



Implikasi Hukum Penolakan Buruh terhadap Sistem Outsourcing Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Ryan Adhi Pratama¹, Given Teguh Farhan Ristya Pradana², Rachel Ika Faudina³, Juwita Ayu Astuti⁴

Universitas Tidar, Indonesia

Email Korespondensi: ryanadhipratama0@gmail.com, givenpradana203@gmail.com, rahelikafaudina@gmail.com, ayu.juwita503@gmail.com

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 01 Januari 2026

ABSTRACT

The significant changes to outsourcing regulations through the Job Creation Law have sparked a wave of opposition from labor groups, as they are perceived to remove restrictions on the types of work that may be outsourced and reduce job security and protection. This study applies a normative-juridical approach by examining laws and regulations, Constitutional Court decisions, and the views of labor law experts to explore the reasons for labor opposition and assess the legal feasibility of eliminating outsourcing. The research findings reveal that the expansion of the scope of outsourcing in the Job Creation Law creates new uncertainties for workers, particularly regarding the duration of employment relationships, the fulfillment of normative rights, and the risk of replacing permanent workers with contract labor through service providers. From a legal perspective, the practice of outsourcing cannot be eliminated because it is part of the national legal framework. However, it is still possible to revise it through stricter regulations, increased protection standards, and strengthened government oversight. Thus, labor opposition is rooted in concerns about weakening protection of rights and job security, while regulatory reforms are needed to maintain a balance between the need for company flexibility and the principle of fairness for workers.

Keywords: outsourcing, Job Creation Law, worker protection, industrial relations, employment.

ABSTRAK

Perubahan besar dalam regulasi terkait outsourcing melalui Undang-Undang Cipta Kerja telah memunculkan gelombang penolakan dari kelompok buruh karena dinilai menghilangkan batasan atas jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan dan mengurangi jaminan kepastian serta perlindungan kerja. Penelitian ini menerapkan pendekatan yuridis normatif dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, putusan Mahkamah Konstitusi, serta pandangan para ahli hukum ketenagakerjaan untuk menelusuri alasan penolakan buruh dan menilai kemungkinan penghapusan outsourcing dari aspek hukum. Temuan penelitian mengungkap bahwa perluasan cakupan outsourcing dalam UU Cipta Kerja menimbulkan ketidakpastian baru bagi pekerja, khususnya menyangkut jangka waktu hubungan kerja, pemenuhan hak normatif, serta risiko penggantian pekerja tetap dengan tenaga kerja kontrak melalui perusahaan penyedia jasa. Dari sisi hukum, praktik outsourcing tidak dapat dihapuskan karena telah menjadi bagian dari kerangka hukum nasional, namun masih mungkin untuk direvisi melalui pengaturan yang lebih ketat,

peningkatan standar perlindungan, dan penguatan pengawasan pemerintah. Dengan demikian, penolakan buruh berakar pada kekhawatiran terhadap melemahnya perlindungan hak dan kepastian kerja, sementara pembaruan regulasi diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas perusahaan dan prinsip keadilan bagi pekerja.

Kata Kunci: *outsourcing, UU Cipta Kerja, perlindungan pekerja, hubungan industrial, ketenagakerjaan*

PENDAHULUAN

Bagian ini berisi latar belakang, masalah penelitian, ringkasan penelitian terdahulu yang relevan (3-5 penelitian relevan), kesenjangan pengetahuan, dan tujuan penelitian. Bagian ini akan menunjukkan state of the art, orisinalitas, gaya APA dengan spasi tunggal. Contoh: (Moleong, 2016), (Sheikhalizadeh & Piralaiy, 2017) (Levina et al., 2016).

