

Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing*

Florecia Lavina Setiawan

¹Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara
Email: florecia.205230209@stu.untar.ac.id

Abstract: *One of the main strategies companies employ to compete in the business world is production cost efficiency, as controlling expenses is a crucial factor in maintaining competitiveness and increasing profitability. As one solution, many companies implement an outsourcing system. Through this mechanism, certain functions or activities are delegated to a third party with specialized expertise, allowing the company to reduce operational burdens, reduce costs, and focus more on its core business activities. Thus, outsourcing is seen as a strategic step to increase efficiency while strengthening the company's position in the face of global competition.*

Abstract: Salah satu strategi utama yang dilakukan oleh perusahaan untuk bersaing dalam dunia bisnis adalah efisiensi biaya produksi, karena pengendalian pengeluaran menjadi faktor penting dalam menjaga daya saing sekaligus meningkatkan profitabilitas. Sebagai salah satu solusi, banyak perusahaan yang menerapkan sistem outsourcing. Melalui mekanisme ini, sebagian fungsi atau aktivitas tertentu diserahkan kepada pihak ketiga yang memiliki keahlian khusus, sehingga perusahaan dapat mengurangi beban operasional, menekan biaya, dan lebih fokus pada kegiatan inti bisnisnya. Dengan demikian, outsourcing dipandang sebagai langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi sekaligus memperkuat posisi perusahaan dalam menghadapi persaingan global.

 <https://doi.org/10.5281/zenodo.19627965>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Article History

Received: 31 March 2026
Revised: 14 April 2026
Published: 17 April 2026

Kata Kunci :

Outsourcing system, work agreement, third party

Keywords :

Sistem outsourcing, perjanjian kerja, pihak ketiga

PENDAHULUAN

Salah satu strategi bisnis yang banyak dipilih oleh perusahaan saat ini adalah penerapan *outsourcing*, yaitu penyerahan sebagian pekerjaan atau fungsi tertentu dari suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang memiliki keahlian khusus. *Outsourcing* dianggap sebagai cara efektif untuk menekan biaya produksi, meningkatkan kinerja operasional, serta memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam menghadapi perubahan pasar.

Praktik *outsourcing* tidak dapat dilepaskan dari aspek hukum yang mengaturnya. Setiap kegiatan alih daya harus memiliki dasar hukum yang jelas agar hubungan para pihak dalam perjanjian *outsourcing* berjalan sesuai ketentuan. Dengan adanya dasar hukum yang jelas, maka *outsourcing* tidak hanya sebagai strategi bisnis, tetapi juga dapat memberikan perlindungan hukum yang jelas.¹

Hubungan kerja yang tercipta melalui *outsourcing* wajib dituangkan dalam sebuah perjanjian kerja *outsourcing*. Hal ini dilakukan agar memiliki dasar yang jelas, serta memberikan kepastian mengenai tanggung jawab agar perusahaan dan penyedia jasa tenaga kerja memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan kerja sama.

Selain itu, perjanjian kerja *outsourcing* juga harus memberikan perlindungan hukum yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku agar dapat menciptakan hubungan kerja yang transparan, adil, dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang berkaitan.

Setiap perusahaan yang menerapkan sistem *outsourcing* memiliki kewajiban melatih tenaga kerja untuk memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh para tenaga kerja. Ini dilakukan untuk menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan memiliki kemampuan yang baik.

¹ Julianti, Lis. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia." Jurnal Advokasi 5.1 (2015): 29388.

Pekerja yang sedang bekerja memiliki hak fundamental berupa upah atas kontribusi para pekerja. Upah adalah hak wajib yang harus diterima oleh pekerja yang diberikan dengan bentuk uang yang sama dengan ketentuan dalam perjanjian *outsourcing* yang telah disepakati, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upah mencakup bentuk apresiasi yang pantas didapatkan oleh pekerja serta anggota keluarganya sebagai bentuk perlindungan sosial dan jaminan atas jasa yang telah atau akan mereka lakukan. Kompensasi ini tidak hanya berupa imbalan finansial semata, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral dan sosial perusahaan dalam memastikan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, sehingga keberlangsungan hidup mereka dapat terjamin secara layak. Hal ini menegaskan bahwa upah memiliki dimensi yang lebih luas daripada sekadar nilai ekonomi, karena juga berfungsi sebagai instrumen untuk menjaga kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak - hak tenaga kerja *Outsourcing* dalam perjanjian kerja *Outsourcing*?
2. Bagaimana Implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* dalam perjanjian kerja *outsourcing* di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan. Data sekunder diperoleh dari literatur akademik, basis data hukum, dan publikasi resmi lembaga terkait, yang kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menghasilkan argumentasi hukum yang sistematis dan terstruktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum terhadap hak - hak tenaga kerja *Outsourcing* dalam perjanjian kerja *Outsourcing*?

