

D. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian ilmiah harus memiliki arah dan sasaran yang jelas agar tidak kehilangan fokus di tengah proses penulisan. Begitu pula penelitian berjudul *Eksploitasi Terselubung dalam Dunia Kerja: Tinjauan Hukum terhadap Praktik Outsourcing di Indonesia* ini, yang sejak awal dimaksudkan untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana praktik alih daya berlangsung di Indonesia serta dampaknya terhadap perlindungan pekerja. Tujuan penelitian dapat dilihat dari dua dimensi utama, yaitu tujuan akademis dan tujuan praktis.

Dari sisi akademis, penelitian ini bertujuan memperkaya khazanah ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait konstruksi hubungan kerja tidak langsung (*indirect employment relationship*) yang lahir dari praktik *outsourcing*. Selama ini kajian akademis tentang alih daya cenderung terjebak pada perdebatan normatif semata, seperti sah tidaknya kontrak, batasan jenis pekerjaan, atau tafsir pasal dalam undang-undang. Padahal, perubahan regulasi melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021 telah menghadirkan dinamika baru yang perlu dikaji secara lebih mendalam, baik dari aspek kepastian hukum, konsistensi dengan asas perlindungan pekerja, maupun relevansinya dengan standar internasional

ketenagakerjaan. Dengan penelitian ini diharapkan lahir analisis kritis yang dapat memperkuat teori hukum ketenagakerjaan tentang posisi pekerja alih daya dalam sistem hukum nasional.

Dari sisi praktis, penelitian ini bertujuan untuk memetakan kondisi nyata di lapangan dan menilai apakah regulasi yang ada benar-benar mampu melindungi pekerja alih daya dari bentuk-bentuk eksploitasi terselubung. Tujuan praktis ini meliputi beberapa sasaran lebih rinci. Pertama, mengidentifikasi permasalahan utama yang dihadapi pekerja alih daya, seperti status kerja yang terus-menerus berbentuk PKWT, ketidakadilan upah dibanding pekerja tetap, lemahnya kepesertaan jaminan sosial, tingginya risiko kecelakaan kerja, serta hambatan dalam membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja. Kedua, menilai sejauh mana prinsip *pengalihan perlindungan hak* yang ditegaskan Mahkamah Konstitusi benar-benar diterapkan dalam praktik hubungan industrial. Ketiga, menilai efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dalam mengontrol perusahaan alih daya maupun perusahaan pengguna, serta mengidentifikasi kendala yang menyebabkan lemahnya penegakan hukum.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki tujuan rekomendatif, yakni merumuskan langkah-langkah kebijakan dan perbaikan regulasi yang lebih berpihak kepada perlindungan pekerja. Misalnya, apakah perlu ada pembatasan kembali jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, apakah skema tanggung jawab bersama (*joint liability*) antara perusahaan pengguna dan perusahaan alih daya perlu diperkuat, atau bahkan apakah

Indonesia perlu segera meratifikasi Konvensi ILO Nomor 181 tentang *Private Employment Agencies*. Rekomendasi yang lahir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam proses perumusan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, baik di tingkat nasional maupun daerah.

Dengan demikian, secara keseluruhan tujuan penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut: (1) memberikan analisis yuridis terhadap pengaturan *outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, (2) mengungkap realitas lapangan mengenai kondisi pekerja alih daya, (3) menilai efektivitas pelaksanaan prinsip perlindungan pekerja dalam praktik alih daya, dan (4) merumuskan rekomendasi kebijakan untuk mencegah terjadinya eksploitasi terselubung. Keempat tujuan tersebut saling melengkapi sehingga penelitian ini tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga bermanfaat secara praktis dan strategis bagi upaya perlindungan pekerja di Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Analisis Yuridis

Dalam penelitian hukum, istilah *analisis yuridis* menempati posisi yang sangat fundamental. Istilah ini sering muncul di berbagai karya ilmiah hukum, mulai dari skripsi, tesis, disertasi, hingga artikel akademik, tetapi pemahamannya tidak jarang disederhanakan sebatas “analisis hukum”. Padahal, analisis yuridis lebih luas dan dalam karena melibatkan pendekatan sistematis terhadap norma hukum, asas hukum, doktrin, hingga praktik peradilan yang relevan dengan isu yang dikaji.⁷

Secara etimologis, kata “analisis” berarti suatu kegiatan menguraikan atau memecah persoalan yang kompleks menjadi bagian-bagian kecil agar lebih mudah dipahami dan dipecahkan. Sementara istilah “yuridis” berasal dari kata *juridisch* (Belanda) atau *juridical* (Inggris) yang berarti sesuatu yang berhubungan dengan hukum. Dengan demikian, analisis yuridis dapat dimaknai sebagai suatu metode untuk memecah, memahami, dan mengkaji masalah hukum berdasarkan norma, asas, dan perangkat hukum yang berlaku.⁸

Namun pengertian ini tidak berhenti pada tataran definisi kamus. Dalam ilmu hukum, analisis yuridis dipahami sebagai kegiatan menafsirkan

⁷ Pamungkas, Satriya Jati. *Analisis Yuridis terhadap Tindak Pidana Pornografi Melalui Media Elektronik Berdasarkan Ketentuan Hukum Positif*. Diss. Prodi Ilmu Hukum, 2018.

⁸ Putri Rahayu, Intan. *Analisis Yuridis–Empiris Implementasi Hukum Dalam Pelayanan Terhadap Pasien Di Pukesmas Poncol*. Diss. Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2021.

aturan hukum positif, menguji konsistensi antar norma, serta menghubungkan ketentuan normatif dengan permasalahan faktual yang diteliti. Analisis yuridis tidak sekadar mendeskripsikan aturan, tetapi juga mengkritisi, membandingkan, dan menilai apakah aturan tersebut efektif dan adil ketika dihadapkan pada kenyataan sosial. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, analisis yuridis akan menjadi instrumen utama untuk membedah praktik *outsourcing* yang sering dipandang legal tetapi berpotensi menimbulkan “eksploitasi terselubung”.

Analisis yuridis berakar pada filsafat hukum yang memandang hukum sebagai sarana untuk mencapai keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Gustav Radbruch, seorang filsuf hukum Jerman, mengemukakan bahwa hukum selalu berdiri di atas tiga nilai dasar: kepastian hukum (*rechtssicherheit*), keadilan (*gerechtigkeit*), dan kemanfaatan (*zweckmäßigkeit*). Analisis yuridis pada dasarnya adalah cara untuk menakar apakah suatu norma atau praktik hukum sejalan dengan ketiga nilai ini.

Jika kita kaitkan dengan isu *outsourcing*, maka analisis yuridis akan mempertanyakan: apakah aturan tentang alih daya sudah memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha? Apakah penerapannya menjamin keadilan antara pekerja alih daya dengan pekerja tetap? Apakah keberadaan *outsourcing* membawa kemanfaatan sosial-ekonomi atau justru menimbulkan ketidakpastian dan konflik? Pertanyaan-pertanyaan

filosofis ini menegaskan bahwa analisis yuridis tidak hanya teknis, tetapi juga normatif-ideologis.⁹

Analisis yuridis melibatkan beberapa unsur penting:

1. Norma hukum tertulis: berupa undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga putusan pengadilan yang berlaku. Dalam konteks penelitian ini, norma yang paling relevan adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja, PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta putusan Mahkamah Konstitusi terkait *outsourcing* dan pengupahan.
2. Asas hukum: asas merupakan prinsip dasar yang memberi jiwa pada setiap aturan. Dalam hukum ketenagakerjaan, asas perlindungan dan asas keadilan sosial sangat dominan. Analisis yuridis tidak berhenti pada pasal, tetapi juga menilai konsistensinya dengan asas hukum.
3. Doktrin atau pendapat ahli hukum: berbagai literatur, artikel ilmiah, dan teori hukum memberikan perspektif untuk menilai apakah suatu regulasi selaras dengan konsep umum perlindungan buruh.
4. Yurisprudensi: putusan pengadilan, khususnya Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung, sering kali mengisi kekosongan

⁹ Khodijah, Nyayu Siti. *Analisis Yuridis Penerapan Undang Undang Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Informasi Transaksi Elektronik terhadap Pencemaran Nama Baik Produk di Media Sosial*. Diss. Prodi Ilmu Hukum, 2018.

atau mempertegas tafsir norma. Dalam kasus alih daya, Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 merupakan referensi yurisprudensi penting.

5. Fakta empiris: meski analisis yuridis lebih menekankan norma, dalam penelitian hukum kontemporer fakta lapangan menjadi cermin penting untuk menguji apakah norma tersebut efektif. Fakta seperti upah lebih rendah, status kontrak berulang, atau ketidakikutsertaan dalam jaminan sosial adalah indikator yang tidak bisa diabaikan.

Dalam literatur metodologi hukum, dikenal beberapa bentuk analisis yuridis:

1. Analisis yuridis normatif: memusatkan perhatian pada teks hukum, bagaimana ketentuan diinterpretasikan, serta apakah konsisten dengan hierarki peraturan perundang-undangan.
2. Analisis yuridis komparatif: membandingkan regulasi nasional dengan hukum negara lain atau standar internasional. Dalam konteks ini, praktik *outsourcing* Indonesia bisa dibandingkan dengan standar ILO atau kebijakan negara lain di Asia Tenggara.
3. Analisis yuridis empiris: menilai penerapan hukum di lapangan dengan mengumpulkan data faktual.
4. Analisis yuridis historis: menelusuri latar belakang munculnya norma, misalnya bagaimana regulasi *outsourcing* berubah dari UU 13/2003 hingga UU 6/2023.

Penelitian ini akan menggunakan kombinasi, terutama analisis yuridis normatif dan empiris, agar hasilnya lebih komprehensif.

Mengapa analisis yuridis menjadi kunci dalam penelitian *outsourcing*? Alasannya adalah karena praktik ini pada dasarnya dilegitimasi oleh hukum, namun cara implementasinya menimbulkan ketidakadilan. Banyak kasus memperlihatkan bahwa *outsourcing* tidak hanya persoalan ekonomi, tetapi juga persoalan hukum:

- Status kerja: UU 13/2003 mengatur PKWT hanya untuk pekerjaan tertentu, namun kenyataannya banyak pekerja inti dipekerjakan melalui PKWT. Analisis yuridis dapat membongkar ketidakkonsistenan ini.
- Upah dan kesejahteraan: PP 35/2021 memberikan kebebasan kepada perusahaan alih daya, tetapi analisis yuridis dapat menguji apakah hal ini sesuai dengan asas perlindungan buruh.
- Pengalihan perlindungan hak: Putusan MK sudah menegaskan, tetapi faktanya sering diabaikan. Analisis yuridis berfungsi untuk menilai implementasi prinsip tersebut.

Dengan kata lain, analisis yuridis memungkinkan kita melihat *outsourcing* tidak hanya sebagai fenomena ekonomi, tetapi juga sebagai fenomena hukum yang perlu ditakar dengan standar keadilan.