Outsourcing (alih daya) telah menjadi bagian dari praktik ketenagakerjaan di Indonesia sejak era reformasi ekonomi, dipandang oleh sebagian pelaku usaha sebagai instrumen untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas organisasi. Namun, di pihak pekerja dan serikat buruh, outsourcing kerap dipersepsi sebagai sumber ketidakpastian kerja mengurangi jaminan kerja permanen, melemahkan hak-hak kesejahteraan tenaga kerja, dan membuka peluang praktik yang merugikan buruh, seperti upah lebih rendah dan penghindaran kewajiban perusahaan terhadap tunjangan dan perlindungan jangka panjang. (Republik Indonesia, 2023)

Peraturan perundang-undangan sebelum 2020 (terutama Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksana) mengatur mekanisme alih daya dengan ketentuan-ketentuan yang membatasi penggunaannya pada jenis pekerjaan tertentu dan menetapkan syarat-syarat perlindungan. Tujuan pembatasan ini adalah menjaga kepastian kerja dan mencegah pemutusan hubungan kerja yang mudah melalui mekanisme alih daya yang tidak terkendali. (Indonesia, 2003)

Namun, pembentukan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (sering disebut "Omnibus Law") mengubah kerangka regulasi tersebut secara signifikan. Salah satu perubahan paling kontroversial adalah pencabutan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan sehingga, secara normatif, pekerjaan inti (core) maupun non-inti dapat menjadi objek outsourcing apabila diatur dalam perjanjian tertulis antara pihak terkait. Perubahan ini disampaikan pemerintah sebagai upaya meningkatkan fleksibilitas pasar kerja dan menarik investasi, tetapi segera memicu penolakan luas dari organisasi buruh, akademisi, dan sebagian masyarakat sipil karena dikhawatirkan memperlemah perlindungan hak buruh dan kepastian kerja. (Pemerintah Republik Indonesia, 2020)

Reaksi terhadap berlakunya UU Cipta Kerja itu memuncak dalam pengujian konstitusionalitas. Pada tingkat Mahkamah Konstitusi, perkara-perkara terkait pengujian formil UU Cipta Kerja (termasuk permohonan yang berujung pada Putusan No. 91/PUU-XVIII/2020) menghasilkan putusan inkonstitusional bersyarat sebuah hasil yang relatif jarang dan bermakna politis serta hukum, sebab Mahkamah tidak langsung membatalkan keseluruhan undang-undang tetapi memberi syarat-syarat tertentu dan ruang bagi pembenahan norma melalui proses legislasi lebih

lanjut.(Mahkama Konstitusi, 2021) Putusan ini sekaligus menimbulkan ketidakpastian operasional karena menempatkan sebagian ketentuan dalam posisi “terbuka untuk diperbaiki”, sehingga praktik pelaksanaan (termasuk alih daya) tetap berada dalam zona abu-abu hukum selama langkah legislatif atau kebijakan pembenahan belum tuntas.

Dari perspektif buruh, situasi ini menimbulkan dilema nyata. Di satu sisi, pekerja yang terdampak oleh perluasan outsourcing merasa dirugikan dan menuntut pengembalian pembatasan jenis pekerjaan atau jaminan perlindungan tambahan; di sisi lain, ketidakpastian putusan dan masih berlakunya beberapa ketentuan UU Cipta Kerja membuat upaya penolakan praktis menjadi rumit apakah menuntut pembatalan keseluruhan, memperjuangkan perlindungan melalui peraturan pelaksana, atau melalui perjanjian kerja kolektif? Kasus ini juga menimbulkan pertanyaan mendasar tentang dasar hukum dan strategi penyelesaian perselisihan industrial: apakah sengketa tersebut harus diselesaikan melalui jalur hubungan industrial (negosiasi bipartit, mediasi, penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial), atau melalui upaya konstitusionalisme (pengujian norma ke Mahkamah Konstitusi), dan bagaimana peran pengawasan administratif Kementerian Ketenagakerjaan dalam memberi kepastian hukum?

