
**IMPLIKASI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA
OUTSOURCING DI INDONESIA**

Urip Giyono

Universitas Muhammadiyah Cirebon

Email: urip.giyono@umc.ac.id

Abstract

The implementation of outsourcing in Indonesia has become a highly popular and widespread practice. The regulations regarding outsourcing are governed by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, which was later amended by Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. These regulatory changes have had a significant impact on the provisions related to outsourcing workers, particularly in terms of fulfilling workers' rights and improving their welfare. This study uses a normative legal method with a legislative approach. The findings of this study indicate that, although the government has made efforts to provide legal protection for outsourcing workers through the Job Creation Law, its implementation is still not optimal. One of the causes is the weak supervision of the enforcement of workers' rights and the limited access workers have to obtain protection for their rights.

Keywords: *Outsourcing, Job Creation Law, Fulfillment of Workers' Rights*

Abstrak

Pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia telah menjadi hal yang sangat populer dan masif. Aturan mengenai *outsourcing* diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perubahan regulasi ini membawa dampak signifikan terhadap ketentuan mengenai pekerja *outsourcing*, terutama dalam pemenuhan hak-hak pekerja dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian ini menunjukkan, meskipun pemerintah telah berupaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* melalui undang-undang Cipta kerja, implementasinya masih belum optimal. Salah satu penyebabnya adalah lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan hak-hak pekerja serta terbatasnya akses pekerja untuk memperoleh perlindungan atas hak mereka.

Kata Kunci: *Outsourcing, Undang-Undang Cipta Kerja, Pemenuhan Hak Pekerja*

A. Pendahuluan

Fenomena *outsourcing* atau tenaga kerja alih daya telah menjadi elemen yang melekat dalam dinamika perubahan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Melalui mekanisme ini, perusahaan dapat mengalihkan sebagian tenaga kerjanya kepada perusahaan penyedia jasa lainnya, dengan tujuan utama meningkatkan efisiensi dan memusatkan perhatian pada keahlian di bidang tertentu.

Sebelum disahkan dan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya akan disebut UU Cipta Kerja), aturan tentang *outsourcing* atau pekerja alih daya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Dalam UU Ketenagakerjaan, pengaturan tentang *outsourcing* jelas dan terbatas, yakni hanya jenis pekerjaan tertentu yang dapat dialihdayakan serta perlindungan terhadap pekerja alih daya diberikan secara tegas. Akan tetapi, aturan-aturan tersebut seketika sangat berubah drastis semenjak disahkannya UU Cipta Kerja. Terjadi adanya perubahan yang signifikan, termasuk penghapusan Pasal 64 dan 65 serta perubahan pada Pasal 66.¹

Perubahan ini jelas menimbulkan banyak kekhawatiran mengenai proses pelemahan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*. Beberapa pihak memberikan tanggapan bahwa, perubahan melalui UU Cipta Kerja ini memberikan keleluasaan yang lebih besar bagi para pengusaha dalam mempergunakan tenaga kerja *outsourcing* diperusahaan mereka, yang tentu nanti akan berdampak pada kepastian dan kesejahteraan pekerja. Implementasi dari ketentuan yang ada pada UU Cipta Kerja ini menghadapi tantangan yang berarti, mulai dari pengawasan, perlindungan, kesejahteraan, dan penegakan hukum itu sendiri.

Dikutip dari laman Kompas.com,² pada peringatan Hari Buruh Internasional tanggal 1 Mei 2025, salah satu yang menjadi tuntutan para buruh adalah penghapusan sistem *outsourcing*. Tuntutan penghapusan *outsourcing* menjadi satu dari enam tuntutan yang akan disampaikan dalam aksi tersebut. Hal ini jelas menggambarkan bahwa, pekerja merasa dirugikan dengan keberadaan sistem *outsourcing*.