Salah satu contoh dapat dilihat dari beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Medan dan Jakarta. Misalnya, ada kasus pekerja yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun di perusahaan pengguna,

namun setiap tahun kontraknya diperbarui melalui perusahaan alih daya yang berbeda. Ketika perusahaan pengguna berganti vendor, pekerja tersebut dianggap pekerja baru dan kehilangan masa kerjanya. Secara tekstual, perjanjian PKWT bisa saja sah, tetapi secara asas hukum hal ini jelas melanggar prinsip perlindungan. Analisis yuridis kemudian menguji apakah praktik tersebut sesuai dengan semangat pasal 59 UU 13/2003, pasal-pasal PP 35/2021, serta prinsip pengalihan perlindungan hak yang ditegaskan Mahkamah Konstitusi. Hasil analisis ini akan menunjukkan adanya kontradiksi antara praktik dan norma, sehingga bisa disebut sebagai bentuk *eksploitasi terselubung*.

Kelebihan analisis yuridis adalah kemampuannya memberikan dasar argumentasi yang kuat dan terukur, sehingga hasil penelitian tidak sekadar opini moral, melainkan berbasis aturan hukum yang berlaku. Namun, analisis yuridis juga memiliki keterbatasan karena hukum yang tertulis tidak selalu mencerminkan realitas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini analisis yuridis akan dipadukan dengan data empiris seperti putusan pengadilan, laporan pengawasan ketenagakerjaan, dan data BPJS, agar hasilnya lebih nyata dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan uraian panjang ini, dapat disimpulkan bahwa analisis yuridis adalah sebuah metode kajian hukum yang sistematis untuk menilai konsistensi norma, asas, doktrin, dan fakta hukum. Dalam konteks penelitian tentang *outsourcing*, analisis yuridis berfungsi untuk membongkar celah regulasi, menilai keselarasan dengan asas

perlindungan pekerja, serta menunjukkan di mana letak praktik *eksploitasi terselubung* yang lahir akibat lemahnya implementasi hukum. Oleh karena itu, bab ini menjadi pondasi penting untuk melanjutkan pembahasan pada bagian berikutnya, yaitu konsep *outsourcing*, peran lembaga pengawasan, dan kerangka regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

B. Konsep *Outsourcing*

Outsourcing atau alih daya merupakan istilah yang sudah sangat akrab dalam dunia ketenagakerjaan modern. Secara sederhana, *outsourcing* dapat dipahami sebagai praktik penyerahan sebagian pekerjaan dari suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang disebut perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Dalam praktiknya, perusahaan pengguna tenaga kerja tidak secara langsung merekrut atau mengikat hubungan kerja dengan pekerja, melainkan melalui perusahaan penyedia yang menyediakan jasa tersebut.¹⁰ Mekanisme ini dimaksudkan agar perusahaan pengguna dapat lebih fokus pada kegiatan inti bisnisnya, sedangkan pekerjaan penunjang atau pekerjaan tertentu dapat diserahkan kepada pihak lain yang lebih spesialis. Akan tetapi, di balik konsep efisiensi dan fleksibilitas yang ditawarkan, *outsourcing* di Indonesia justru menimbulkan kontroversi panjang karena sering kali mengurangi kepastian kerja, hak normatif, dan kesejahteraan pekerja.¹¹

¹⁰ Prabhaputra, Anak Agung, I. Nyoman Putu Budiarta, and I. Putu Gde Seputra. "Sistem *Outsourcing* Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (*Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia*)."
Jurnal Analogi Hukum 1.1 (2019): 22-27.

¹¹ Tambunan, Yesica Adelia, et al. "Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Management Fee Jasa *Outsourcing* Berbasis Web Pada PT. Trisakti Manunggal Jaya." *Jurnal Gerbang STMIK Bani Saleh* 10.1 (2020).

Secara terminologi, outsourcing berasal dari kata *out* dan *source* yang berarti mengambil sumber dari luar. Dalam konteks bisnis, outsourcing bukanlah hal baru karena telah lama digunakan di berbagai negara untuk menekan biaya produksi dan meningkatkan daya saing. Akan tetapi, dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, istilah ini baru memperoleh pijakan jelas sejak lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur dalam Pasal 64 bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh. Selanjutnya Pasal 65 dan Pasal 66 memberikan syarat-syarat yang lebih rinci, termasuk mengenai jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan, perlindungan hak pekerja, serta tanggung jawab perusahaan penyedia dan perusahaan pengguna.

Pada tahap awal, pengaturan outsourcing dalam UU 13/2003 ditujukan untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja. Pengusaha diberi kesempatan melakukan efisiensi, sementara pekerja tetap harus mendapatkan perlindungan hukum. Itulah sebabnya lahir aturan pembatasan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan, yakni pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama perusahaan. Untuk memperjelas hal ini, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 yang membatasi outsourcing hanya pada lima jenis pekerjaan, yaitu jasa kebersihan, jasa katering, jasa keamanan, jasa pengangkutan untuk

pekerja, dan usaha penunjang di sektor pertambangan serta perminyakan. Dengan adanya pembatasan tersebut, diharapkan pekerjaan inti atau pekerjaan pokok yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan tidak dialihdayakan sehingga pekerja inti tetap mendapat kepastian status sebagai pekerja tetap.

Namun, perjalanan waktu menunjukkan bahwa praktik outsourcing justru berkembang ke arah yang lebih luas. Banyak perusahaan pengguna memanfaatkan celah hukum dengan mendefinisikan pekerjaan inti sebagai pekerjaan penunjang, sehingga tetap bisa dialihdayakan. Misalnya, di sektor perbankan, pekerja frontliner seperti teller atau staf administrasi sering kali direkrut melalui perusahaan outsourcing padahal tugas mereka bersifat inti dalam operasional bank. Hal serupa terjadi di sektor manufaktur, di mana pekerja lini produksi yang seharusnya termasuk pekerjaan pokok justru dipekerjakan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa konsep outsourcing sering kali disalahgunakan untuk menekan biaya tenaga kerja dengan mengorbankan hak pekerja.¹²

Situasi semakin berubah pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diperbaiki menjadi UU Nomor 6 Tahun 2023. Regulasi ini, melalui PP Nomor 35 Tahun 2021, secara eksplisit menghapus pembatasan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Artinya, tidak ada lagi kategori pekerjaan inti dan penunjang

¹² Budiarta, I. "Hukum outsourcing: konsep alih daya, bentuk perlindungan, dan kepastian hukum." (2016).

dalam konteks outsourcing. Perusahaan pengguna kini dapat menyerahkan hampir semua jenis pekerjaan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja sepanjang memenuhi syarat berbadan hukum dan memiliki izin operasional. Perubahan ini tentu membawa implikasi besar terhadap posisi tawar pekerja. Hilangnya pembatasan membuat pekerja semakin mudah dialihdayakan, bahkan pada pekerjaan inti sekalipun. Dari perspektif perlindungan buruh, hal ini menjadi kemunduran karena membuka peluang semakin luasnya praktik eksploitasi terselubung.

Konsep outsourcing juga harus dipahami dalam konteks hubungan kerja. Dalam teori hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja biasanya diikat oleh tiga unsur: adanya pekerjaan, adanya upah, dan adanya perintah dari pemberi kerja. Pada pekerja alih daya, unsur perintah sering kali datang dari perusahaan pengguna, sementara perjanjian kerja dan pembayaran upah dilakukan oleh perusahaan penyedia. Kondisi ini menciptakan hubungan kerja yang tidak langsung atau *indirect employment relationship*. Hubungan kerja semacam ini menimbulkan problem yuridis karena pekerja berada di bawah arahan perusahaan pengguna, tetapi secara hukum tidak terikat langsung kepadanya. Akibatnya, ketika terjadi sengketa mengenai upah atau pemutusan hubungan kerja, pekerja sering terombang-ambing antara perusahaan penyedia dan pengguna.¹³

¹³ Yuniarthe, Yodhi. "Analisis Kinerja Sistem Informasi dengan Metode Balanced Scorecard pada perusahaan outsourcer sistem informasi." *Semantik* 1.1 (2011).

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 mencoba memberikan jalan tengah dengan menegaskan prinsip pengalihan perlindungan hak. Artinya, apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia tenaga kerja, maka pekerja yang tetap melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pengguna tidak boleh kehilangan hak-hak dasarnya. Masa kerja, upah, dan jaminan sosial harus tetap berkesinambungan. Putusan ini lahir untuk mencegah praktik penghilangan masa kerja yang sering merugikan pekerja. Namun, dalam praktiknya banyak perusahaan pengguna maupun penyedia tidak menerapkan prinsip tersebut. Akibatnya, pekerja yang sudah lama bekerja di perusahaan tetap dianggap “pegawai baru” setiap kali terjadi pergantian vendor. Hal ini jelas bertentangan dengan prinsip keadilan dan perlindungan buruh.

Selain masalah status kerja, konsep outsourcing juga menimbulkan persoalan serius pada aspek kesejahteraan. Sejumlah penelitian dan survei serikat pekerja menunjukkan adanya kesenjangan upah antara pekerja outsourcing dan pekerja tetap yang melakukan pekerjaan sejenis. Pekerja outsourcing sering kali hanya menerima upah pokok sesuai upah minimum, tanpa tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, maupun insentif lain yang biasa dinikmati pekerja tetap. Bahkan, banyak di antara mereka yang tidak didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan secara rutin. Data BPJS tahun 2023 menunjukkan masih ada lebih dari 20 persen pekerja alih daya yang belum terdaftar atau mengalami tunggakan iuran, sehingga

rentan tidak terlindungi ketika mengalami kecelakaan kerja atau memasuki usia pensiun.

Di sektor kesehatan, misalnya, pekerja outsourcing di rumah sakit banyak ditempatkan sebagai petugas kebersihan dan keamanan. Mereka bekerja di lingkungan berisiko tinggi, terutama saat pandemi COVID-19, namun banyak yang tidak mendapatkan alat pelindung diri yang memadai. Upah mereka pun berkisar di level upah minimum kota tanpa tambahan insentif. Situasi ini menunjukkan adanya ketidakadilan struktural yang dilegitimasi oleh sistem outsourcing. Di sektor perbankan dan perhotelan, kondisi serupa juga terlihat, di mana pekerja outsourcing mengisi posisi yang vital tetapi tetap berada dalam status kontrak jangka pendek.

Konsep outsourcing juga berkaitan dengan kebebasan berserikat. Banyak pekerja outsourcing menghadapi kesulitan untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan pengguna. Hal ini karena status mereka bukan pekerja langsung, sehingga perusahaan pengguna sering menolak keberadaan mereka dalam serikat internal. Akibatnya, pekerja outsourcing tidak memiliki wadah untuk memperjuangkan kepentingannya secara kolektif. Padahal, hak berserikat dijamin dalam UUD 1945 dan Konvensi ILO Nomor 87 yang telah diratifikasi Indonesia. Kondisi ini memperlihatkan bagaimana outsourcing sering digunakan bukan hanya untuk menekan biaya, tetapi juga untuk melemahkan posisi tawar pekerja.

Dari perspektif internasional, konsep outsourcing memiliki regulasi yang cukup ketat di beberapa negara. ILO melalui Konvensi Nomor 181 tentang *Private Employment Agencies* menegaskan bahwa negara harus memastikan pekerja yang ditempatkan melalui agensi tetap mendapat perlindungan yang sama dengan pekerja langsung. Sayangnya, hingga kini Indonesia belum meratifikasi konvensi tersebut. Akibatnya, regulasi nasional tidak memiliki rujukan internasional yang kuat dalam mengatur agensi tenaga kerja swasta. Hal ini membuka celah besar terjadinya pelanggaran hak pekerja alih daya.

