

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA *OUTSOURCING*

Hijawati¹, Susi Yanuarsi², Eko Priyogi³

¹Fakultas Hukum Universitas Palembang

E-mail : hijawati@unpal.ac.id

²Fakultas Hukum Universitas Palembang

E-mail : Susiyanuarsi@unpal.ac.id

³Fakultas Hukum Universitas Palembang

E-mail : ekoparindungan9@gmail.com

Abstract

This study analyzes the legal protection of outsourced workers and outsourcing work agreements under the Job Creation Law and its implementing regulations. The research focuses on the implementation of the law, particularly regarding the limitations on the types of work that can be outsourced, the rights of outsourced workers, and the provisions of outsourcing work agreements. The research method uses a normative juridical approach by analyzing laws and regulations, court decisions, and related literature. The results show significant changes in the legal protection of outsourced workers following the enactment of the 2023 Job Creation Law. However, its implementation still faces challenges, particularly related to oversight and law enforcement. This study recommends increased oversight and dissemination of the Job Creation Law to all stakeholders to ensure the effective protection of outsourced workers' rights. This study also highlights the importance of drafting fair and transparent outsourcing work agreements to prevent potential labor exploitation.

Keywords: *legal protection; workers' rights; outsourcing*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* dan perjanjian kerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Fokus penelitian diarahkan pada implementasi undang-undang tersebut, khususnya terkait batasan jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*, hak-hak pekerja *outsourcing*, dan ketentuan dalam perjanjian kerja *outsourcing*. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menganalisis peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2023, namun implementasinya masih menghadapi tantangan, terutama terkait pengawasan dan penegakan hukum. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pengawasan dan sosialisasi Undang-Undang Cipta Kerja kepada seluruh pemangku kepentingan untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* terwujud secara efektif. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya penyusunan perjanjian kerja *outsourcing* yang adil dan transparan untuk mencegah potensi eksploitasi tenaga kerja.

Kata Kunci: *perlindungan hukum; hak pekerja; outsourcing*

PENDAHULUAN

Kualitas tata kelola negara sangat ditentukan oleh seberapa efektif fungsi-fungsi pemerintahan dijalankan.

Dalam pelaksanaannya, fungsi-fungsi tersebut diemban oleh pemerintah yang dipimpin Presiden bersama jajaran pejabat administrasi negara. Salah satu

tanggung jawab utama pemerintah adalah memastikan perlindungan bagi masyarakat. Hal ini sejalan dengan tujuan pembentukan undang-undang administrasi pemerintahan, yakni menjamin perlindungan hukum bagi masyarakat dan aparatur pemerintah, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 huruf e Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.¹

Perlindungan yang diberikan pemerintah di bidang ketenagakerjaan tidak hanya mengutamakan kepentingan pengusaha, tetapi juga bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. Dalam hubungan kerja, meskipun kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian kerja, pada praktiknya posisi pekerja/buruh cenderung lebih lemah.² Kondisi ini mendorong perlunya intervensi pemerintah guna menyeimbangkan hubungan tersebut.

Upaya perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk memastikan terpenuhinya hak-hak pokok

pekerja/buruh sekaligus menciptakan kesetaraan kesempatan kerja dan perlakuan yang adil tanpa adanya diskriminasi, sebagai langkah nyata dalam meningkatkan kesejahteraan mereka. Secara lebih rinci, perlindungan ini mencakup berbagai aspek penting, mulai dari jaminan sosial, pengaturan waktu kerja, penetapan standar upah minimum, kebebasan berserikat dan berkumpul, hingga jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja. Dengan adanya jaminan perlindungan dasar yang memadai bagi pekerja, akan tercipta iklim kerja yang lebih stabil dan harmonis, yang pada akhirnya turut mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan dunia usaha secara lebih baik.

Pertumbuhan sektor bisnis di Indonesia yang semakin dinamis dan kompetitif mendorong pelaku usaha untuk terus mengoptimalkan operasional perusahaan. Dalam upaya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, banyak perusahaan cenderung memaksimalkan output pekerja dengan meminimalkan jumlah tenaga kerja. Strategi ini diharapkan dapat menghasilkan kontribusi maksimal dari setiap pekerja untuk

¹ Tedi Sudrajat and Endra Wijaya. *Perlindungan Hukum Terhadap Tindakan Pemerintahan*. Bumi Aksara, 2021.