Sistem *outsourcing* dinilai lebih banyak merugikan pekerja, hal ini disebabkan karena kesejahteraan dan perlindungan mereka menjadi sangat

¹ Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Hukum IUS QULA IUSTUM* 29, no. 3 (2022).
<https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9>

² Nawir Arsyad Akbar, "Hari Buruh 2025, 200.000 Orang akan Tuntut Penghapusan Outsourcing," 2025.
<https://nasional.kompas.com/read/2025/04/24/16524321/hari-buruh-2025-200000-orang-akan-tuntut-penghapusan-outsourcing>

minim, termasuk dalam hal upah, jaminan sosial, hak cuti, dan perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Selain permasalahan yang telah disebutkan, tidak adanya kepastian perihal keberlanjutan karir menimbulkan rasa ketidakamanan dalam posisi mereka. Para pekerja seringkali melakukan pekerjaannya dalam kondisi yang tidak pasti, dengan kontrak yang relatif dalam jangka pendek serta tidak adanya kepastian akan dipekerjakan kembali. Para pekerja *outsourcing* juga merasa terdiskriminasi dan terpinggirkan dalam lingkungan kerja, hal ini bukan hanya menimbulkan ketidakadilan ekonomi, tetapi juga soal pengakuan atas hak-hak dasar para pekerja.

Oleh sebab itu, dalam konteks ini, terlebih banyaknya tenaga kerja yang merasa dirugikan oleh regulasi tentang *outsourcing*, sangat penting untuk dilakukan penelitian dan kajian terbaru terhadap perlindungan pekerja *outsourcing* serta sejauh mana regulasi yang terdapat dalam UU Cipta Kerja mempengaruhi hak-hak pekerja *outsourcing*.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan digunakan sebagai bahan penilaian apakah pada suatu peristiwa hukum, dalam hal ini adalah pekerja *outsourcing*, penerapan hukum

pada peristiwa hukum sesuai atau tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Sumber Data

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan adalah UU Cipta Kerja dan regulasi terkait lainnya yang relevan dengan tema penelitian ini, yakni pekerja *outsourcing*.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder digunakan untuk menunjang bahan hukum primer, yakni berupa literatur terkait seperti karya ilmiah dan dokumen-dokumen tertulis lainnya.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Perkembangan Regulasi *Outsourcing* di Indonesia

Semenjak tahun 2000, pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia menjadi begitu populer dan masif. Hal ini dikarenakan pengusaha mampu menemukan pekerja dengan upah yang relatif rendah dan perekrutan pekerja yang sebanyak-banyaknya. Sistem *outsourcing* ini dianggap sebagai solusi untuk mengefisienkan biaya produksi dan menekan biaya pekerja. Namun pada sisi lain, sistem ini juga rentan terjadi adanya pelanggaran dan/atau kecurangan yang dilakukan baik oleh perusahaan penyedia jasa maupun perusahaan pemberi kerja, hal ini dapat saja terjadi karena pelaksanaan dari *outsourcing*

itu sendiri sangat sulit diawasi.³ Sistem *outsourcing* di Indonesia diberlakukan dengan tujuan meningkatkan lapangan pekerjaan. Di dalam UU ketenagakerjaan tidak secara spesifik diatur tentang *outsourcing* tetapi istilah *outsourcing* diganti dengan “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain”, yang saat ini di kalangan pengusaha disebut dengan istilah alih daya.⁴

Outsourcing merujuk pada penggunaan tenaga kerja untuk melaksanakan atau menghasilkan suatu pekerjaan oleh sebuah perusahaan melalui perantara perusahaan penyedia tenaga kerja. Hal ini berarti, terdapat perusahaan yang bertugas khusus untuk menyediakan tenaga kerja, melatih dan mempersiapkan tenaga kerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan perusahaan lain. Hubungan kerja secara

langsung terjadi antara perusahaan penyedia tenaga kerja tersebut dengan para buruh atau pekerja yang dipekerjakan.⁵