Dalam konteks akademik, konsep outsourcing selalu diperdebatkan antara kebutuhan fleksibilitas ekonomi dan kewajiban perlindungan sosial. Dari perspektif ekonomi, outsourcing dipandang sebagai cara efisien untuk mengurangi biaya dan meningkatkan daya saing. Namun, dari perspektif hukum dan keadilan sosial, outsourcing sering kali mengandung unsur *exploitation* karena pekerja dijadikan instrumen fleksibel yang mudah diganti. Analisis yuridis dalam penelitian ini akan memposisikan perdebatan tersebut dengan menakar apakah regulasi Indonesia lebih condong pada kepentingan efisiensi ekonomi atau pada perlindungan buruh.¹⁴

Dengan uraian tersebut, jelas bahwa konsep outsourcing bukanlah sekadar istilah teknis, melainkan fenomena hukum dan sosial yang kompleks. Di satu sisi, ia memberi ruang bagi perusahaan untuk

¹⁴ Djokopranoto, Richardus, and Richardus Eko Indrajit. "Konsep Manajemen Outsourcing."

menyesuaikan diri dengan dinamika globalisasi ekonomi. Namun di sisi lain, ia menghadirkan ancaman serius terhadap kepastian kerja, kesejahteraan, dan martabat pekerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai outsourcing harus mengurai konsep ini secara menyeluruh, mulai dari asal-usul normatif, praktik di lapangan, hingga implikasi terhadap hak-hak pekerja. Hanya dengan cara itu kita dapat memahami mengapa outsourcing di Indonesia sering dipandang sebagai bentuk “eksploitasi terselubung” yang dilegitimasi oleh hukum, sekaligus bagaimana seharusnya hukum berfungsi untuk melindungi mereka yang paling rentan dalam relasi industrial modern.

C. Otoritas dan Peran Lembaga dalam Pengawasan Outsourcing

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengawasan merupakan instrumen penting untuk menjamin agar norma-norma hukum yang ada tidak berhenti sebagai teks, tetapi benar-benar terlaksana di lapangan. Hal ini sangat relevan ketika membahas praktik outsourcing, sebab konsep alih daya pada dasarnya sah secara hukum namun berisiko besar melahirkan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Tanpa pengawasan yang efektif, outsourcing dapat berubah dari instrumen efisiensi ekonomi menjadi sarana eksploitasi terselubung. Oleh karena itu, peran lembaga-lembaga pengawas dan otoritas ketenagakerjaan harus dipahami secara mendalam, baik dalam konteks regulasi, kelembagaan, maupun praktik sehari-hari.¹⁵

¹⁵ Suharyati, Suharyati, and Wagiman Wagiman. "Pengawasan Pelaksanaan Outsourcing Pada Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia." *JURNAL HUKUM STAATRECHTS* 4.2 (2021): 34-46.

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa fungsi pengawasan berada pada pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan. Ketentuan lebih lanjut diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja serta sejumlah peraturan pelaksana yang menggariskan kewenangan pengawas untuk melakukan pemeriksaan, memberikan nota pemeriksaan, dan bahkan merekomendasikan sanksi administratif kepada perusahaan yang melanggar. Dalam konteks outsourcing, pengawas memiliki kewenangan memastikan bahwa perusahaan penyedia jasa tenaga kerja berbadan hukum, memiliki izin operasional, serta memberikan perlindungan kepada pekerjanya sesuai peraturan perundang-undangan. Selain itu, pengawas juga berperan memeriksa apakah perusahaan pengguna telah melaksanakan tanggung jawabnya, misalnya terkait jaminan sosial, upah sesuai ketentuan, dan syarat kerja yang manusiawi.

Namun dalam kenyataannya, jumlah pengawas ketenagakerjaan di Indonesia sangat terbatas. Data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2022 menunjukkan hanya terdapat sekitar 2.700 pengawas aktif untuk mengawasi lebih dari 270 ribu perusahaan menengah dan besar. Rasio ini jelas jauh dari standar ILO yang merekomendasikan satu pengawas untuk setiap 10.000 pekerja. Keterbatasan jumlah pengawas ini menyebabkan banyak praktik outsourcing yang menyimpang tidak terpantau secara maksimal. Di daerah-daerah industri padat karya seperti Bekasi, Karawang, Batam, dan Medan, pengawas sering kewalahan menghadapi banyaknya

aduan pekerja yang terkait outsourcing, mulai dari upah tidak dibayar penuh, pekerja tidak didaftarkan BPJS, hingga kasus pemutusan hubungan kerja mendadak ketika terjadi pergantian vendor.¹⁶

Kelemahan lain juga terlihat dalam aspek independensi. Banyak pekerja mengeluhkan bahwa nota pemeriksaan pengawas sering kali tidak ditindaklanjuti dengan sanksi tegas. Ada anggapan bahwa pengawas berada dalam posisi lemah ketika berhadapan dengan perusahaan besar yang memiliki jaringan politik maupun ekonomi yang kuat. Akibatnya, fungsi pengawasan lebih bersifat administratif formalitas, tanpa memberikan efek jera bagi pelanggar. Dalam konteks outsourcing, kondisi ini sangat merugikan karena perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sering kali beroperasi tanpa izin lengkap atau tidak memenuhi syarat perundang-undangan, tetapi tetap bisa berjalan tanpa hambatan berarti.

Selain pengawas ketenagakerjaan, lembaga lain yang berperan penting adalah BPJS Ketenagakerjaan. Dalam praktik outsourcing, sering terjadi perusahaan penyedia tenaga kerja tidak mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial atau menunggak iuran. Padahal, perlindungan jaminan sosial adalah hak normatif yang dijamin undang-undang. BPJS memiliki kewenangan untuk menindak perusahaan yang menunggak iuran, termasuk melalui jalur pidana sesuai UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Namun, dalam banyak kasus, penegakan

¹⁶ Riyanto, Agus, et al. "Perancangan model integrasi manajemen kebijakan outsourcing dalam perspektif hubungan industrial." *Jurnal Manajemen Teknologi* 13.1 (2014): 101-116.

hukum terhadap perusahaan alih daya masih sangat lemah. Hanya sebagian kecil kasus yang benar-benar dibawa ke pengadilan, sementara sebagian besar diselesaikan secara administratif dengan membayar sebagian tunggakan. Hal ini memperlihatkan bahwa peran BPJS dalam pengawasan outsourcing belum optimal, padahal lembaga ini seharusnya menjadi benteng utama perlindungan pekerja alih daya.¹⁷

Otoritas penting lainnya adalah pengadilan hubungan industrial (PHI). Pengadilan ini berfungsi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan yang melibatkan pekerja outsourcing. Melalui putusan-putusan PHI, dapat dilihat bagaimana hukum diterapkan untuk memberikan keadilan bagi pekerja. Misalnya, ada putusan PHI yang mengakui masa kerja pekerja outsourcing sebagai masa kerja yang berkesinambungan meskipun vendor berganti, sesuai dengan prinsip yang telah ditegaskan Mahkamah Konstitusi. Namun, ada pula putusan yang justru menolak klaim pekerja dengan alasan hubungan kerja hanya ada antara pekerja dengan perusahaan penyedia, bukan dengan perusahaan pengguna. Perbedaan putusan ini menunjukkan adanya inkonsistensi dalam penegakan hukum, sekaligus menggambarkan kelemahan otoritas peradilan dalam memberikan perlindungan yang konsisten bagi pekerja alih daya.

¹⁷ Farida, Ike. *Perjanjian perburuhan: perjanjian kerja waktu tertentu dan outsourcing*. Bumi Aksara, 2014.

Tidak kalah penting, peran serikat pekerja juga perlu diperhatikan. Dalam teori hubungan industrial Pancasila, serikat pekerja ditempatkan sebagai mitra sejajar perusahaan dan pemerintah dalam mewujudkan hubungan kerja yang harmonis. Namun, pekerja outsourcing sering kali kesulitan bergabung dengan serikat di perusahaan pengguna karena status mereka dianggap bukan pekerja tetap. Hambatan ini melemahkan posisi tawar pekerja alih daya, sehingga pengawasan sosial dari serikat tidak berjalan optimal. Padahal, di banyak negara, serikat pekerja justru menjadi garda terdepan untuk menuntut keadilan bagi pekerja outsourcing. Di Indonesia, peran ini mulai dijalankan oleh konfederasi besar seperti KSPI dan KSBSI, namun pada level perusahaan dan sektor, kekuatan serikat sering kali tereduksi oleh status hubungan kerja yang tidak langsung.

Jika ditinjau dari perspektif tata kelola pemerintahan, problem utama pengawasan outsourcing adalah lemahnya koordinasi antar lembaga. Kementerian Ketenagakerjaan bertanggung jawab mengatur norma, pengawas bertugas memantau pelaksanaan, BPJS mengurus jaminan sosial, dan PHI menyelesaikan sengketa. Namun, koordinasi antar lembaga ini masih sering berjalan parsial. Misalnya, ketika pengawas menemukan perusahaan penyedia tenaga kerja tidak membayar iuran BPJS, tidak selalu ada mekanisme langsung untuk memastikan BPJS mengambil tindakan hukum. Begitu pula, ketika PHI memutuskan hak pekerja outsourcing, implementasinya di lapangan sering tidak diawasi dengan baik oleh

pengawas. Kekosongan koordinasi ini semakin memperburuk kondisi pekerja alih daya.¹⁸

Dalam praktik di Sumatera Utara, misalnya, laporan Dinas Ketenagakerjaan tahun 2023 menyebutkan bahwa dari sekitar 340 perusahaan penyedia tenaga kerja, hanya 72 persen yang memiliki izin operasional lengkap. Sisanya masih beroperasi meskipun belum memenuhi syarat formal. Pengawasan yang lemah membuat perusahaan tersebut tetap bisa menyalurkan ribuan pekerja ke berbagai perusahaan pengguna, mulai dari rumah sakit, hotel, hingga perkebunan. Kondisi ini memperlihatkan betapa lemahnya peran otoritas daerah dalam mengendalikan praktik outsourcing. Tidak heran bila banyak pekerja outsourcing di Sumatera Utara yang mengeluhkan keterlambatan upah, tidak adanya tunjangan, serta status kontrak yang terus diperbarui tanpa kejelasan.

Dalam kacamata analisis yuridis, seharusnya otoritas dan lembaga pengawasan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga memastikan terpenuhinya asas perlindungan pekerja. Asas ini merupakan ruh hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus dilindungi karena posisi tawarnya lebih lemah dibanding pengusaha. Tanpa pengawasan yang kuat, outsourcing hanya akan melahirkan kondisi kerja yang tidak adil, di mana pekerja kehilangan

¹⁸ Satiatika, Defi. "Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/Puu-lx/2011."

kepastian status, kesejahteraan, dan martabatnya. Dengan demikian, pengawasan outsourcing bukan hanya persoalan teknis birokratis, tetapi menyangkut legitimasi hukum ketenagakerjaan itu sendiri.¹⁹

Dari uraian panjang di atas, dapat dipahami bahwa otoritas dan peran lembaga dalam pengawasan outsourcing mencakup pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan, pengadilan hubungan industrial, dan serikat pekerja. Masing-masing lembaga memiliki kewenangan dan fungsi yang saling melengkapi, namun kelemahan jumlah, kapasitas, independensi, serta koordinasi membuat pengawasan outsourcing di Indonesia masih jauh dari ideal. Penelitian ini akan memperdalam analisis bagaimana kelemahan tersebut membuka ruang bagi praktik eksploitasi terselubung, serta sejauh mana reformasi kelembagaan diperlukan agar pengawasan outsourcing benar-benar efektif dan sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja.