² Zhafirah, Talitha, and HR Adianto Mardijono. "Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kontrak Kerja." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social- Political Governance* 3.1 (2023): 215-230.

mendongkrak keuntungan perusahaan. Salah satu cara yang berkembang adalah dengan menggunakan sistem alih daya atau biasa disebut *outsourcing*. Perusahaan hanya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti, sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan pada perusahaan lain sebagai perusahaan penyedia jasa.³

Dalam perkembangannya *Outsourcing* merupakan jalan keluar bagi perusahaan untuk menghindari pemberian fasilitas kesehatan dan fasilitas jaminan sosial lain bagi pekerja.⁴

Outsourcing sebenarnya adalah sistem yang sudah diterima secara global di negara-negara lain, akan tetapi disebabkan kurangnya pengawasan pemerintah membuat banyak perusahaan menerapkan sistem *Outsourcing* tidak sesuai dari aturan semestinya, *Outsourcing* dipakai perusahaan sebagai jalan keluar untuk

mengurangi upah buruh, sehingga mengarah kepada perbudakan modern.⁵

Sistem *Outsourcing* diatur secara legal, namun pada kenyataannya banyak pekerja yang merasa dirugikan dan ingin sistem *Outsourcing* dihapuskan. Tuntutan untuk menghapus sistem *outsourcing* muncul akibat berbagai permasalahan yang timbul dari penerapannya. Salah satu contohnya terjadi pada tahun 2023 di Palembang, di mana dua tenaga kerja *outsourcing* di bidang marketing mengadukan PT. Alidaya kepada Dinas Tenaga Kerja setempat. Mereka mengaku mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, pemotongan gaji meskipun berhasil mencapai target, serta dipaksa menjalani mutasi oleh perusahaan. Selain itu, ada pula laporan dari tenaga pemasaran lainnya yang di-PHK tanpa menerima pesangon setelah dianggap menyebabkan kerugian bagi perusahaan, sehingga mereka mengadukan hal tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

Permasalahan yang terjadi

³ Tri, Susilowati. "Penerapan *Outsourcing* PT. Jawa." (2020).

⁴ Fitriyaningrum, Julyatika. "Implementasi Sistem Alih Daya atau *Outsourcing* Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Indonesian State Law Review* 2.1 (2019): 88-102.

⁵ Bagiastuti, Ni Ketut. "Kontradiksi Pengaturan Kerja Kontrak Dan *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Dasar 1945." *Soshum: Jurnal Sosial dan Humaniora* 4.1 (2019): 24

diatas adalah akibat dari lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *Outsourcing*.

Dari uraian latar belakang tadi, maka terdapat beberapa permasalahan yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini, yakni bagaimanakah bentuk perjanjian buruh *Outsourcing* menurut Undang- undang, serta bagaimana perlindungan hukum bagi para tenaga kerja *Outsourcing* yang bekerja.

PEMBAHASAN

Perjanjian kerja bagi buruh outsourcing dalam kerangka Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya merupakan dokumen tertulis yang wajib memenuhi sejumlah persyaratan substantif dan formal guna menjamin perlindungan hukum bagi pekerja serta memberikan kepastian bagi semua pihak yang terlibat.⁶

Secara substansi, perjanjian ini harus mencerminkan prinsip-prinsip dasar ketenagakerjaan, seperti asas keadilan, keseimbangan antara hak dan

kewajiban, serta perlindungan terhadap pekerja.⁷

Perjanjian kerja juga wajib mencantumkan ketentuan mengenai jaminan sosial, yang mencakup kepesertaan dan pembayaran iuran dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Dalam hal ini, perusahaan outsourcing bertanggung jawab penuh untuk mendaftarkan pekerjaanya serta membayar iuran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, perjanjian harus memuat pengaturan yang jelas terkait mekanisme penyelesaian perselisihan yang mungkin terjadi, baik melalui jalur bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ini mewajibkan perusahaan outsourcing untuk mendaftarkan perjanjian kerjanya kepada instansi ketenagakerjaan setempat sebagai bentuk pengawasan dan perlindungan hukum bagi para pekerja. Jika perusahaan melanggar ketentuan terkait perjanjian kerja *outsourcing*, maka dapat dikenakan sanksi administratif,

⁶ Aisyah, Siti. et al. "Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam terhadap Harmonisasi dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia," *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* (2025): 88-99.

⁷ Triasmono, Hari . et.al "Konsep Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Prinsip Keadilan Proporsional," *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* (2025): 872- 885.

seperti teguran tertulis, denda administratif, pembekuan kegiatan usaha, hingga pencabutan izin operasional. Melalui pengaturan yang menyeluruh ini, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja bertujuan untuk membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan adil antara pekerja, perusahaan *outsourcing*, dan perusahaan pengguna jasa, sekaligus mencegah terjadinya praktik eksploitasi tenaga kerja melalui sistem *outsourcing* yang tidak bertanggung jawab dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan pengaturan yang menyeluruh terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*, dengan tujuan untuk menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas dunia usaha dan kepastian terhadap hak-hak pekerja.

