

# KEDUDUKAN DAN HAK PEKERJA DALAM SISTEM OUTSOURCING DI INDONESIA

Yansen Harat Gazali, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara, Indonesia

\*Corresponding Author:

[yansenharat@gmail.com](mailto:yansenharat@gmail.com)

---

## *Abstract.*

*Outsourcing is a business strategy employed by companies to enhance operational efficiency by delegating certain tasks to third parties. While this practice offers benefits in terms of cost reduction and productivity, it also raises concerns regarding the protection of outsourced workers, who often find themselves in a weaker bargaining position and vulnerable to unfair treatment in employment relationships. This study aims to analyze the legal standing and rights of outsourced workers in Indonesia through a normative juridical approach, based on the provisions of Law No. 13 of 2003 on Manpower, the Job Creation Law, and Constitutional Court Decision No. 27/PUU-IX/2011. The findings indicate that outsourcing is legally recognized, provided it adheres to established principles and requirements. The government has issued several regulations to strengthen the legal framework for outsourcing practices; however, violations of workers' rights still occur in practice. Therefore, strict supervision and fair legal enforcement are necessary to ensure balanced and just labor relations for all parties involved.*

*Keywords: outsourcing, legal protection, workers, employment relations, labor law*

---

## PENDAHULUAN

Keberadaan serta keberlangsungan hidup manusia tidak terlepas dari adanya interaksi antara individu didasarkan atas kebutuhan hidup melalui kehidupan bermasyarakat. Kehidupan bermasyarakat tersebut didasarkan atas hubungan hukum antara individu yang melahirkan hak dan kewajiban baik dalam lingkup antar individu maupun kehidupan dalam bermasyarakat.

Kehidupan bermasyarakat menciptakan adanya golongan-golongan antar masyarakat yang didasarkan pada beberapa hal diantaranya ada rasa ketertarikan satu dengan yang lainnya, adanya kegemaran yang sama, merasa memerlukan bantuan orang lain, mempunyai hubungan yang bersifat kedaerahan, dan hubungan kerja dengan orang lain. Sifat dari terbentuknya golongan tersebut memang beragam namun terdapat tiga golongan besar salah

satunya golongan berdasarkan hubungan kepentingan kerja / pekerjaan seperti perkumpulan ekonomi, koperasi, serikat pekerja, dan perkumpulan sosial.

Demi keberlangsungan hidup manusia dalam bermasyarakat, tiap individu harus melakukan interaksi yang terjadi antara individu yang satu dengan individu lainnya, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa interaksi yang berlangsung antar individu merupakan suatu upaya dalam memenuhi kebutuhan. Jumlah kebutuhan yang dimiliki oleh masyarakat pada dasarnya jumlahnya tidak terbatas dikarenakan pada dasarnya manusia tidak pernah puas untuk mendapatkan benda yang mereka peroleh maupun prestasi yang telah dicapai<sup>1</sup> yang mana dalam hal ini barang dan jasa yang tersedia nyatanya belum dapat memenuhi kebutuhan manusia secara utuh dikarenakan sifatnya yang terbatas.

Dengan adanya alat pemuas kebutuhan yang sifatnya terbatas sedangkan kebutuhan yang sifatnya tidak terbatas mendorong adanya kegiatan bisnis yang mana kegiatan bisnis merupakan keseluruhan kegiatan usaha yang dijalankan oleh orang atau badan secara teratur dan terus-menerus yaitu kegiatan yang menghadirkan barang dan jasa baik untuk diperjualbelikan, diperuntukan atau disewakan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan.<sup>2</sup>

Kegiatan bisnis yang dijalankan baik dilakukan oleh orang maupun badan membawa dampak pada perekonomian negara yang dalam hal ini negara Indonesia yang berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan perekonomian. Perkembangan merupakan proses yang bermanfaat dalam mengubah kondisi sosial dan sistem perekonomian yang ditentukan melalui kebijakan negara, dalam hal ini pertumbuhan ekonomi didasarkan atas perkembangan dalam sistem lembaga-lembaga dan meningkatkan pendapatan yang nyata berupa pendapatan perkapita negara dalam jangka waktu yang panjang<sup>3</sup>.