Secara normatif, penolakan terhadap outsourcing pasca UU Cipta Kerja dapat didasarkan pada sejumlah argumen hukum dan kebijakan perlindungan atas hak asasi pekerja yang dijamin oleh undang-undang ketenagakerjaan dan konstitusi, prinsip kepastian hukum, dan asas perlindungan sosial serta keadilan distributif. Selain itu, terdapat argumen praktik bahwa tanpa batasan jenis pekerjaan, outsourcing dapat menjadi sarana substitusi pekerja tetap oleh tenaga kerja kontrak melalui perusahaan penyedia jasa, yang dalam jangka panjang menurunkan kualitas pekerjaan dan kesejahteraan pekerja secara kolektif.(Kesuma & Uwiyono, 2022)

Dalam konteks penyelesaian perselisihan, pendekatan multi alternatif diperlukan. Pertama, penyelesaian perselisihan industrial melalui mekanisme bipartit dan mediasi/negosiasi tetap harus diupayakan untuk menangani kasus konkret di tingkat perusahaan. Kedua, upaya litigasi di pengadilan hubungan industrial dapat ditempuh untuk sengketa hak dan kepastian kerja individual atau kolektif. Ketiga, untuk persoalan norma undang-undang (seperti pembatalan atau penafsiran ketentuan outsourcing), mekanisme konstitusional dan legislasi (revisi undang-undang atau penerbitan peraturan pelaksana yang mempertegas batasan) menjadi jalur yang relevan. Keempat, peran kebijakan administratif (termasuk pedoman teknis dan pengawasan dari kementerian terkait) dapat memberikan kepastian sementara sampai ada penyelesaian hukum substantif.

Kesimpulannya, reformasi regulasi tenaga kerja melalui UU Cipta Kerja telah memicu perdebatan substantif tentang keseimbangan antara fleksibilitas ekonomi dan perlindungan buruh. Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan inkonstitusional bersyarat menambah lapisan kompleksitas hukum yang menuntut sinergi antara upaya hukum, advokasi publik, dan kebijakan administratif untuk menghasilkan kepastian hukum yang memadai bagi pekerja dan pemberi kerja. Penelitian, dokumen kebijakan, dan litigasi selanjutnya perlu fokus pada bagaimana menjamin hak pekerja sambil tetap mempertimbangkan kebutuhan efisiensi

ekonomi, termasuk dengan menilai dampak praktik outsourcing terhadap kepastian kerja dan beban finansial daerah serta keselamatan sosial tenaga kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dalam kajian mengenai implikasi hukum penolakan buruh terhadap sistem outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja merupakan pendekatan yang berfokus pada analisis terhadap norma hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini menelaah pengaturan outsourcing sebagaimana diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, sekaligus membandingkannya dengan ketentuan sebelumnya untuk mengetahui perubahan substansi hukum yang memicu penolakan buruh. Dalam penelitian ini, hukum dipahami sebagai suatu sistem norma yang menjadi instrumen untuk mengatur hubungan antara pekerja, perusahaan, dan negara, sehingga analisis diarahkan pada bagaimana perubahan norma tersebut memengaruhi kepastian hukum dan perlindungan bagi buruh. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan meneliti berbagai bahan hukum yang relevan, terutama peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan, putusan Mahkamah Konstitusi terkait uji formil dan materiil UU Cipta Kerja, serta doktrin para pakar hukum ketenagakerjaan yang memberikan penjelasan maupun kritik atas regulasi baru tersebut. Bahan-bahan hukum tersebut dianalisis secara sistematis melalui penafsiran hukum untuk memahami ruang lingkup, batasan, dan konsekuensi dari kebijakan outsourcing setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi apakah perubahan regulasi tersebut memberikan kepastian hukum atau justru menimbulkan ketidakjelasan yang menjadi dasar munculnya penolakan dari kalangan buruh.

Melalui metode yuridis normatif, penelitian ini berupaya menggambarkan dan menjelaskan bagaimana norma hukum mengenai outsourcing dibentuk, bagaimana norma tersebut bekerja dalam struktur ketenagakerjaan, dan sejauh mana norma tersebut melindungi atau melemahkan posisi buruh. Analisis terhadap bahan hukum primer dan sekunder digunakan untuk memahami hubungan antara kebijakan outsourcing dan reaksi penolakan buruh, serta untuk menilai apakah sistem outsourcing pasca UU Cipta Kerja masih sejalan dengan asas-asas fundamental hukum ketenagakerjaan seperti asas perlindungan, keadilan, dan kepastian hukum. Dengan demikian, metode penelitian ini memberikan landasan konseptual dan normatif untuk menarik kesimpulan mengenai implikasi hukum yang timbul akibat penolakan buruh terhadap kebijakan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Apa dasar dan bentuk penolakan buruh terhadap sistem outsourcing pasca UU Cipta Kerja?