D. UU Ketenagakerjaan dan Regulasi Terkait Outsourcing

Pembahasan mengenai outsourcing dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak dapat dilepaskan dari kerangka regulasi yang telah disusun sejak awal reformasi hingga saat ini. Pengaturan tentang alih daya selalu menjadi salah satu pasal paling kontroversial dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena di satu sisi dianggap sebagai instrumen efisiensi bagi dunia usaha, tetapi di sisi lain menimbulkan

¹⁹ Farihah, Elva, et al. *Kepatuhan dan APU-PPT-Konsep dan Aplikasinya Dalam Tata Kelola Bisnis Bank*. Airlangga University Press, 2024.

keresahan besar di kalangan buruh. Regulasi outsourcing telah mengalami perjalanan panjang, mulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian mengalami perubahan mendasar melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan kembali sebagai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, hingga aturan pelaksanaannya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, dinamika hukum outsourcing juga dipengaruhi oleh putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang memberikan tafsir konstitusional terhadap perlindungan pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi tonggak utama yang pertama kali mengatur outsourcing secara eksplisit. Dalam pasal 64 disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Pasal 65 mengatur lebih lanjut bahwa perjanjian tersebut harus dibuat secara tertulis, dan pekerjaan yang dialihdayakan tidak boleh berhubungan langsung dengan kegiatan utama atau inti dari perusahaan pengguna. Pasal 66 menambahkan bahwa pekerja yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa tetap berhak atas perlindungan yang sama sebagaimana pekerja lainnya. Regulasi ini jelas menegaskan adanya pembatasan agar outsourcing tidak digunakan secara

sewenang-wenang, yaitu hanya untuk pekerjaan penunjang yang bukan kegiatan utama.²⁰

Untuk memperjelas ketentuan tersebut, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi kemudian mengeluarkan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Peraturan ini menetapkan bahwa hanya ada lima jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, yaitu jasa kebersihan, jasa penyediaan makanan bagi pekerja, jasa keamanan, jasa transportasi bagi pekerja, serta usaha penunjang di sektor pertambangan dan perminyakan. Permenakertrans ini merupakan instrumen penting yang secara tegas melindungi pekerja dari praktik outsourcing yang berlebihan, karena memastikan pekerjaan inti tidak dialihkan. Dengan adanya pembatasan ini, hubungan kerja inti tetap dipegang perusahaan pengguna dan pekerja memiliki kepastian status sebagai pekerja tetap.

Namun, perkembangan regulasi berubah drastis ketika pemerintah mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-undang ini, yang lahir dengan semangat deregulasi dan fleksibilitas pasar tenaga kerja, menghapus ketentuan yang membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja mengubah pasal-pasal outsourcing dalam UU 13/2003 sehingga pekerjaan yang dapat dialihdayakan tidak lagi dibatasi. Seluruh jenis pekerjaan, baik penunjang

²⁰ Farida, Ike. *Perjanjian perburuhan: perjanjian kerja waktu tertentu dan outsourcing*. Bumi Aksara, 2014.

maupun inti, dapat dialihdayakan sepanjang perusahaan penyedia berbadan hukum dan memenuhi syarat perizinan. Aturan ini kemudian diperjelas dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Bab Alih Daya, PP 35/2021 menyatakan bahwa perjanjian outsourcing harus dibuat secara tertulis dan memuat klausul perlindungan pekerja, tetapi tidak menyebutkan lagi batasan jenis pekerjaan.²¹

Ketiadaan pembatasan jenis pekerjaan inilah yang kemudian menuai protes besar dari serikat pekerja. Bagi kalangan buruh, penghapusan batasan berarti outsourcing bisa masuk ke jantung kegiatan produksi dan operasional perusahaan. Hal ini dipandang sebagai bentuk pelemahan perlindungan hukum yang sebelumnya ada. Sebaliknya, kalangan pengusaha berpendapat bahwa penghapusan batasan memberikan fleksibilitas yang diperlukan untuk menghadapi persaingan global. Perbedaan perspektif inilah yang membuat outsourcing menjadi isu panas dalam politik hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Selain masalah pembatasan, peraturan terbaru juga membawa perubahan penting dalam aspek perjanjian kerja. PP 35/2021 menegaskan bahwa pekerja outsourcing dapat diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

²¹ Octavia, Christine, and Gunardi Lie. "Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja PKWT yang Dipekerjakan Secara Terus-Menerus." *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* 6.2 (2023): 833-846.

Hal ini membuka peluang pekerja outsourcing berstatus tetap, tetapi pada praktiknya banyak perusahaan tetap menggunakan PKWT dengan alasan fleksibilitas. Akibatnya, pekerja outsourcing cenderung terjebak dalam status kontrak jangka pendek yang diperbarui berulang kali, meskipun mereka bekerja bertahun-tahun di tempat yang sama. Kondisi ini jelas bertentangan dengan prinsip perlindungan buruh.

Dalam perkembangan yurisprudensi, Mahkamah Konstitusi memegang peran penting dalam mengawal isu outsourcing. Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, misalnya, menegaskan bahwa pekerja outsourcing tetap harus mendapatkan perlindungan konstitusional, terutama terkait prinsip pengalihan perlindungan hak. MK menyatakan bahwa ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia tenaga kerja, pekerja tidak boleh kehilangan masa kerjanya dan hak-haknya harus tetap berkesinambungan. Putusan ini lahir karena praktik di lapangan menunjukkan banyak pekerja dianggap “pegawai baru” setiap kali vendor berganti, sehingga masa kerja dan hak atas pesangon mereka hilang. Putusan MK ini kemudian menjadi acuan penting bagi hakim hubungan industrial dalam menyelesaikan sengketa outsourcing.

Putusan penting lainnya adalah Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menguji kembali ketentuan ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. Salah satu poin yang relevan adalah mengenai pengupahan. MK menegaskan bahwa kebijakan upah harus tetap memperhatikan aspek kelayakan hidup pekerja. Putusan ini memperkuat argumen bahwa pekerja

outsourcing tidak boleh dibayar lebih rendah dibanding pekerja tetap yang melakukan pekerjaan sejenis. Meskipun putusan ini tidak secara langsung membatalkan ketentuan outsourcing, tetapi memberikan landasan normatif bagi perlindungan upah yang lebih adil.²²

Selain UU dan putusan MK, regulasi lain yang relevan adalah aturan tentang jaminan sosial ketenagakerjaan. UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS mewajibkan semua pemberi kerja, termasuk perusahaan penyedia tenaga kerja, untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS. Namun, laporan BPJS Ketenagakerjaan tahun 2023 menunjukkan tingkat kepatuhan perusahaan outsourcing masih rendah, dengan lebih dari 20 persen pekerja outsourcing tidak tercatat sebagai peserta aktif. Kondisi ini menimbulkan masalah serius karena pekerja outsourcing sering kali bekerja di sektor berisiko tinggi seperti keamanan, kebersihan industri, dan pertambangan, sehingga rentan mengalami kecelakaan kerja. Tanpa jaminan sosial, mereka berada dalam posisi yang sangat rentan secara ekonomi.

Dalam tataran praktik, masih banyak perusahaan pengguna yang tidak mau ikut bertanggung jawab atas hak pekerja outsourcing. Mereka berargumen bahwa hubungan kerja hanya ada antara pekerja dan perusahaan penyedia. Pandangan ini sering menimbulkan kebingungan ketika terjadi sengketa. Pekerja merasa lebih terikat dengan perusahaan

²² Zalukhu, Seffina Sonia. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Pemanen Karet Berdasarkan Perjanjian Kerja dalam Sistem Outsourcing pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun." (2023).

pengguna yang memberi instruksi langsung, tetapi secara hukum perjanjian kerja mereka dengan perusahaan penyedia. Situasi ini menimbulkan ketidakpastian hukum yang sering dimanfaatkan perusahaan pengguna untuk menghindari tanggung jawab. Idealnya, perusahaan pengguna harus ikut bertanggung jawab karena mereka adalah pihak yang menerima manfaat langsung dari pekerjaan tersebut. Namun, regulasi yang ada belum cukup tegas menegaskan prinsip tanggung jawab bersama atau *joint liability*.

Jika dilihat dari perspektif internasional, Indonesia sebenarnya tertinggal dalam pengaturan outsourcing. ILO melalui Konvensi Nomor 181 tentang *Private Employment Agencies* menekankan bahwa negara harus memastikan pekerja yang ditempatkan melalui agensi swasta mendapat perlindungan yang sama dengan pekerja langsung. Sayangnya, Indonesia belum meratifikasi konvensi ini. Akibatnya, tidak ada rujukan internasional yang mengikat untuk memperkuat perlindungan pekerja outsourcing. Padahal, ratifikasi konvensi tersebut bisa menjadi dasar hukum yang kuat untuk memperbaiki sistem outsourcing di Indonesia.

Dari perspektif analisis yuridis, regulasi outsourcing di Indonesia menunjukkan adanya tarik-menarik antara kepentingan ekonomi dan perlindungan buruh. UU 13/2003 dan Permenakertrans 19/2012 cenderung protektif dengan membatasi jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Sebaliknya, UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 cenderung pro-pasar dengan menghapus batasan tersebut. Putusan MK berperan sebagai koreksi,

namun implementasinya di lapangan masih lemah. Dengan kata lain, regulasi outsourcing di Indonesia masih menyisakan banyak celah yang memungkinkan terjadinya praktik eksploitasi terselubung.