Dalam UU Ketenagakerjaan, aturan tentang *outsourcing* terdapat dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. Pasal 64 mengatur bahwa perusahaan dapat mengalihkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui dua bentuk *outsourcing*, yakni pemborongan pekerjaan (*job supply*) dan penyediaan jasa tenaga kerja (*labor supply*). Sementara itu, Pasal 65 dan Pasal 66 menguraikan ketentuan mengenai jenis, syarat, serta mekanisme pemborongan dan penyediaan jasa pekerja, termasuk pengaturan mengenai peralihan hubungan kerja dari perusahaan penyedia kepada perusahaan pemberi kerja.⁶

Perusahaan pemberi kerja memiliki kewajiban untuk terlebih dahulu melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat terkait jenis kegiatan penunjang yang akan dialihkan melalui mekanisme

³ Heru Sugiyono dan Jeremy Pardede, “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA.” *Al Qodri: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Keagamaan* 19, no. 2 (2021).

⁴ Albert Kardi Sianipar, Ester, dan Syawal Amry Siregar, “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.” *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana* 4, no. 1 (2022).
<http://dx.doi.org/10.46930/jurnalrectum.v4i1.1971>

⁵ Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia.” *Jurnal Hukum IUS QULA IUSTUM* 29, no. 3 (2022).
<https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9>

⁶ Nugroho Habibi, M. Dio Rhiza Amrizal, Irkham Syahrul Rozikin, dan Iqbal Faza Ahmad, “Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan.” *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (2024).
<https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.5>

pemborongan. Pelaporan ini bertujuan untuk memastikan transparansi jenis pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan beserta jumlah tenaga kerjanya. Pengalihan sebagian kegiatan penunjang tersebut dibatasi pada lima jenis layanan, yaitu jasa keamanan, katering, transportasi pekerja/buruh, layanan kebersihan, serta pemborongan di bidang perminyakan.

Dalam upaya mengatur mekanisme hubungan kerja *outsourcing*, pemerintah mengesahkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perjanjian antara Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh, serta Keputusan

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220/Men/X/2004 mengenai Persyaratan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Kendati demikian, mengingat pengaturan yang ada masih dianggap belum memadai untuk menjawab kompleksitas praktik *outsourcing*, pemerintah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan untuk Meningkatkan Iklim Investasi. Melalui instruksi tersebut, *outsourcing* ditegaskan sebagai salah satu faktor strategis yang memerlukan perhatian khusus dalam rangka

menciptakan iklim investasi yang lebih kompetitif di Indonesia.⁷

Namun, semenjak disahkannya UU Cipta Kerja, perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja membawa implikasi yang signifikan terhadap pengaturan mekanisme *outsourcing* di Indonesia. Dalam Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan telah mengatur dalam pembatasan *outsourcing* hanya pada jenis pekerjaan tertentu yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan produksi utama. Akan tetapi, UU Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 tersebut. Melalui revisi terhadap Pasal 66 dan pengaturan teknis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, model *outsourcing* diperluas tanpa pembatasan yang ketat terhadap jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Di samping itu, UU Cipta Kerja menegaskan bahwa tanggung jawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing*, seperti hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan hubungan kerja, tetap melekat pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Meskipun demikian, pelonggaran pembatasan ini menimbulkan

⁷ Maskara Lucky Nara Rosmadi, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama." *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika* 14, no. 3 (2018): 205-216.

tantangan baru dalam praktik ketenagakerjaan, khususnya terkait efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dan risiko melemahnya kepastian kerja dalam hubungan industrial yang fleksibel. Oleh karena itu, kajian kritis terhadap pelaksanaan *outsourcing* pasca lahirnya UU Cipta Kerja menjadi penting untuk menilai sejauh mana regulasi tersebut mampu menyeimbangkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dengan prinsip perlindungan pekerja.