Hasil penelitian yang ditemukan terhadap Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengubah ketentuan mengenai *outsourcing* di Indonesia. Undang-undang cipta kerja menghapus pasal-pasal lama yang sebelumnya diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Beberapa pasal yang dihapus mencakup muatan mengenai outsourcing salah satunya adalah dihilangkannya Pasal 64 dan 65 Undang-undang Ketenagakerjaan dengan Pasal 81 angka 18 dan 19 Undang-undang Cipta Kerja, hingga pada akhirnya peraturan mengenai outsourcing hanya diatur dalam Pasal 81 angka 20 Undang-undang Cipta Kerja, yang dimana pasal tersebut mengatur hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan pihak pekerja perusahaan. (Republik Indonesia, 2023) Selanjutnya dapat dilihat dari dihapusnya ketentuan jenis pekerjaan yang dapat dialihkan, terdapat adanya penambahan terkait perlindungan pergantian perusahaan outsourcing dan perizinan bagi perusahaan outsourcing tersebut.

Perubahan pasal-pasal yang mencakup berbagai poin penting seperti hilangnya pembatasan outsourcing, potensi outsourcing masuk dalam ranah pekerjaan inti. Adanya perubahan dalam aturan tersebut akan sangat menjadi potensi bahwa praktik outsourcing semakin luas dan akhirnya akan mempersempit hak pekerja atau buruh untuk mendapat pekerjaan tetap yang lebih layak. Hal inilah yang akhirnya mengakibatkan buruh menolak adanya peraturan tersebut.

Penolakan yang dilakukan oleh kelompok buruh tidak hanya terjadi satu kali namun sudah sering kali digaungkan. aksi dimulai pada saat Undang-undang Cipta Kerja masih dalam bentuk rancangan undang-undang di tahun 2018, dan hingga hari ini yang dimana rancangan tersebut telah diresmikan menjadi undang-undang. setiap tahun pada saat aksi solidaritas hari buruh, pekerja selalu mengeluhkan terkait dengan kurangnya kesejahteraan pekerja outsourcing. hal ini juga rutin digaungkan serikat buruh setiap terdapat kesempatan untuk bersuara, baik di tingkat daerah maupun skala nasional.

Penolakan Undang-undang ini memuncak pada aksi unjuk rasa May Day, tanggal 1 Mei 2023 di seluruh Indonesia. Dimulai dari mogok kerja nasional oleh kurang lebih lima juta buruh yang menghentikan produksi di seratus ribu pabrik dan perusahaan di seluruh Indonesia. Aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh serikat buruh memiliki sembilan poin tuntutan dalam Undang-undang Cipta Kerja yang dianggap tidak pro buruh, dari sembilan poin tersebut terdapat beberapa poin yang mencantumkan soal pengaturan outsourcing. Diantaranya yaitu yang pertama dalam UU Cipta Kerja, tidak menjelaskan aturan mengenai durasi outsourcing, hal ini dikhawatirkan pekerja akan bekerja dengan sistem ini seumur hidup, yang secara tidak langsung ini adalah perbudakan modern melalui sistem outsourcing. Yang kedua, pasal outsourcing menegaskan bahwa yang dapat untuk menentukan jenis pekerjaan untuk di alih dayakan dan tidak adalah pemerintah, seolah-olah pemerintah adalah agen dari outsourcing tersebut. Yang ketiga, peraturan outsourcing tidak memberikan batasan terkait pekerjaan apa saja yang boleh dilakukan outsourcing, yang dimana dalam UU No. 13 Tahun 2003 mencantumkan bahwa hanya ada lima jenis pekerjaan yang dapat outsourcing. (Suyoko & Ghufroon AZ, 2021)