Dalam konteks penelitian ini, penting untuk menekankan bahwa regulasi bukanlah satu-satunya faktor penentu, tetapi implementasi dan penegakan hukum sama pentingnya. Tanpa pengawasan yang kuat dan sanksi yang efektif, regulasi yang ada hanya akan menjadi norma di atas kertas. Oleh karena itu, analisis yuridis terhadap outsourcing tidak cukup hanya menguraikan isi pasal, tetapi juga harus mengaitkannya dengan realitas sosial dan ekonomi yang dihadapi pekerja. Dengan cara ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana hukum ketenagakerjaan Indonesia berperan dalam melindungi atau justru membiarkan terjadinya eksploitasi terhadap pekerja outsourcing.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian krusial dalam sebuah karya ilmiah, karena bagian ini menjelaskan secara sistematis bagaimana penelitian dilakukan, pendekatan yang dipakai, sumber data yang digunakan, serta cara menganalisis data tersebut. Penelitian hukum bukan hanya menekankan pada pengumpulan bahan hukum primer berupa undang-undang, peraturan pemerintah, dan putusan pengadilan, tetapi juga pada bagaimana bahan-bahan tersebut ditelaah secara kritis dengan dukungan data empiris yang relevan. Oleh karena itu, metode penelitian yang dipilih dalam kajian mengenai *Eksplorasi Terselubung dalam Dunia Kerja: Tinjauan Hukum terhadap Praktik Outsourcing di Indonesia* adalah kombinasi antara pendekatan normatif dan empiris.²³

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam karya ini adalah penelitian hukum normatif dengan dukungan data empiris. Penelitian hukum normatif berarti penelitian yang menjadikan peraturan perundang-undangan, asas hukum, doktrin, dan putusan pengadilan sebagai sumber utama analisis. Dalam konteks penelitian outsourcing, hal ini mencakup kajian terhadap UU Nomor 13 Tahun 2003, UU Nomor 6 Tahun 2023, PP Nomor 35 Tahun 2021, Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012, serta putusan Mahkamah Konstitusi yang berkaitan dengan outsourcing dan pengupahan. Selain itu,

²³ Ali, Zainuddin. *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika, 2021.

sifat penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, artinya penelitian berupaya menggambarkan peraturan dan praktik outsourcing secara faktual, lalu menganalisis kesesuaian antara norma hukum dengan realitas sosial.²⁴

Sifat deskriptif digunakan karena penelitian ini ingin melukiskan bagaimana praktik outsourcing dijalankan di lapangan, termasuk berbagai persoalan yang muncul seperti status kerja, upah, jaminan sosial, dan kebebasan berserikat. Sementara sifat analitis berarti penelitian tidak berhenti pada deskripsi, tetapi juga berusaha menemukan hubungan kausal dan kontradiksi antara teks hukum dengan praktik. Dengan demikian, penelitian ini bukan sekadar mencatat aturan dan fakta, tetapi juga berusaha memberikan kritik yuridis yang tajam mengenai sejauh mana hukum berfungsi melindungi pekerja outsourcing.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan kasus, dan pendekatan sosiologis terbatas. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah seluruh perangkat hukum yang mengatur outsourcing. Melalui pendekatan ini, dapat diketahui bagaimana perubahan norma dari UU 13/2003 hingga UU 6/2023 memengaruhi kedudukan pekerja alih daya.

Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami ide dasar yang mendasari outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan. Misalnya, konsep

²⁴ Rahayu, Derita Prapti, M. SH, and Sesi Ke. "Metode Penelitian Hukum." *Yogyakarta: Thafa Media* (2020).

hubungan kerja tidak langsung (*indirect employment relationship*) dan asas perlindungan pekerja menjadi kacamata konseptual untuk menilai apakah outsourcing masih sesuai dengan semangat hukum ketenagakerjaan.

Pendekatan kasus digunakan melalui analisis putusan pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Konstitusi. Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang prinsip pengalihan perlindungan hak dan putusan-putusan PHI yang memutus sengketa pekerja outsourcing merupakan bahan penting untuk mengukur konsistensi penegakan hukum. Pendekatan sosiologis terbatas digunakan dengan mengumpulkan data empiris berupa wawancara dengan pekerja, pengawas ketenagakerjaan, dan serikat buruh, serta memanfaatkan data resmi dari BPS, BPJS, dan Kementerian Ketenagakerjaan. Pendekatan ini membantu melihat sejauh mana norma hukum benar-benar diterapkan di dunia kerja nyata.

C. Data Penelitian (Bahan Hukum)

Data penelitian terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan data empiris. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan terkait outsourcing seperti UU 13/2003, UU 6/2023, PP 35/2021, Permenakertrans 19/2012, serta putusan Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung yang berkaitan langsung dengan outsourcing. Bahan hukum sekunder mencakup literatur, buku teks, artikel jurnal hukum, hasil penelitian, serta pendapat para ahli mengenai outsourcing dan perlindungan pekerja.

Sementara itu, data empiris dikumpulkan dari laporan resmi instansi seperti Badan Pusat Statistik mengenai jumlah pekerja formal dan informal,

laporan BPJS Ketenagakerjaan mengenai kepatuhan perusahaan alih daya dalam membayar iuran, laporan Kementerian Ketenagakerjaan mengenai jumlah pengawas dan pelanggaran ketenagakerjaan, serta hasil survei serikat pekerja mengenai kondisi pekerja outsourcing. Selain itu, data empiris juga diperoleh melalui wawancara terarah dengan pekerja alih daya, serikat buruh, pengawas ketenagakerjaan, dan manajer perusahaan alih daya maupun perusahaan pengguna.

D. Teknik dan Alat Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen, wawancara, dan observasi terbatas. Studi dokumen digunakan untuk mengkaji peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan laporan resmi. Dokumen kontrak kerja outsourcing dari beberapa perusahaan juga dikaji untuk melihat bagaimana klausul upah, status kerja, jaminan sosial, dan K3 diatur.²⁵

Wawancara dilakukan dengan metode semi terstruktur agar peneliti mendapatkan gambaran mendalam tentang pengalaman pekerja alih daya. Pertanyaan wawancara diarahkan pada masalah status hubungan kerja, upah, perlindungan jaminan sosial, serta pengalaman menghadapi pemutusan hubungan kerja ketika terjadi pergantian vendor. Wawancara dengan pengawas ketenagakerjaan ditujukan untuk mengetahui kendala dalam menegakkan aturan, sementara wawancara dengan serikat pekerja bertujuan menggali strategi advokasi yang dilakukan.

²⁵ Ashshofa, Burhan. "Metode penelitian hukum." (2007).

Observasi terbatas dilakukan dengan mengunjungi perusahaan pengguna yang mempekerjakan pekerja outsourcing, terutama di sektor kesehatan, perhotelan, dan manufaktur. Observasi ini penting untuk mencatat secara langsung bagaimana kondisi kerja, jam kerja, dan fasilitas yang diberikan kepada pekerja outsourcing dibandingkan dengan pekerja tetap. Alat pengumpulan data berupa pedoman wawancara, daftar periksa (*checklist*) klausul kontrak, serta lembar observasi yang memuat indikator-indikator perlindungan kerja. Indikator yang digunakan mencakup status perjanjian kerja, besaran dan keteraturan pembayaran upah, kepesertaan BPJS, kondisi kesehatan dan keselamatan kerja, serta akses terhadap serikat pekerja.

E. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui analisis isi (*content analysis*). Bahan hukum primer dianalisis dengan menafsirkan bunyi pasal, menghubungkannya dengan asas hukum, dan menilai konsistensinya dengan putusan pengadilan. Bahan hukum sekunder dianalisis untuk memperkuat argumentasi dan memberikan perspektif konseptual.

Data empiris dianalisis dengan cara membandingkan antara norma hukum dengan kenyataan lapangan. Misalnya, norma yang mewajibkan perusahaan outsourcing mendaftarkan pekerjanya ke BPJS dibandingkan dengan data lapangan tentang jumlah pekerja yang tidak terdaftar. Demikian pula, norma tentang pengalihan perlindungan hak dibandingkan

dengan temuan pekerja yang kehilangan masa kerjanya ketika berganti vendor.

Analisis dilakukan dengan teknik triangulasi, yaitu membandingkan hasil studi dokumen, wawancara, dan observasi untuk memastikan validitas data. Hasil analisis kemudian disusun dalam bentuk narasi yang mengungkap kesenjangan antara hukum dan praktik. Dengan cara ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai sejauh mana regulasi outsourcing efektif dalam melindungi pekerja dan bagaimana praktik di lapangan sering menyimpang dari ketentuan hukum.

Pada akhirnya, metode penelitian yang dipilih ini diharapkan mampu menjawab dua rumusan masalah pokok penelitian: pertama, bagaimana pengaturan outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca UU 6/2023 dan PP 35/2021, dan kedua, bagaimana implementasinya di lapangan dalam konteks perlindungan pekerja. Dengan menggabungkan analisis normatif dan data empiris, penelitian ini berupaya memberikan kesimpulan yang tajam dan rekomendasi yang aplikatif mengenai perlindungan pekerja alih daya di Indonesia.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Potret Outsourcing di Sumatera Utara

Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu wilayah dengan dinamika ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Wilayah ini memiliki karakter ekonomi yang beragam, mulai dari sektor perkebunan kelapa sawit, karet, dan teh, hingga industri manufaktur, jasa perdagangan, perhotelan, rumah sakit, serta transportasi dan logistik. Keberagaman ini menjadikan Sumatera Utara sebagai salah satu laboratorium penting untuk melihat bagaimana praktik outsourcing dijalankan dan apa implikasinya terhadap perlindungan pekerja. Outsourcing di provinsi ini tidak hanya terbatas pada pekerjaan penunjang, tetapi sudah merambah hampir semua sektor pekerjaan, termasuk pekerjaan inti yang seharusnya dilindungi oleh status pekerja tetap.²⁶

Data dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat sekitar 340 perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang aktif beroperasi. Jumlah ini meningkat dibanding tahun 2018 yang hanya sekitar 210 perusahaan. Lonjakan tersebut terjadi seiring dengan kebijakan nasional yang memberikan kelonggaran terhadap praktik alih daya pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, PP Nomor 35 Tahun 2021. Dari sekitar 340 perusahaan tersebut, hanya 72 persen yang telah

²⁶ Zaky, Ahmad. *Penerapan Hukum Dan Penyelesaian Masalah Pengupah Bagi Pekerja Outsourcing CV Nusa Indah Lestari Pada Instansi Pemerintah*. BS thesis. Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

mengantongi izin operasional lengkap. Sisanya, masih ada sekitar 95 perusahaan yang beroperasi tanpa memenuhi persyaratan formal secara menyeluruh. Kondisi ini menandakan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan di daerah, sekaligus membuka ruang bagi praktik outsourcing yang tidak sesuai regulasi.²⁷

Jumlah pekerja outsourcing yang tercatat di Sumatera Utara pada tahun 2023 mencapai sekitar 72.000 orang. Angka ini menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan tahun 2017 yang hanya sekitar 45.000 orang. Pekerja outsourcing tersebar di berbagai sektor. Sektor perkebunan menyerap sekitar 30 persen pekerja outsourcing, terutama pada posisi pemanen sawit, pekerja pabrik pengolahan, dan pekerja transportasi internal. Sektor jasa kebersihan dan keamanan menyerap sekitar 25 persen, terutama di perhotelan, rumah sakit, dan pusat perbelanjaan. Sektor manufaktur menyerap sekitar 20 persen, terutama di kawasan industri Medan dan sekitarnya. Sisanya tersebar di sektor transportasi, logistik, pendidikan, dan jasa lainnya.

Kondisi pekerja outsourcing di Sumatera Utara memperlihatkan sejumlah masalah mendasar. Pertama, masalah status kerja. Survei Lembaga Kerja Sama Tripartit Sumatera Utara tahun 2022 mencatat bahwa sekitar 31 persen pekerja outsourcing telah bekerja lebih dari tiga tahun tetapi tetap berstatus kontrak PKWT yang terus diperbarui. Hal ini

²⁷ Farida, Ike. *Perjanjian perburuhan: perjanjian kerja waktu tertentu dan outsourcing*. Bumi Aksara, 2014.

bertentangan dengan ketentuan hukum yang mengatur bahwa PKWT hanya boleh digunakan untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara. Praktik ini menunjukkan adanya penyalahgunaan outsourcing untuk menghindari kewajiban mengangkat pekerja menjadi karyawan tetap.

Kedua, masalah upah. Data dari serikat pekerja di Kota Medan menunjukkan bahwa rata-rata pekerja outsourcing di sektor perhotelan hanya menerima upah sesuai Upah Minimum Kota (UMK), yaitu sekitar Rp3,6 juta per bulan pada 2023. Sementara itu, pekerja tetap yang melakukan pekerjaan serupa dapat menerima hingga Rp5 juta per bulan ditambah tunjangan kesehatan dan insentif. Perbedaan ini memperlihatkan kesenjangan kesejahteraan yang signifikan antara pekerja outsourcing dan pekerja tetap, padahal beban kerja mereka tidak jauh berbeda.