Pertumbuhan ekonomi merepresentasikan peningkatan perlakuan dan layanan yang didapat seiring dengan berjalannya perekonomian suatu negara yang mana hal tersebut dapat terlihat dalam perkembangan dalam pendidikan, teknologi atau penambahan kualitas pada perlakuan dan layanan dalam sektor perekonomian.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Sudano Sukirno, (2016), *Pengantar Teori Mikroekonomi*, Jakarta, PT RajaGrafindo : Hal. 6

<sup>2</sup> Richard Burton Simatupang. (2007). *Aspek Hukum dalam Bisnis*. Jakarta. PT Rineka Cipta : Hal.1

<sup>3</sup> Darol Arkum & Hattani Amar. ( 2022 ), “ *The Influence of Economic Growth, Human Development, Poverty and Unemployment on Income Distribution Inequality*. Jurnal Bina Praja. Vol 14 (3). Hal. 414

<sup>4</sup> Dragoi Diona. ( 2020 ). “ *Economic Growth Versus Economic Development*”. *Atlantic Review of Economic*. Vol.4 (1). Hal.2

Model Solow mengidentifikasi tiga komponen utama yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, yaitu akumulasi modal, peningkatan jumlah penduduk, dan kemajuan teknologi. Ketiga faktor ini berkontribusi secara signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya, pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan juga menciptakan kebutuhan akan inovasi dan pengembangan teknologi baru. Oleh karena itu, kemajuan teknologi memiliki peran yang sangat vital dalam proses pertumbuhan ekonomi, sehingga diperlukan pemerataan dan kesinambungan dalam pengembangan teknologi guna mendukung kelangsungan pertumbuhan tersebut.<sup>5</sup>

Pembangunan membutuhkan berbagai faktor pendukung, antara lain modal, sumber daya alam, dan tenaga kerja. Ketiga unsur ini memiliki peranan yang sangat penting dan saling melengkapi satu sama lain. Dari ketiganya, tenaga kerja memiliki kontribusi yang tidak kalah penting dibandingkan dengan faktor lainnya. Apalagi, jumlah penduduk yang besar dapat menjadi potensi utama dalam mendorong pembangunan, mengingat posisi tenaga kerja yang sangat strategis dalam proses tersebut<sup>6</sup>.

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mencari cara agar dapat beroperasi secara efisien dan efektif. Salah satu strategi yang sering digunakan adalah sistem *outsourcing* atau dalam istilah Bahasa Indonesia disebut *alih daya*. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk memfokuskan sumber dayanya pada kegiatan inti (*core business*), sementara pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak ketiga.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peranan krusial. Dari sisi suplai, sebagian besar negara mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja setiap tahunnya. Karena itu, diperlukan kebijakan yang tepat dan efektif guna mendorong pertumbuhan produksi agar dapat menyerap tenaga kerja yang terus bertambah. Salah satu sistem ketenagakerjaan yang sering menuai kritik adalah *outsourcing*, karena banyak pihak menilai bahwa sistem ini merugikan pekerja akibat ketidakseimbangan dalam perjanjian kerja yang diterapkan.

Padahal, pada dasarnya perjanjian kerja seharusnya mencerminkan kesetaraan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak tanpa adanya unsur merugikan. Meskipun bagi sebagian orang *outsourcing* dianggap merugikan, namun bagi pihak lain, sistem ini justru dinilai memberikan manfaat.

---

<sup>5</sup> Bangsawan, et all. ( 2023 ).” Dampak Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kawasan Barat dan Kawasan Timur Indonesia”. Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan. Vol.12 ( 2 ). hal.147

<sup>6</sup> Niru Anita Sinaga & Tiberius Zaluchu.(2017).PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA. Jurnal Teknologi Industri. Vol.6 No.1. Hal.57

*Outsourcing* dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya keuntungan. Studi yang dilakukan oleh Gorg dan Hanley menunjukkan bahwa outsourcing memberikan dampak positif terhadap profit perusahaan internasional, terutama karena sistem ini mampu menurunkan biaya operasional<sup>7</sup>.

Meskipun dalam pandangan ekonomi pekerja atau buruh sering kali ditempatkan dalam kelas bawah, namun hak-hak mereka sebagai manusia tetap harus dijamin dan dilindungi oleh negara melalui peraturan hukum yang berlaku<sup>8</sup> sebagaimana dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Peraturan hukum tersebut sebagaimana yang telah dipaparkan namun nyatanya terdapat ketimpangan yang mana kedudukan dan hak pekerja dalam Undang-Undang Ciptakerja memiliki cakupan ruang lingkup yang luas sehingga sistem ini banyak merugikan pekerja.