Selain undang-undang yang menjadi dasar penolakan buruh terkait peraturan ini ialah keputusan mahkamah konstitusi nomor 91/PUU-XVIII/2020, dimana putusan tersebut menyatakan undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat formil dan wajib di perbaiki DPR sekurang nya 2 tahun

sejak putusan ini dikeluarkan. Namun pada faktanya, tanpa adanya pembenahan UU Ciptaker tetap di sah kan sebagai undang-undang pada akhirnya, sehingga menyebabkan rasa kecewa tersendiri di hati para buruh. bukan tanpa alasan, karena mereka merupakan pihak yang paling di rugikan atas adanya peraturan ini. (Kurniasari, 2022)

Aksi yang dilakukan oleh serikat buruh ini menandakan bahwa artinya tidak kurang aspirasi masyarakat yang telah disampaikan mengenai outsourcing ini. pada intinya penolakan oleh para buruh adalah terkait dengan tidak adanya lagi batasan terhadap outsourcing ini, serta kurangnya kesejahteraan terhadap pekerja outsourcing. oleh karena nya jika benar outsourcing dapat di hapus atau paling tidak bisa menjamin kesejahteraan para pekerja, ini pasti akan sangat berdampak besar bagi komunitas pekerja yang ada di indonesia.

Apakah outsourcing dapat dihapuskan serta apa dampak terhadap ketenagakerjaan di Indonesia?

Sistem outsourcing di Indonesia pada dasarnya diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, seperti PP No. 35 Tahun 2021. Dalam kerangka hukum Indonesia pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, outsourcing di artikan dalam pasal 65 yang menyebutkan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. (Indonesia, 2003) sedang kan dalam undang-undang terbaru pasal tersebut di hapuskan, namun di jelaskan dalam pasal 66 ayat 1 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undan yang berbunyi Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. (Republik Indonesia, 2023)

Pertanyaan dari penulis mengenai apakah outsourcing di indonesia dapat dihapuskan atau tidak, muncul karena pernyataan presiden indonesia yang ke 8 prabowo. yang mana pada saat beliau berpidato pada saat hari buruh 1 Mei 2025, menyatakan bahwa ia akan mengupayakan penghapusan sistem outsourcing. karena outsourcing juga merupakan salah satu tuntutan para buruh, karena aturan terbaru undang undang cipta kerja menyebabkan outsourcing tidak ada batasan layaknya aturan sebelumnya. ini menyebabkan banyak perusahaan mengalihkan ke pekerja outsourcing yang lebih murah serta jaminan pekerja ditanggung oleh perusahaan penyedia jasa outsourcing. tentu ini sangat merugikan pekerja, dan hanya banyak menguntungkan perusahaan. (AZWAR IPANK, n.d.)

Namun di lain sisi jumlah pekerja outsourcing di indonesia dengan mengesampingkan polemik yang ada diperkirakan telah mencapai 12-15 juta orang per tahun 2025 menurut pakar Ekonomi Ketenagakerjaan IPB University, Dr Syamsul H Pasaribu. (Syamsul H Pasaribu, 2025) yang artinya walaupun banyak penolakan dari serikat buruh, namun outsourcing masih sangat penting, dalam menyokong industri di indonesia, mengingat negara indonesia merupakan negara

berkembang. dan dengan menghapus outsorsing. berarti pemerintah harus membentuk suatu aturan hukum untuk melindungi 12-15 juta pekerja outsorsing saat ini, namun harus tetap menjaga lingkungan industri yang sehat agar para infestor asing tidak berpaling untuk berinvestasi di indonesia. lalu bagaimana cara agar outsorsing di indonesia dihapuskan, serta bagaimana merealisasikan janji dari presiden Indonesia ke-8. Secara normatif, pemerintah tidak menunjukkan arah untuk menghapus outsourcing. Justru melalui Omnibus Law, keberadaan outsourcing diperkuat melalui, perluasan cakupan jenis pekerjaan, kewajiban perlindungan dan jaminan kesejahteraan pekerja, penegasan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa.