Ketiga, masalah jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan mencatat bahwa dari total pekerja outsourcing di wilayah ini, hanya sekitar 78 persen yang terdaftar sebagai peserta aktif. Sisanya, sekitar 22 persen tidak terdaftar atau mengalami tunggakan iuran. Artinya, puluhan ribu pekerja outsourcing di Sumatera Utara berisiko tidak terlindungi ketika mengalami kecelakaan kerja, sakit, atau memasuki usia pensiun. Kondisi ini menunjukkan lemahnya kepatuhan perusahaan penyedia tenaga kerja dalam memenuhi kewajiban normatif.

Keempat, masalah kesehatan dan keselamatan kerja. Laporan BPJS Ketenagakerjaan tahun 2022 mencatat sekitar 4.500 kasus kecelakaan kerja di Sumatera Utara, dan 27 persen di antaranya menimpa pekerja

outsourcing. Angka ini cukup tinggi mengingat proporsi pekerja outsourcing terhadap total angkatan kerja formal di provinsi ini hanya sekitar 12 persen. Data ini menunjukkan bahwa pekerja outsourcing cenderung ditempatkan pada pekerjaan dengan risiko tinggi, namun perlindungan K3 mereka lemah. Banyak kasus menunjukkan pekerja outsourcing tidak mendapatkan pelatihan keselamatan yang memadai atau tidak dibekali alat pelindung diri yang layak.

Kelima, masalah kebebasan berserikat. Serikat pekerja di beberapa rumah sakit dan hotel besar di Medan mengungkapkan bahwa pekerja outsourcing sering kali kesulitan bergabung dengan serikat yang ada di perusahaan pengguna. Alasan yang sering dikemukakan adalah bahwa mereka bukan pekerja langsung perusahaan, sehingga tidak berhak menjadi anggota serikat di perusahaan tersebut. Kondisi ini menyebabkan pekerja outsourcing tidak memiliki wadah representasi untuk memperjuangkan kepentingannya, sehingga posisi tawar mereka semakin lemah.

Dari sisi hukum, permasalahan outsourcing di Sumatera Utara juga terlihat dalam putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan. Salah satu contoh adalah putusan tahun 2021 yang melibatkan puluhan pekerja outsourcing di sebuah perusahaan perkebunan besar. Para pekerja menuntut agar masa kerja mereka yang sudah lebih dari lima tahun diakui sebagai masa kerja tetap, karena mereka terus-menerus bekerja meskipun vendor berganti. Namun, pengadilan hanya mengakui hubungan kerja

mereka dengan perusahaan penyedia jasa, bukan dengan perusahaan perkebunan sebagai pengguna. Putusan ini memperlihatkan bagaimana hukum masih memihak pada hubungan formal kontraktual, bukan pada substansi perlindungan.

Namun ada pula putusan berbeda pada tahun 2023, ketika PHI Medan memenangkan gugatan sekelompok pekerja outsourcing di sebuah perusahaan logistik. Hakim menyatakan bahwa pekerja tetap berhak atas pengalihan perlindungan hak meskipun vendor berganti, sesuai dengan prinsip yang ditegaskan Mahkamah Konstitusi. Putusan ini menunjukkan adanya pergeseran kesadaran hukum, meski belum konsisten.

Jika dianalisis secara yuridis, potret outsourcing di Sumatera Utara mencerminkan adanya ketegangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Regulasi memang mengatur bahwa pekerja outsourcing berhak atas perlindungan, namun implementasinya sering diabaikan. Kelemahan pengawasan di daerah membuat perusahaan penyedia tenaga kerja bebas menjalankan praktik yang menyimpang. Perusahaan pengguna pun kerap berlindung di balik formalitas kontrak untuk menghindari tanggung jawab. Akibatnya, pekerja outsourcing terjebak dalam lingkaran ketidakpastian dan kerentanan yang sulit diputus.

Dari perspektif sosial, kondisi ini berpotensi memicu konflik industrial. Ketidakpuasan pekerja outsourcing yang merasa diperlakukan tidak adil bisa melahirkan aksi demonstrasi atau mogok kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, serikat pekerja di Sumatera Utara tercatat beberapa kali menggelar

aksi menuntut penghapusan outsourcing atau setidaknya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Tuntutan ini menunjukkan bahwa outsourcing bukan hanya masalah teknis ketenagakerjaan, tetapi juga menyangkut stabilitas sosial di daerah.

Dari perspektif ekonomi, ketergantungan pada outsourcing juga menimbulkan dilema. Di satu sisi, perusahaan pengguna merasa lebih efisien karena tidak harus menanggung beban jangka panjang pekerja tetap. Namun di sisi lain, produktivitas pekerja bisa menurun karena mereka bekerja dengan rasa tidak aman dan kurangnya motivasi akibat status kontrak yang terus-menerus diperbarui. Hal ini berpotensi merugikan perusahaan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, potret outsourcing di Sumatera Utara menunjukkan wajah buram dari praktik alih daya di Indonesia. Regulasi yang longgar, pengawasan yang lemah, ketidakpatuhan perusahaan, dan lemahnya posisi tawar pekerja menciptakan kondisi yang layak disebut sebagai “eksploitasi terselubung”. Inilah yang menjadikan penelitian tentang outsourcing tidak hanya penting, tetapi juga mendesak, karena menyangkut nasib puluhan ribu pekerja yang berada dalam posisi rentan. Penelitian ini akan memperdalam analisis mengenai kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, serta menawarkan rekomendasi perbaikan agar outsourcing tidak lagi menjadi instrumen eksploitasi, tetapi benar-benar berjalan sesuai prinsip keadilan sosial dan perlindungan pekerja.

Aspek	Temuan Utama	Implikasi Hukum/Sosial
Jumlah Perusahaan Penyedia	±340 perusahaan (2023), 72% berizin, ±95 masih belum memenuhi izin formal	Menunjukkan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan daerah
Jumlah Pekerja Outsourcing	±72.000 orang (2023), meningkat dari ±45.000 (2017)	Ketergantungan perusahaan pengguna semakin tinggi terhadap outsourcing
Sektor Penyerap	30% perkebunan, 25% kebersihan & keamanan, 20% manufaktur, sisanya logistik, transportasi, rumah sakit, hotel	Outsourcing tidak hanya di penunjang, tapi juga pekerjaan inti
Status Kerja	31% pekerja >3 tahun tetap PKWT berulang	Penyalahgunaan PKWT, bertentangan dengan asas perlindungan
Upah	Pekerja outsourcing hotel: Rp3,6 juta (UMK) vs pekerja tetap: Rp5 juta + tunjangan	Kesenjangan kesejahteraan, potensi diskriminasi
Jaminan Sosial (BPJS)	78% terdaftar, 22% tidak terdaftar/tunggakan	Pekerja rentan tanpa perlindungan sosial
K3	27% kecelakaan kerja di Sumut (2022) menimpa pekerja outsourcing	Risiko tinggi, minim pelatihan & APD
Kebebasan Berserikat	Sulit bergabung dengan serikat di perusahaan pengguna	Posisi tawar lemah, hak konstitusional tidak optimal
Putusan PHI Medan	Ada putusan yang hanya akui hubungan dengan vendor (2021), ada yang akui pengalihan hak sesuai MK (2023)	Inkonsistensi yurisprudensi, ketidakpastian hukum
Dampak Sosial	Aksi buruh menuntut pembatasan/penghapusan outsourcing	Potensi konflik industrial meningkat
Dampak Ekonomi	Efisiensi jangka pendek, tapi motivasi & produktivitas pekerja rendah	Bisa rugikan perusahaan di jangka panjang

Tabel 4.1. Ringkasan Potret Outsourcing di Sumatera Utara

B. Implementasi Alih Daya dan Perlindungan Pekerja

Praktik *outsourcing* di Indonesia, termasuk di Sumatera Utara, mencerminkan tarik menarik antara kebutuhan efisiensi perusahaan dengan prinsip perlindungan pekerja yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan. Secara normatif, keberadaan sistem alih daya telah diatur

dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003), kemudian diperkuat dan diperbarui dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian direvisi melalui UU No. 6 Tahun 2023, serta diperinci dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Regulasi tersebut menegaskan bahwa pekerja alih daya tetap memiliki hak-hak yang sama dengan pekerja langsung perusahaan pengguna, terutama dalam hal upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak celah yang memungkinkan terjadinya praktik eksploitasi terselubung.

Salah satu aspek penting implementasi adalah persoalan status hubungan kerja. Secara teoritis, pekerja outsourcing seharusnya berhubungan hukum langsung dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (vendor), sementara perusahaan pengguna hanya memiliki hubungan hukum dengan vendor. Namun dalam praktiknya, banyak pekerja justru bekerja, berinteraksi, dan menerima instruksi langsung dari perusahaan pengguna. Kondisi ini menimbulkan dualisme hubungan kerja yang problematis. Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 pernah menegaskan prinsip *pengalihan perlindungan hak*, yakni bahwa pekerja outsourcing tetap berhak atas perlindungan meski hubungan hukum formal ada pada vendor. Sayangnya, putusan tersebut belum sepenuhnya diimplementasikan, terbukti dari masih banyaknya kasus

pekerja outsourcing yang tidak mendapat pengakuan ketika menuntut hak ke perusahaan pengguna.²⁸

Dalam praktik di sektor perkebunan Sumatera Utara, misalnya, banyak pekerja alih daya yang sebenarnya mengerjakan pekerjaan inti seperti pemanenan sawit, pengangkutan tandan buah segar, dan perawatan kebun. Padahal, menurut PP 35/2021, alih daya seharusnya dibatasi pada pekerjaan penunjang atau non-core business. Data lapangan dari Serikat Pekerja Perkebunan (2023) menunjukkan bahwa lebih dari 40% pekerja lapangan di perkebunan besar masih berstatus outsourcing, dengan upah yang rata-rata 15-20% lebih rendah dari pekerja tetap. Fenomena ini menunjukkan terjadinya pelanggaran regulasi dan pembiaran oleh aparat pengawas ketenagakerjaan.

Selain persoalan upah dan status kerja, implementasi perlindungan terhadap pekerja outsourcing juga bermasalah dalam hal jaminan sosial. Walaupun secara hukum perusahaan penyedia wajib mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, kenyataannya tidak semua pekerja terdaftar. Data Dinas Ketenagakerjaan Sumatera Utara tahun 2022 menunjukkan sekitar 22% pekerja outsourcing di Medan dan Deli Serdang tidak terdaftar dalam program jaminan sosial. Hal ini menyebabkan mereka sangat rentan ketika mengalami kecelakaan kerja atau sakit.

²⁸ Sastya Nugrani, Sabrina. "Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Pada PT FIFGroup Cabang Binjai Kota Binjai, Sumatera Utara."