Dengan adanya permasalahan tersebut cukup menarik untuk membahas “KEDUDUKAN DAN HAK PEKERJA DALAM SISTEM OUTSOURCING DI INDONESIA” dengan permasalahan sebagai berikut yakni bagaimana kedudukan dan hak pekerja dalam sistem *outsourcing* di Indonesia.

## METODE

Penelitian hukum normatif merupakan jenis penelitian yang fokus utamanya adalah mengkaji dokumen atau bahan hukum tertulis sebagai sumber data utama. Menurut Peter Mahmud Marzuki, metode ini adalah sebuah prosedur ilmiah yang bertujuan untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatif. Penelitian ini juga dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal, karena menitikberatkan pada analisis norma-norma hukum yang berlaku, baik yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, maupun pemikiran para ahli hukum.

Dalam penerapannya, penelitian ini mengandalkan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yakni dengan mengkaji regulasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan hukum yang sedang dianalisis. Di samping itu, pendekatan konseptual juga digunakan, yang bertumpu pada teori serta doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Adapun sumber data yang

---

<sup>7</sup> Asep Ahmad Saefuloh. (2011). “ Kebijakan *Outsourcing* di Indonesia Perkembangan dan Permasalahan.” *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Vol.2 No.1. Hal.337

<sup>8</sup> Albert Kardi Sianipar, *et all*. (2022). “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA, *Jurnal Rectum*. Vol.4 No.1 Hal. 518

digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder seperti buku-buku dan jurnal ilmiah di bidang hukum.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kedudukan Dan Hak Pekerja Dalam Sistem Outsourcing Di Indonesia

Dalam sistem outsourcing, pekerja pada dasarnya tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan pengguna jasa, melainkan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*vendor*). Hal ini menempatkan pekerja outsourcing dalam posisi yang berbeda dibandingkan pekerja tetap, terutama dalam hal kepastian kerja, upah, dan jaminan sosial. Meskipun demikian, negara tetap memiliki kewajiban untuk melindungi hak-hak pekerja outsourcing sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perusahaan alih daya wajib memberikan perlindungan kepada pekerjanya, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, waktu kerja, dan hak-hak lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku<sup>1</sup>. Selain itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga mengatur bahwa bentuk hubungan kerja, termasuk outsourcing, harus memberikan kepastian hukum dan perlindungan hak bagi tenaga kerja.

Namun dalam praktiknya, pekerja outsourcing kerap mengalami ketidakpastian kerja, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dan kesenjangan hak dengan pekerja tetap. Hal ini terjadi karena posisi tawar pekerja outsourcing yang lebih lemah akibat ketergantungan pada kontrak antara dua perusahaan (*vendor dan user*)<sup>9</sup>. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan ketat oleh pemerintah serta penegakan hukum yang adil untuk menjamin hak-hak pekerja outsourcing tetap terlindungi.

Sistem outsourcing pertama kali diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Meskipun belum terdapat regulasi khusus yang secara eksklusif mengatur mekanisme outsourcing di Indonesia, ketentuan mengenai hal tersebut tercantum dalam Pasal 64 hingga Pasal 66 UU Ketenagakerjaan 2003. Dalam pasal-pasal tersebut

---

<sup>9</sup>Nafila, F. R., Nurhasanah, dan Handayani, D. (2017). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing*. Jurnal Ilmiah Hukum, Vol. 5 No. 2.

dijelaskan bahwa perusahaan diperbolehkan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis, baik dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja.

Namun, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak secara spesifik rinci kriteria ataupun batasan mengenai jenis pekerjaan penunjang yang dapat dialihkan kepada pihak ketiga. Pasal 65 ayat (2) menetapkan bahwa jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan harus memenuhi empat kriteria secara keseluruhan, yaitu: (1) merupakan kegiatan yang terpisah dari kegiatan utama; (2) dikerjakan atas instruksi langsung maupun tidak langsung dari pemberi kerja; (3) bersifat mendukung kegiatan utama perusahaan; dan (4) tidak memberikan dampak langsung terhadap proses produksi. Apabila salah satu dari syarat tersebut tidak terpenuhi, maka pekerjaan tersebut tidak dapat diserahkan kepada pihak lain.