Untuk dapat "menghapus" outsourcing, diperlukan perubahan besar pada undang-undang, yang secara politik dan hukum merupakan proses panjang dan kompleks. karena Secara yuridis, praktik outsourcing (alih daya) di Indonesia tidak dapat dihapuskan sepenuhnya, karena keberadaannya telah diatur dan diakui secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pengubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta aturan pelaksanaannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam regulasi tersebut, negara secara jelas mengakui outsourcing sebagai salah satu bentuk hubungan kerja yang sah, dengan penekanan pada pengaturan perlindungan pekerja. Pasal 64-66 UU 13/2003 jo. UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui mekanisme alih daya, dan pemerintah mengatur perlindungan pekerja outsourcing agar memperoleh kepastian status kerja, perlindungan hak normatif, serta jaminan atas keberlanjutan hubungan kerja ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa.

karena outsourcing merupakan bentuk penggunaan tenaga kerja yang diakui dalam sistem hukum nasional, penghapusannya memerlukan perubahan undang-undang, yang secara politik dan administratif sulit dilakukan karena outsourcing diposisikan sebagai instrumen efisiensi perusahaan dalam persaingan ekonomi nasional maupun global. Namun, peraturan dapat diperketat untuk membatasi praktik yang merugikan pekerja, misalnya dengan pembatasan jenis pekerjaan tertentu, syarat perlindungan minimum, atau kewajiban alih status hubungan kerja apabila terjadi pergantian vendor. Oleh karena itu, secara hukum positif saat ini, outsourcing bukan hanya tidak dapat dihapuskan, tetapi justru dipertegas keberadaannya dalam UU Cipta Kerja dan PP 35/2021.(Izziyana, 2018)

Jika di lihat dari sisi dampak secara yuridis dan sosiologis, keberlanjutan praktik outsourcing membawa dua sisi. Di satu sisi, outsourcing memberi fleksibilitas bagi perusahaan dalam mengatur struktur biaya dan tenaga kerja, serta berpotensi meningkatkan efisiensi dunia usaha sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi. Di sisi lain, berbagai kajian menunjukkan bahwa pekerja outsourcing cenderung menghadapi persoalan perlindungan hak yang lebih lemah, ketidakpastian hubungan kerja, perbedaan upah, serta kesenjangan akses terhadap jaminan sosial apabila pengawasan negara lemah. Kekhawatiran ini menjadi dasar

berbagai putusan Mahkamah Konstitusi, seperti Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, yang menegaskan bahwa outsourcing tidak boleh mengurangi hak-hak dasar pekerja, dan negara wajib memastikan kepastian hubungan kerja serta perlindungan upah dan kesejahteraan.(Hariyanti, 2011) Dengan demikian, meskipun secara hukum outsourcing tetap diizinkan, negara memiliki kewajiban konstitusional yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 untuk menjamin kepastian penghidupan layak bagi Masyarakat Indonesia tidak terkecuali para pekerja outsourcing didalamnya.(UUD, 1945)

Berdasarkan uraian fakta hukum yang ada di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa outsourcing tidak dapat dihapuskan dalam kerangka hukum positif saat ini, namun dapat direformasi atau dibatasi melalui perubahan regulasi turunan dan penguatan pengawasan ketenagakerjaan. terutama dalam penguatan hak dan jaminan kesejahteraan para pekerja outsourcing, sehingga tidak terjadi ketimpangan seperti yang marak terjadi saat ini, dimana perusahaan banyak sewenang wenang. Dampaknya terhadap ketenagakerjaan sangat bergantung pada efektivitas perlindungan hukum dan penegakan aturan oleh pemerintah; tanpa pengawasan yang memadai, outsourcing berpotensi memperlebar kerentanan pekerja, tetapi dengan regulasi yang ketat, outsourcing dapat berjalan sebagai mekanisme ketenagakerjaan yang tetap menghormati hak-hak pekerja sesuai amanat konstitusi dan prinsip fair labor practices.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa penolakan pekerja terhadap sistem alih daya bermula dari kekhawatiran akan berkurangnya perlindungan hukum dan meningkatnya ketidakpastian dalam hubungan kerja berdasarkan analisis normatif terhadap ketentuan hukum dan dinamika sosial di pasar tenaga kerja pasca-UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja memperluas cakupan alih daya tanpa mekanisme perlindungan yang memadai dan menghilangkan batasan jenis tenaga kerja yang boleh dialihdayakan. Oleh karena itu, terdapat anggapan bahwa alih daya dapat digunakan untuk menggantikan pekerja tetap, yang akan membatasi akses pekerja terhadap jaminan kesejahteraan jangka panjang, hak-hak normatif penuh, dan pekerjaan tetap. Secara hukum, alih daya tidak dapat sepenuhnya dihapuskan karena telah diterima sebagai komponen sistem ketenagakerjaan nasional melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 serta melalui amandemen Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Perubahan legislatif yang fundamental diperlukan untuk mengakhiri alih daya, dan perubahan ini memiliki konsekuensi politik, administratif, dan ekonomi yang signifikan. Selain itu, alih daya kini menjadi komponen krusial dalam struktur industri kontemporer, yang mendukung fleksibilitas pekerja, efektivitas biaya, dan daya saing bisnis dalam lingkungan ekonomi global.