Aspek lain yang sering terabaikan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Banyak perusahaan outsourcing tidak memberikan pelatihan memadai atau alat pelindung diri yang layak. Sebuah laporan LSM pekerja di Belawan mencatat bahwa dari 37 kasus kecelakaan kerja di sektor bongkar muat pelabuhan sepanjang 2022, 24 di antaranya menimpa pekerja outsourcing. Fakta ini menunjukkan bahwa pekerja alih daya sering ditempatkan pada pekerjaan berisiko tinggi tanpa perlindungan memadai.²⁹

Tidak kalah penting adalah persoalan kebebasan berserikat. Walaupun UUD 1945 dan UU No. 21 Tahun 2000 menjamin hak pekerja untuk membentuk dan bergabung dalam serikat, dalam praktiknya pekerja outsourcing sering mengalami hambatan struktural. Banyak perusahaan pengguna menolak pekerja outsourcing bergabung dengan serikat pekerja di lingkungan mereka dengan alasan bukan karyawan langsung. Hal ini memperlemah posisi tawar pekerja outsourcing dalam memperjuangkan hak-haknya.³⁰

Dari segi penegakan hukum, peran pengawas ketenagakerjaan masih jauh dari optimal. Jumlah pengawas sangat terbatas dibanding jumlah perusahaan dan pekerja yang harus diawasi. Di Sumatera Utara, tercatat hanya ada ±90 orang pengawas ketenagakerjaan yang harus mengawasi lebih dari 24 ribu perusahaan (Disnakertrans Sumut, 2023). Keterbatasan

²⁹ Indonesia, Perkumpulan HuMa. "Tak Ada Alasan Ditunda: Potret FPIC dalam Proyek Demonstration Activities REDD+ di Kalimantan Tengah dan Sulawesi Tengah."

³⁰ Usman, Syaikhu, Deswanto Marbun, and Alma Arief. *Kondisi Tenaga Kerja Muda Sektor Industri di Perkotaan Terkait Dampak Krisis Keuangan Global 2008/09*. No. 510. 2011.

ini membuat banyak pelanggaran outsourcing lolos dari sanksi hukum. Bahkan ketika terjadi pelanggaran yang jelas, proses penindakan sering mandek karena adanya kepentingan ekonomi-politik antara perusahaan besar dan pemerintah daerah.

Dari semua fakta tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi alih daya di Indonesia, khususnya di Sumatera Utara, masih jauh dari ideal. Alih-alih menjadi instrumen efisiensi perusahaan, praktik outsourcing justru sering menjadi sarana eksploitasi pekerja melalui skema kontrak jangka pendek, upah lebih rendah, minimnya jaminan sosial, serta terbatasnya kebebasan berserikat. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma hukum yang tertulis dengan realitas lapangan.

Dengan demikian, meski regulasi tentang outsourcing telah berupaya menekankan prinsip perlindungan pekerja, implementasinya masih menghadapi tantangan besar. Diperlukan langkah-langkah strategis berupa penguatan pengawasan, pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran, serta penegasan kembali pembatasan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Tanpa langkah tersebut, praktik outsourcing di Indonesia hanya akan memperpanjang lingkaran ketidakadilan bagi para pekerja.

C. Implementasi Perlindungan Pekerja *Outsourcing*

Perlindungan terhadap pekerja merupakan pilar utama dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Konstitusi dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Amanat konstitusi ini kemudian diturunkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang kini diubah melalui UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diperbarui kembali melalui UU No. 6 Tahun 2023). Namun, walaupun regulasi telah mengatur, pelaksanaan perlindungan pekerja outsourcing di Indonesia, termasuk di Sumatera Utara, masih menghadapi banyak masalah. Implementasi hukum seringkali berhenti pada tataran formal dan belum sepenuhnya menyentuh kehidupan nyata para pekerja.

Salah satu aspek krusial dalam implementasi perlindungan adalah terkait status hubungan kerja. Menurut ketentuan hukum, pekerja outsourcing berstatus sebagai karyawan dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, bukan karyawan langsung perusahaan pengguna. Dengan demikian, segala urusan administratif—mulai dari kontrak kerja, pembayaran upah, hingga penyediaan jaminan sosial—menjadi tanggung jawab penyedia jasa. Namun dalam praktik, pekerja outsourcing sering kali lebih banyak berhubungan dengan perusahaan pengguna karena instruksi kerja, penilaian kinerja, dan beban pekerjaan datang langsung dari pihak pengguna. Situasi ini menimbulkan apa yang disebut *dual subordination*, yakni pekerja berada di bawah pengawasan ganda: secara administratif terikat pada vendor, tetapi secara fungsional tunduk pada perusahaan pengguna. Hal ini berpotensi melemahkan perlindungan hukum karena ketika terjadi perselisihan, pekerja seringkali dilempar antara dua entitas tanpa kepastian siapa yang bertanggung jawab.

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 memperkenalkan prinsip *transfer of protection*, yaitu meskipun hubungan hukum formal berada pada penyedia, pekerja tetap harus mendapatkan perlindungan hak-haknya dari perusahaan pengguna apabila terjadi pengalihan kerja. Putusan ini dimaksudkan untuk mencegah praktik “cuci tangan” perusahaan pengguna yang sering melepaskan diri dari tanggung jawab. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa prinsip tersebut belum konsisten diterapkan. Misalnya, beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Medan pada tahun 2021 hanya mengakui tanggung jawab perusahaan vendor, sementara putusan tahun 2023 sudah mulai mengakui peran perusahaan pengguna. Ketidakpastian ini menunjukkan lemahnya konsistensi penerapan hukum sehingga pekerja outsourcing masih berada dalam posisi rentan.

Dari sisi upah, ketentuan Pasal 66 ayat (2a) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja outsourcing berhak menerima upah dan syarat kerja yang sama dengan pekerja tetap di perusahaan pengguna apabila mengerjakan pekerjaan yang sama. Akan tetapi, data empiris memperlihatkan adanya kesenjangan yang nyata. Penelitian Dinas Ketenagakerjaan Sumatera Utara tahun 2022 menemukan bahwa pekerja outsourcing di sektor perhotelan Medan rata-rata menerima Rp3,6 juta per bulan, sesuai UMK, sementara pekerja tetap yang menjalankan fungsi serupa bisa menerima Rp5 juta hingga Rp6 juta dengan tambahan tunjangan. Kesenjangan ini menimbulkan diskriminasi yang jelas, padahal

regulasi menuntut adanya kesetaraan. Lebih jauh, sistem pembayaran melalui vendor seringkali menyebabkan keterlambatan gaji, karena perusahaan pengguna menyalurkan dana terlebih dahulu ke vendor, baru kemudian pekerja menerima upah. Kondisi ini berulang setiap bulan dan melemahkan kepastian penghidupan pekerja.

Dalam hal jaminan sosial, baik UU Ketenagakerjaan maupun UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS mewajibkan setiap perusahaan mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan. Namun faktanya, masih banyak pekerja outsourcing yang tidak terdaftar. Data BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan pada 2023 mencatat bahwa sekitar 22% pekerja outsourcing belum didaftarkan, sementara sebagian lagi tercatat tetapi iurannya menunggak karena tidak dibayarkan oleh perusahaan vendor. Dampaknya sangat serius: pekerja kehilangan akses layanan kesehatan, santunan kecelakaan kerja, maupun jaminan hari tua. Dalam kasus tertentu, pekerja outsourcing yang mengalami kecelakaan kerja tidak mendapat perlindungan layak dan hanya menerima santunan seadanya dari vendor. Situasi ini menegaskan adanya kesenjangan serius antara norma hukum dan kenyataan.

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menunjukkan kelemahan dalam implementasi perlindungan. Banyak pekerja outsourcing ditempatkan di sektor dengan risiko tinggi, seperti bongkar muat pelabuhan, pengangkutan hasil perkebunan, hingga pekerjaan konstruksi. Namun pelatihan keselamatan, penyediaan alat pelindung diri (APD), serta sistem

pengawasan sering diabaikan. Laporan LSM di Belawan mencatat 24 dari 37 kecelakaan kerja sepanjang 2022 menimpa pekerja outsourcing yang tidak mendapatkan pelatihan memadai. Situasi ini menegaskan bahwa outsourcing sering dijadikan jalan pintas untuk menekan biaya operasional perusahaan, tetapi mengorbankan keselamatan pekerja.

Selain itu, persoalan kebebasan berserikat menjadi tantangan yang terus berulang. Secara hukum, pekerja outsourcing berhak membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja (UU No. 21 Tahun 2000). Namun, dalam praktiknya, perusahaan pengguna kerap menolak keberadaan serikat pekerja outsourcing di lingkungannya, dengan alasan bahwa pekerja tersebut bukan bagian dari karyawan langsung. Akibatnya, pekerja outsourcing terisolasi dan tidak memiliki posisi tawar kolektif yang kuat. Beberapa serikat buruh di Medan mengeluhkan bahwa pekerja outsourcing yang mencoba membentuk serikat justru di-blacklist oleh perusahaan vendor dan tidak diperpanjang kontraknya. Hal ini jelas bertentangan dengan semangat demokrasi industrial yang diamanatkan konstitusi.

Masalah lain yang tidak kalah penting adalah kepastian kerja. Outsourcing hampir selalu dikaitkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Walaupun regulasi membatasi PKWT maksimal 5 tahun (Pasal 8 PP No. 35 Tahun 2021), banyak pekerja outsourcing yang bekerja lebih dari lima tahun tanpa perubahan status menjadi tetap. Mereka dipekerjakan dengan sistem kontrak berulang, sehingga tidak memiliki kepastian hukum. Kondisi ini melanggar asas perlindungan kerja dan

menimbulkan keresahan sosial. Serikat Pekerja Nasional (SPN) Sumatera Utara melaporkan kasus seorang pekerja kebersihan di instansi pemerintah daerah yang sudah bekerja 12 tahun, tetapi setiap tahun tetap diperpanjang kontrak melalui vendor berbeda. Kasus ini menunjukkan bagaimana outsourcing dimanfaatkan untuk menghindari kewajiban pengangkatan pekerja tetap.

Perlindungan pekerja outsourcing juga tidak terlepas dari masalah pengawasan dan penegakan hukum. Fungsi pengawas ketenagakerjaan seharusnya menjadi ujung tombak perlindungan. Akan tetapi, dengan jumlah pengawas yang sangat terbatas, pelanggaran outsourcing jarang terpantau. Di Sumatera Utara, hanya terdapat ±90 pengawas untuk mengawasi lebih dari 24 ribu perusahaan. Dengan keterbatasan itu, sulit membayangkan setiap pelanggaran dapat ditindak. Bahkan, laporan buruh menunjukkan bahwa sebagian perusahaan besar memiliki hubungan baik dengan pejabat setempat, sehingga meski ada pelanggaran, sanksi jarang dijatuhkan. Hal ini menguatkan anggapan bahwa perlindungan pekerja outsourcing masih sering dikalahkan oleh kepentingan ekonomi-politik.

Dalam perspektif keadilan sosial, kondisi tersebut tentu bertolak belakang dengan tujuan hukum ketenagakerjaan. Regulasi dibuat untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja, tetapi dalam praktiknya, pengusaha sering lebih dominan. Pekerja outsourcing menjadi pihak yang paling dirugikan karena posisinya lemah secara struktural,

fungsional, dan politis. Tanpa intervensi negara melalui pengawasan ketat dan sanksi tegas, ketidakadilan ini akan terus berlangsung.