Salah satu bentuk perlindungan utama bagi pekerja adalah kewajiban perusahaan *outsourcing* untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian tersebut harus memuat sejumlah klausul penting, seperti identitas kedua belah pihak,

jenis dan lokasi pekerjaan, besaran upah beserta rinciannya, durasi kerja, hak atas cuti, serta prosedur penyelesaian perselisihan. Dokumen ini memiliki kekuatan hukum dan menjadi dasar bagi pekerja dalam menuntut haknya jika terjadi pelanggaran. Selain itu, undang-undang juga secara jelas melarang praktik *outsourcing* untuk pekerjaan yang termasuk dalam kegiatan inti (*core business*) perusahaan.

Dalam hal kesejahteraan pekerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mewajibkan perusahaan *outsourcing* untuk memberikan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi, kabupaten, atau kota. Jika terdapat perjanjian kerja bersama, maka upah harus mengikuti ketentuan dalam perjanjian tersebut. Undang-undang ini juga melarang segala bentuk pemotongan upah yang tidak sah.⁸ Selain itu, pekerja *outsourcing* berhak mendapatkan tunjangan lain seperti tunjangan transportasi, makan, atau tunjangan

⁸ Widjayanti Fauziah, "Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing dalam Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja antara PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surakarta dengan PT Prima Karya Saraana Sejahtera Cabang Yogyakarta," (2012).

kinerja apabila hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja atau kebijakan perusahaan.⁹

Dari sisi jaminan sosial, perusahaan outsourcing diwajibkan mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, serta membayar iurannya secara rutin. Melalui program BPJS Ketenagakerjaan, pekerja outsourcing memperoleh perlindungan berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun. Sementara itu, BPJS Kesehatan memberikan akses terhadap layanan kesehatan yang menyeluruh.¹⁰

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah membentuk kerangka hukum yang lebih jelas dan kuat dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing*, sekaligus tetap mempertimbangkan dinamika dunia usaha. Dengan demikian, diharapkan

dapat terwujud hubungan industrial yang harmonis dan adil bagi semua pihak yang terlibat.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 memberikan pengaturan yang komprehensif mengenai perjanjian kerja bagi pekerja *outsourcing*, dengan fokus utama pada perlindungan hak-hak pekerja melalui regulasi yang bersifat substansial maupun prosedural.

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 juga memberikan jaminan perlindungan hukum yang menyeluruh bagi pekerja *outsourcing*. Regulasi ini memastikan kesetaraan hak antara pekerja *outsourcing* dengan mengatur beberapa mekanisme perlindungan, yaitu: (1) kewajiban pembuatan perjanjian kerja tertulis, (2) jaminan penerimaan upah yang layak dan kepesertaan dalam BPJS, (3) perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta (4) mekanisme penyelesaian perselisihan yang jelas.

Diharapkan adanya peningkatan pengawasan dan sosialisasi Undang-Undang Cipta Kerja kepada seluruh pemangku kepentingan untuk

⁹ Pratiwi, Dienda Arum, "Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Tesis, Universitas Islam Sultan Agung, 2023.

¹⁰ Hasna, Shofwatun, " Analisis terhadap Hak Buruh dan Praktik Outsourcing sesuai Kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003," *Journal of Communication Education*, 15.2 (2021).

memastikan perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* terwujud secara efektif. Selain itu juga pentingnya penyusunan perjanjian kerja *outsourcing* yang adil dan transparan untuk mencegah potensi eksploitasi tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Siti. et al. "Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam terhadap Harmonisasi dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia," *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* (2025): 88-99.
- Bagiastuti, Ni Ketut. "Kontradiksi Pengaturan Kerja Kontrak Dan *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Dasar 1945." *Soshum: Jurnal Sosial dan Humaniora* 4.1 (2019): 24
- Fitriyaningrum, Julyatika. "Implementasi Sistem Alih Daya atau *Outsourcing* Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Indonesian State Law Review* 2.1 (2019): 88-102.
- Hasna, Shofwatun, " Analisis terhadap Hak Buruh dan Praktik *Outsourcing* sesuai Kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003," *Journal of Communication Education*, 15.2 (2021).
- Pratiwi, Dienda Arum, "Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Tesis, Universitas Islam Sultan Agung, 2023.
- Tedi Sudrajat and Endra Wijaya. *Perlindungan Hukum Terhadap Tindakan Pemerintahan*. Bumi Aksara, 2021.
- Tri, Susilowati. "Penerapan *Outsourcing* PT. Jawara." (2020).
- Triasmono, Hari . et.al "Konsep Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Prinsip Keadilan Proporsional," *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* (2025): 872- 885.
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang
- Widjayanti Fauziah, "Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* dalam Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja antara PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surakarta denag PT Prima Karya Saraana Sejahtera Cabang Yogyakarta," (2012).
- Zhafirah, Talitha, and HR Adianto Mardijono. "Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kontrak Kerja." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social- Political Governance* 3.1 (2023): 215-230.