Meskipun secara normatif UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya memberikan kepastian mengenai penempatan tanggung jawab kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dalam praktiknya masih banyak persoalan yang muncul. Salah satu problematika utama adalah terjadinya ketidakjelasan dalam pelaksanaan hak-hak pekerja *outsourcing*, terutama terkait standar perlindungan upah, jaminan sosial, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, fleksibilitas yang diberikan terhadap jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan tanpa batasan yang ketat berpotensi menimbulkan penyalahgunaan terhadap konsep *outsourcing*, seperti praktik peralihan massal tenaga kerja tetap menjadi pekerja *outsourcing* untuk menekan biaya operasional perusahaan. Fenomena ini tidak

hanya mengaburkan batasan hubungan kerja yang adil, tetapi juga meningkatkan kerentanan pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang dan degradasi hak-hak normatif. Oleh sebab itu, diperlukan upaya pengawasan yang lebih ketat, serta penguatan mekanisme perlindungan hukum untuk memastikan bahwa pelaksanaan *outsourcing* sejalan dengan prinsip keadilan sosial dan perlindungan hak asasi pekerja.

2. Implikasi Hukum UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja *Outsourcing*

Sistem *outsourcing* dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami banyak perubahan yang cukup signifikan, terlebih sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kemunculan UU Cipta Kerja membawa perubahan yang sangat fundamental terhadap ketentuan *outsourcing* yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan ini tidak hanya berimplikasi pada fleksibilitas perusahaan dalam mengelola tenaga kerja, tetapi juga membawa implikasi hukum terhadap perlindungan pekerja *outsourcing*. Dengan diperluasnya ruang lingkup *outsourcing*, timbul kekhawatiran terkait

ketidakpastian status kerja, potensi pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dan tidak terpenuhinya hak-hak dasar pekerja.

Meskipun UU Cipta Kerja menegaskan bahwa tanggung jawab terhadap perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* tetap berada pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, akan tetapi dalam realitasnya tidak demikian dan banyak menimbulkan problematika. UU Cipta Kerja mengatur perusahaan *outsourcing* wajib memenuhi hak-hak pekerja *outsourcing*, seperti upah, jaminan sosial, dan hak-hak lainnya, terutama ketika pekerja mengalami pelanggaran hak atau pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Permasalahan semakin rumit ketika hubungan kerja yang terjalin semakin fleksibel, tetapi pengawasan negara atas pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* sangat lemah dan belum optimal. Sehingga, meskipun secara tatanan normatif tanggung jawab terhadap perusahaan *outsourcing* tetap ada, namun dalam implementasinya perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* masih sangat rentan terabaikan.

Dari perspektif pekerja, praktik *outsourcing* dipandang sebagai pola hubungan kerja yang tidak adil dan merugikan, karena memberikan peluang bagi perusahaan untuk mengoptimalkan keuntungan

sebesar-besarnya dengan mengorbankan hak-hak pekerja. *Outsourcing* juga sering dianggap sebagai strategi perusahaan untuk menghindari berbagai

kewajiban ketenagakerjaan, khususnya dalam situasi perselisihan perburuhan, sehingga pekerja menjadi pihak yang paling dirugikan dalam hubungan industrial tersebut.⁸

Pekerja *outsourcing* yang berada di bawah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tetap mendapatkan hak atas upah, jaminan sosial, serta perlindungan dalam penyelesaian perselisihan, sebagaimana diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Cipta Kerja dan diperinci dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Dalam pengaturan tersebut, perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab penuh atas pemenuhan hak-hak pekerja meskipun mereka bekerja di perusahaan lain. Apabila terjadi perselisihan, termasuk perbuatan melawan hukum oleh pekerja di lingkungan perusahaan pengguna, maka perusahaan penyedia jasa berkewajiban menyelesaikan sengketa tersebut dan dapat dimintai pertanggungjawaban atas