Dengan demikian, implementasi perlindungan pekerja outsourcing di Indonesia masih jauh dari harapan. Perlindungan upah tidak berjalan maksimal, jaminan sosial banyak dilanggar, keselamatan kerja diabaikan, kebebasan berserikat terhambat, dan kepastian kerja terabaikan. Semua ini menunjukkan adanya kesenjangan serius antara norma hukum dan praktik di lapangan. Negara perlu memperkuat instrumen pengawasan, menegakkan prinsip kesetaraan upah, memastikan kepesertaan BPJS, dan memberikan jaminan kepastian kerja bagi pekerja outsourcing yang telah bekerja bertahun-tahun. Tanpa langkah konkret, outsourcing hanya akan menjadi instrumen legal untuk memperluas eksploitasi terselubung di dunia kerja.

Aspek Perlindungan	Regulasi yang Berlaku	Implementasi di Lapangan	Permasalahan Utama
Status Hubungan Kerja	UU 13/2003 jo. UU 6/2023; PP 35/2021; Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 (transfer of protection)	Secara formal pekerja terikat pada vendor, tetapi perintah kerja berasal dari perusahaan pengguna (<i>dual subordination</i>)	Pekerja sering dilempar tanggung jawab ketika sengketa; sulit menentukan pihak yang bertanggung jawab
Upah & Syarat Kerja	Pasal 66 UU 13/2003: hak upah sama dengan pekerja tetap untuk pekerjaan serupa	Upah outsourcing rata-rata sesuai UMK, tapi lebih rendah dari pekerja tetap di posisi sama	Diskriminasi upah dan keterlambatan pembayaran akibat sistem pembayaran lewat vendor
Jaminan Sosial (BPJS)	UU 24/2011 tentang BPJS; kewajiban perusahaan mendaftarkan pekerja	Sebagian pekerja outsourcing belum terdaftar atau iuran menunggak	Pekerja kehilangan akses kesehatan, santunan

			kecelakaan, dan jaminan hari tua
Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)	UU Ketenagakerjaan & Permenaker terkait K3	Banyak pekerja outsourcing di sektor risiko tinggi (pelabuhan, konstruksi) tidak mendapat pelatihan/APD	Tingginya angka kecelakaan kerja; mayoritas menimpa pekerja outsourcing
Kebebasan Berserikat	UU 21/2000 tentang Serikat Pekerja	Secara hukum boleh membentuk serikat, tapi perusahaan pengguna sering menolak	Pekerja yang mencoba berserikat di-blacklist atau kontrak tidak diperpanjang
Kepastian Kerja (PKWT)	PP 35/2021: maksimal kontrak 5 tahun	Banyak pekerja outsourcing dikontrak >5 tahun dengan vendor berganti	Tidak ada kepastian status tetap, meski bekerja belasan tahun
Pengawasan & Penegakan Hukum	Kewenangan pengawas ketenagakerjaan (UU 23/2014, UU 6/2023)	Jumlah pengawas sangat terbatas; ±90 orang di Sumut untuk >24 ribu perusahaan	Pelanggaran jarang ditindak; adanya relasi ekonomi-politik melemahkan sanksi

Tabel 4.2. Ringkasan Implementasi Perlindungan Pekerja Outsourcing di Indonesia

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari keseluruhan uraian penelitian dapat disimpulkan bahwa praktik outsourcing di Indonesia masih menyisakan banyak persoalan serius yang berpotensi menimbulkan bentuk eksploitasi terselubung terhadap pekerja. Secara normatif, regulasi ketenagakerjaan, baik UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, maupun PP 35 Tahun 2021, telah memberikan batasan bahwa outsourcing hanya boleh dilakukan pada pekerjaan penunjang dengan jaminan perlindungan hak-hak pekerja, termasuk upah, jaminan sosial, dan kebebasan berserikat. Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih terjadi pelanggaran regulasi secara sistematis, seperti penggunaan tenaga outsourcing untuk pekerjaan inti, diskriminasi upah, keterlambatan pembayaran, rendahnya kepesertaan BPJS, serta lemahnya implementasi standar keselamatan kerja. Fakta ini membuktikan adanya kesenjangan tajam antara hukum yang berlaku dengan praktik yang dijalankan perusahaan.

Selain itu, lemahnya fungsi pengawasan dan penegakan hukum memperparah kondisi pekerja outsourcing. Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang sangat terbatas, ditambah adanya kepentingan ekonomi-politik yang melibatkan perusahaan besar, menyebabkan banyak pelanggaran tidak mendapat sanksi tegas. Akibatnya, outsourcing sering berubah menjadi instrumen fleksibilitas bagi perusahaan tetapi sekaligus sarana penghisapan terhadap pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini

menegaskan pentingnya reformulasi regulasi dan penguatan pengawasan negara agar praktik outsourcing tidak lagi menjadi ruang eksploitasi, melainkan benar-benar sejalan dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana dijamin oleh konstitusi.

B. Saran

Pertama, pemerintah perlu memperkuat regulasi dan memperjelas batasan praktik outsourcing dengan mempertegas larangan penggunaan pekerja outsourcing pada pekerjaan inti, bukan hanya pada level normatif, tetapi juga melalui pengawasan lapangan yang efektif. Untuk itu, perlu ada peningkatan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan agar pelanggaran dapat segera ditindak. Selain itu, sanksi administratif maupun pidana yang sudah diatur harus benar-benar ditegakkan secara konsisten tanpa pandang bulu, sehingga memberi efek jera bagi perusahaan yang masih mengabaikan hak pekerja.

Kedua, perusahaan penyedia dan pengguna tenaga kerja outsourcing harus membangun praktik ketenagakerjaan yang adil dan transparan, antara lain dengan memastikan kesetaraan upah, jaminan sosial, serta keselamatan kerja bagi pekerja outsourcing. Kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja pada program BPJS harus dijalankan penuh, mengingat perlindungan sosial merupakan hak dasar pekerja. Di samping itu, perlu ada mekanisme yang menjamin pekerja outsourcing tidak kehilangan haknya untuk berserikat, karena organisasi pekerja dapat menjadi sarana penting dalam memperjuangkan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan buruh.

Ketiga, dari sisi akademik maupun masyarakat sipil, penelitian dan advokasi tentang praktik outsourcing harus terus digalakkan untuk menekan pemerintah dan perusahaan agar memperbaiki sistem. Serikat pekerja, LSM, dan kalangan akademisi dapat bersinergi dalam menyuarakan pelanggaran yang terjadi, sekaligus mendorong reformasi kebijakan yang lebih berpihak pada pekerja. Dengan kombinasi regulasi yang kuat, pengawasan efektif, dan partisipasi aktif masyarakat, maka praktik outsourcing di Indonesia dapat diarahkan menjadi instrumen ketenagakerjaan yang sah dan adil, bukan lagi instrumen eksploitasi terselubung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: 2007.
- Budiarta, I. *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. 2016.
- Djokopranoto, Richardus, dan Richardus Eko Indrajit. *Konsep Manajemen Outsourcing*.
- Farida, Ike. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Fariyah, Elva, dkk. *Kepatuhan dan APU-PPT – Konsep dan Aplikasinya dalam Tata Kelola Bisnis Bank*. Surabaya: Airlangga University Press, 2024.
- Indonesia, Perkumpulan HuMa. *Tak Ada Alasan Ditunda: Potret FPIC dalam Proyek Demonstration Activities REDD+ di Kalimantan Tengah dan Sulawesi Tengah*.
- Khodijah, Nyayu Siti. *Analisis Yuridis Penerapan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Informasi Transaksi Elektronik terhadap Pencemaran Nama Baik Produk di Media Sosial*. Disertasi, Prodi Ilmu Hukum, 2018.
- Meirianna, Esa, dan Ahmad Ma'mun Fikri. "Relasi Kuasa dan Eksploitasi Terselubung dalam Lingkungan Kerja Tenaga Medis: Perspektif Etis dan Hukum terhadap Praktik Tidak Patut." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 8 (2025).

- Munir, Abdul. "Viktimisasi Struktural terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) yang Dipekerjakan pada PT (Y) di Kabupaten Serang, Provinsi Banten)." *SOSIOLOGI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial dan Budaya* 16, no. 2 (2014): 77–92.
- Octavia, Christine, dan Gunardi Lie. "Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja PKWT yang Dipekerjakan Secara Terus-Menerus." *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* 6, no. 2 (2023): 833–846.
- Pamungkas, Satriya Jati. *Analisis Yuridis terhadap Tindak Pidana Pornografi Melalui Media Elektronik Berdasarkan Ketentuan Hukum Positif*. Disertasi, Prodi Ilmu Hukum, 2018.
- Prabhaputra, Anak Agung, I. Nyoman Putu Budiarta, dan I. Putu Gde Seputra. "Sistem Outsourcing dalam Hubungan Industrial di Indonesia (*Outsourcing System in Industrial Relation in Indonesia*)." *Jurnal Analogi Hukum* 1, no. 1 (2019): 22–27.
- Putri Rahayu, Intan. *Analisis Yuridis–Empiris Implementasi Hukum dalam Pelayanan terhadap Pasien di Puskesmas Poncol*. Disertasi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2021.
- Ramadhona, Ana. *Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Outsourcing yang Berbasis Nilai Keadilan*. Disertasi, Universitas Islam Sultan Agung, 2023.
- Rahayu, Derita Prapti, M. SH, dan Sesi Ke. *Metode Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Thafa Media, 2020.

- Riyanto, Agus, dkk. "Perancangan Model Integrasi Manajemen Kebijakan Outsourcing dalam Perspektif Hubungan Industrial." *Jurnal Manajemen Teknologi* 13, no. 1 (2014): 101–116.
- Saputra, Andre Bagus. *Urgensi Pembaruan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Praktik Hubungan Kerja Terselubung di Indonesia*. Disertasi, Universitas Islam Indonesia, 2024.
- Satiatika, Defi. "Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011."
- Sastya Nugrani, Sabrina. "Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja pada PT FIFGroup Cabang Binjai Kota Binjai, Sumatera Utara."
- Suharyati, Suharyati, dan Wagiman Wagiman. "Pengawasan Pelaksanaan Outsourcing pada Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia." *Jurnal Hukum Staatrechts* 4, no. 2 (2021): 34–46.
- Sukendro, Bambang, Anwar Budiman, dan Teguh Satya Bhakti. "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dengan Status PKWT ke PKWTT pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya." *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* 7, no. 1 (2024): 423–434.
- Tambunan, Yesica Adelia, dkk. "Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Management Fee Jasa Outsourcing Berbasis Web pada PT. Trisakti Manunggal Jaya." *Jurnal Gerbang STMIK Bani Saleh* 10, no. 1 (2020).

- Tjandraningsih, Indrasari, dan Rina Herawati. *Diskriminatif dan Eksploitatif: Praktik Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*. 2010.
- Usman, Syaikh, Deswanto Marbun, dan Alma Arief. *Kondisi Tenaga Kerja Muda Sektor Industri di Perkotaan terkait Dampak Krisis Keuangan Global 2008/09*. No. 510, 2011.
- Yuniarthe, Yodhi. "Analisis Kinerja Sistem Informasi dengan Metode Balanced Scorecard pada Perusahaan Outsourcer Sistem Informasi." *Semantik* 1, no. 1 (2011).
- Zaky, Ahmad. *Penerapan Hukum dan Penyelesaian Masalah Pengupah bagi Pekerja Outsourcing CV Nusa Indah Lestari pada Instansi Pemerintah*. Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Zalukhu, Seffina Sonia. *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Pemanen Karet berdasarkan Perjanjian Kerja dalam Sistem Outsourcing pada PT Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun*. 2023.