Ketentuan ini memberikan keleluasaan bagi perusahaan dalam menentukan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Setelah jenis pekerjaan penunjang ditetapkan, perusahaan hanya diwajibkan untuk melaporkan dan mendapatkan persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja setempat. Selain itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2021 menegaskan bahwa praktik outsourcing, baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dilakukan secara tertulis, dianggap sebagai kebijakan usaha yang dapat diterima secara wajar.<sup>10</sup>

Mahkamah juga menegaskan pentingnya meninjau aspek konstitusional terkait perlindungan hak-hak pekerja outsourcing. Perusahaan yang menggunakan sistem ini wajib mematuhi ketentuan dan prinsip-prinsip outsourcing, karena pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dapat menimbulkan hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil serta merugikan hak setiap individu untuk memperoleh pekerjaan dengan imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja.

Sebagai tindak lanjut atas Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, pemerintah kemudian mengeluarkan beberapa regulasi tambahan untuk memperkuat perlindungan terhadap pekerja outsourcing, di antaranya:

---

<sup>10</sup> Simak *Trend Outsourcing* Tahun 2021". <https://www.vads.co.id/berita/simak-trend-outsourcing-tahun-2021/>. Diakses 19 April 2022.

1. Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 mengenai pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011;
2. Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain;
3. Surat Edaran No. SE 04/MEN/VII/2013 sebagai pedoman pelaksanaan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012;
4. Permenakertrans Nomor 27 Tahun 2014 yang merupakan perubahan atas Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012;
5. Permenakertrans Nomor 11 Tahun 2019 sebagai perubahan kedua atas Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 mengenai syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Regulasi-regulasi ini bertujuan untuk memastikan agar pekerja outsourcing tetap memperoleh perlindungan hukum yang memadai dalam sistem ketenagakerjaan nasional<sup>11</sup>.

## KESIMPULAN

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa praktik outsourcing di Indonesia secara hukum diakui dan merupakan kebijakan usaha yang sah menurut Mahkamah Konstitusi, selama dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip dan ketentuan hukum yang berlaku. Namun, pelaksanaan outsourcing tetap harus memperhatikan aspek konstitusional, khususnya terkait perlindungan hak-hak pekerja. Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 27/PUU-IX/2011 telah memberikan penegasan bahwa pelanggaran terhadap hak pekerja outsourcing dapat berdampak pada hilangnya jaminan kepastian hukum serta hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Sebagai tindak lanjut dari putusan tersebut, pemerintah mengeluarkan sejumlah regulasi untuk memperkuat kerangka hukum pelaksanaan outsourcing. Regulasi-regulasi ini bertujuan memastikan bahwa pekerja outsourcing tetap mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, baik dari segi hubungan kerja, upah, maupun jaminan sosial. Dengan demikian, sistem outsourcing diharapkan tidak hanya menguntungkan dari sisi efisiensi perusahaan, tetapi juga menjamin keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja yang terlibat di dalamnya.

---

<sup>11</sup> Simak *Trend Outsourcing* Tahun 2021". <https://www.vads.co.id/berita/simak-trend-outsourcing-tahun-2021/>. Diakses 19 April 2022.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arkum, Darol, dan Hattani Amar. 2022. "The Influence of Economic Growth, Human Development, Poverty and Unemployment on Income Distribution Inequality." *Jurnal Bina Praja* 14(3): 414.
- Bangsawan, Riduwan, et al. 2023. "Dampak Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kawasan Barat dan Kawasan Timur Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan* 12(2): 147.
- Dragoi, Diona. 2020. "Economic Growth Versus Economic Development." *Atlantic Review of Economics* 4(1): 2.
- Kardi Sianipar, Albert, et al. 2022. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Rectum* 4(1): 518.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2021. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.
- Nafila, F. R., Nurhasanah, dan D. Handayani. 2017. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing." *Jurnal Ilmiah Hukum* 5(2).
- Saefuloh, Asep Ahmad. 2011. "Kebijakan Outsourcing di Indonesia Perkembangan dan Permasalahan." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik* 2(1): 337.
- Simatupang, Richard Burton. 2007. *Aspek Hukum dalam Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sinaga, Niru Anita, dan Tiberius Zaluchu. 2017. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6(1): 57.
- Sukirno, Sudano. 2016. *Pengantar Teori Mikroekonomi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- VADS Indonesia. 2021. "Simak Trend Outsourcing Tahun 2021." <https://www.vads.co.id/berita/simak-trend-outsourcing-tahun-2021/>. Diakses 19 April 2022.