⁸ Tri Widya Kurniasari, "KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA OUTSOURCING PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA." *JURNAL GEUTHEE: Penelitian Multidisiplin* 5, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.52626/jg.v5i2.159>

kerugian yang ditimbulkan terhadap perusahaan pengguna.⁹

Dalam UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, ditetapkan bahwa pekerja *outsourcing* wajib didaftarkan sebagai peserta dalam program jaminan sosial, yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan. Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek yang masih perlu dikritisi terkait efektivitas perlindungan sosial bagi pekerja *outsourcing*, khususnya:

- 1) Pekerja *outsourcing* yang terikat melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memperoleh hak atas jaminan hari tua dan jaminan pensiun;
- 2) Pekerja *outsourcing* dengan status PKWT hanya mendapatkan perlindungan berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian selama berlangsungnya masa kontrak.

Regulasi tentang keikutsertaan pekerja *outsourcing* dalam program jaminan sosial dan UU Cipta Kerja dan PP 35

Tahun 2021 adalah langkah normatif guna memperkuat perlindungan pekerja *outsourcing*. Namun dalam realitasnya, terjadi adanya diskriminasi dalam pemberian perlindungan hukum terhadap hak jaminan sosial berdasarkan status hubungan kerja PKWT dan PKWT'. Dari sisi penegakan perlindungan hukum, kondisi ini berpotensi melemahkan prinsip kesetaraan dan keadilan bagi pekerja, terlebih pekerja *outsourcing* berstatus PKWT yang menghadapi risiko ekonomi di masa pensiun tanpa perlindungan yang memadai. Penegakan ketentuan jaminan sosial ini juga bergantung pada efektivitas pengawasan dari instansi ketenagakerjaan dan komitmen perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Lemahnya pengawasan dapat mengakibatkan terjadinya pelanggaran terhadap hak pekerja tanpa adanya mekanisme pemulihan hak yang efektif. Oleh karena itu, dalam rangka mewujudkan perlindungan hukum yang substansial, perlu adanya revisi regulasi untuk memperluas cakupan jaminan sosial bagi semua pekerja *outsourcing*, terlepas dari bentuk perjanjian kerjanya, serta penguatan pengawasan dan sanksi administratif bagi perusahaan

⁹ Naufal Fauzan Zainul Muttaqin dan Rosalinda Elsin Latumahina, "TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PENYEDIA JASA TERHADAP PERBUATAN MELANGGAR HUKUM PEKERJA OUTSOURCING DI TEMPAT KERJA." *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian* 3, no. 3 (2022).

<https://doi.org/10.47492/jip.v3i3.1842>

yang tidak memenuhi kewajibannya.

UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 juga mengatur mengenai upah pekerja *outsourcing* bahwa hak atas upah minimum tetap harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Kenyataannya, keberadaan hubungan kerja yang tidak langsung antara pekerja *outsourcing* dan perusahaan pemberi kerja menyebabkan posisi pekerja menjadi rentan. Pekerja searching pada umumnya menerima upah berdasarkan standar minimum tanpa adanya jaminan peningkatan kesejahteraan di perusahaan pengguna. Selain itu, penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam *outsourcing* juga memperbesar potensi ketidakpastian penghasilan pekerja, hal ini disebabkan karena kontrak kerja yang sifatnya jangka pendek dan tidak selalu menjamin kontinuitas pendapatan. Jadi bisa dikatakan, secara normatif hak mengenai upah terhadap pekerja *outsourcing* memang telah diatur dengan tegas, akan tetapi efektivitas dari perlindungan hak tersebut sangat bergantung pada komitmen perusahaan penyedia jasa serta pengawasan ketat dari instansi ketenagakerjaan.