Namun, analisis ini menyoroti bahwa perbaikan regulasi perlindungan pekerja harus sejalan dengan keberlanjutan alih daya. Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mewajibkan negara untuk menjamin kesejahteraan dan jaminan kerja pekerja. Oleh karena itu, reformasi regulasi sangat mendesak, terutama dalam hal-hal seperti, menetapkan

batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, menegaskan standar hak normatif minimum bagi pekerja alih daya, mengatur mekanisme alih status ketika perusahaan penyedia jasa berganti dan memperkuat peran pengawasan ketenagakerjaan untuk mencegah penyalahgunaan praktik alih daya. Saran yang dapat penulis berikan Pemerintah bersama DPR perlu segera menyempurnakan regulasi outsourcing sesuai amanat Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 dengan menetapkan batasan jenis pekerjaan, standar perlindungan, serta mekanisme pengawasan yang jelas, sementara Kementerian Ketenagakerjaan harus memperkuat aturan pelaksana melalui pedoman teknis perjanjian, kesetaraan hak normatif, dan sanksi tegas bagi pelanggar; di sisi lain, serikat pekerja dan perusahaan dituntut meningkatkan dialog sosial serta perundingan bipartit agar praktik outsourcing berjalan adil, tidak disalahgunakan, dan tetap menjaga kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan efisiensi usaha

DAFTAR RUJUKAN

- AZWAR IPANK. (n.d.). *Prabowo janji hapus outsourcing, realistis atau sekadar ucapan manis?* BBC NEWS Indonesia. Diambil 14 Oktober 2025, dari <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cqx45rp9p81o>
- Hariyanti, D. (2011). *Tentang Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (Outsourcing)*. 1.
- Indonesia, R. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Undang-undang No.13 Tahun 2003*, 4, 147–173.
- Izziyana, W. V. (2018). *Hukum outsourcing di indonesia*. Unmuh Ponorogo Press.
- Kesuma, I., & Uwiyono, A. (2022). Outsourcing Workers Legal Protection Under The Post Validation Of Job Creation Law. *Unram Law Review*, 6(1). <https://doi.org/10.29303/ulrev.v6i1.220>
- Kurniasari, T. W. (2022). Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Legal Certainty on the Protection of Outsourcing Workers After Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation. *Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin*, 05(02), 123–136. <http://www.journal.geutheeinstitute.com>.
- Mahkama Konstitusi. (2021). PUTUSAN Nomor 91/PUU-XVIII/2020. *PUTUSAN Nomor 91/PUU-XVIII/2020*, 1–448.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2020). Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Peraturan.Bpk.Go.Id*, 052692, 1–1187.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. *Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia*, 176733, 1–1127.
- Suyoko, S., & Ghufro AZ, M. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>

- Syamsul H Pasaribu. (2025). Pakar IPB University: Reformasi Outsourcing lebih Mendesak daripada Penghapusan. In *IPB university*. <https://www.ipb.ac.id/news/index/2025/05/pakar-ipb-university-reformasi-outsourcing-lebih-mendesak-daripada-penghapusan/>
- UUD. (1945). *UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK INDONESIA* 1945. 105(3), 129-133. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHoCi4J:https://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>