Dalam konteks ini, UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 memang berusaha memberikan perlindungan hukum dengan menetapkan ketentuan-ketentuan

mengenai syarat PKWT batasan jangka waktu kontrak, serta kewajiban perusahaan penyedia jasa untuk memenuhi hak-hak pekerja *outsourcing* secara penuh. Misalnya, dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang telah disesuaikan dalam UU Cipta Kerja, menegaskan bahwa harus dilaksanakannya perlakuan yang adil dalam hal upah jaminan sosial dan kondisi kerja lainnya. Akan tetapi, kerangka regulasi yang sudah dibangun ini pada praktiknya seringkali belum terlaksana secara optimal, terutama disebabkan karena lemahnya pengawasan dan masih minimnya akses pekerja *outsourcing* untuk memperoleh perlindungan atas hak-haknya ketika terjadi permasalahan atau pelanggaran. Akibatnya, bekerja *outsourcing* menghadapi sejumlah kerentanan baik dari segi kepastian hukum maupun dari segi kesejahteraan yang berkelanjutan.

D. Kesimpulan

UU Cipta Kerja membawa perubahan yang cukup signifikan terhadap regulasi mengenai pekerja *outsourcing* di Indonesia. Meskipun secara normatif UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 berupaya memperkuat perlindungan pekerja dengan mewajibkan perusahaan penyedia jasa memenuhi hak-hak dasar pekerja *outsourcing* implementasinya di lapangan masih menimbulkan berbagai

persoalan. Penghapusan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan memberikan fleksibilitas yang lebih luas kepada perusahaan, namun di sisi lain menimbulkan kerentanan baru bagi pekerja *outsourcing*, khususnya dalam hal ketidakpastian hubungan kerja tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, dan tingginya potensi diskriminasi. Atas persoalan-persoalan inilah dibutuhkan penguatan mekanisme pengawasan, penegakan hukum yang lebih tegas, serta revisi regulasi untuk memperluas perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*, tidak hanya secara formal, tetapi juga secara substantif, hal ini dimaksudkan agar prinsip keadilan dan perlindungan hak asasi pekerja dapat benar-benar terwujud dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Kardi Sianipar, Ester, dan Syawal Amry Siregar. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.” *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana* 4, no. 1 (2022). <http://dx.doi.org/10.46930/jurnalrectum.v4i1.1971>
- Heru Sugiyono dan Jeremy Pardede. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA.” *Al Qodri: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Keagamaan* 19, no. 2 (2021).
- Naufal Fauzan Zainul Muttaqin dan Rosalinda Elsina Latumahina. “TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PENYEDIA JASA TERHADAP PERBUATAN MELANGGAR HUKUM PEKERJA OUTSOURCING DI TEMPAT KERJA.” *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian* 3, no. 3 (2022). <https://doi.org/10.47492/jip.v3i3.1842>
- Nawir Arsyad Akbar. “Hari Buruh 2025, 200.000 Orang akan Tuntut Penghapusan Outsourcing.” 2025. <https://nasional.kompas.com/read/2025/04/24/16524321/hari-buruh-2025-200000-orang-akan-tuntut-penghapusan-outsourcing>
- Nugroho Habibi, M. Dio Rhiza Amrizal, Irkham Syahrul Rozikin, dan Iqbal Faza Ahmad. “Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan.” *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.5>

Maskara Lucky Nara Rosmadi.
“Pengaruh Pelatihan, Disiplin,
dan Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Karyawan
Outsourcing PT. Gardautama.”
*Jurnal Bisnis Manajemen dan
Informatika* 14, no. 3 (2018): 205-
216.

Tri Widya Kurniasari. “KEPASTIAN
HUKUM TERHADAP
PERLINDUNGAN PEKERJA
OUTSOURCING PASCA
UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA.”
*JURNAL GEUTHEE:
Penelitian Multidisiplin* 5, no. 2
(2022).
[https://doi.org/10.52626/jg.v5i
2.159](https://doi.org/10.52626/jg.v5i2.159)

Wiwini Budi Pratiwi dan Devi
Andani. “Perlindungan Hukum
Tenaga Kerja Dengan Sistem
Outsourcing Di Indonesia.”
*Jurnal Hukum IUS QULA
IUSTUM* 29, no. 3 (2022).
[https://doi.org/10.20885/iustu
m.vol29.iss3.art9](https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9)