Perjanjian kerja *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian yang melibatkan tiga pihak sekaligus, yaitu perusahaan pemberi kerja (*user company*), perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*vendor outsourcing*), serta pekerja yang dipekerjakan melalui mekanisme *outsourcing*, sehingga hubungan hukum yang tercipta tidak hanya antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa, tetapi juga mencakup keterikatan dengan perusahaan pengguna tenaga kerja yang menerima manfaat langsung dari hasil kerja tersebut.²

Memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/tenaga kerja *outsourcing* adalah hal penting untuk dilakukan. Karena, para tenaga kerja mempunyai hak untuk dilindungi dan merasa aman dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, terdapat beberapa peraturan Perundang-undangan yang dapat digunakan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*.³

Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dicabut, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mencakup ketentuan yang dicabut terkait *outsourcing*, yang berisi:

- (1) PKWT atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) menjadi dasar hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (2) Perusahaan alih daya berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, upah dan kesejahteraannya, kondisi kerja, dan segala bentuk perselisihan yang mungkin timbul.
- (3) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memenuhi persyaratan perizinan berusaha karena perusahaan tersebut berbadan hukum.

² Sianipar, Albert Kardi, Ester Ester, and 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 4.1 (2022): 516-527.

³ rio Amaral, Jovita Do Rosa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)." Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha 9.2 (2021): 396-413.

- (4) Peraturan pemerintah mengatur ketentuan tambahan mengenai perlindungan pekerja/buruh (ayat 2) dan perizinan berusaha (ayat 3).

Berdasarkan peraturan tersebut, maka sudah jelas diatur bahwa perusahaan alih daya memiliki kewajiban dalam melindungi pekerja dan memberikan hak pekerja seperti salah satu contohnya memberikan upah pekerja dengan layak.

Karena perubahan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, beberapa perusahaan sekarang dapat merekrut orang yang akan melakukan pekerjaan dengan tidak tercakup seperti Undang-Undang tersebut.

Selain itu, ketentuan mengenai perjanjian kerja *outsourcing* juga membuka kemungkinan bagi pekerja *outsourcing* untuk dipekerjakan tanpa adanya batasan waktu tertentu, sehingga hubungan kerja yang terjalin dapat berlangsung dalam jangka panjang bahkan seumur hidup, bergantung pada kebutuhan perusahaan pengguna jasa serta kesepakatan yang dibuat dengan perusahaan penyedia tenaga kerja.⁴

Hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan para pekerjanya didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PKWT atau PKWTT merupakan dasar dalam sistem *outsourcing*. Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tegas tidak mensyaratkan adanya masa percobaan, sehingga praktik perjanjian kerja *outsourcing* pun tidak dimungkinkan untuk menetapkan syarat masa percobaan. Apabila perusahaan tetap memberlakukan masa percobaan dalam hubungan kerja *outsourcing*, maka ketentuan tersebut dapat dianggap batal.

Perusahaan lebih banyak mendapatkan keuntungan dari sistem *outsourcing* karena hubungan kerja dibangun terbatas pada kontrak sementara, sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban jangka panjang terhadap pekerja. Kemudian, tenaga kerja *outsourcing* biasanya mendapatkan upah yang lebih rendah daripada pekerja tetap, sehingga perusahaan dapat menekan biaya operasional sekaligus dapat mengatur kebutuhan tenaga kerja sesuai kondisi bisnis.

Menurut Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, ada beberapa hal yang disebutkan di bawah ini:

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dijelaskan juga mengenai kewajiban perusahaan alih daya yang didasarkan pada PKWT, sehingga pekerja seharusnya memiliki perlindungan hukum yang jelas.

Kemudian, atas pertimbangan MK No. 27/PUU-IX/2011, pekerja *outsourcing* berhak memperoleh perlindungan upah dan kesejahteraan setara dengan pekerja lainnya, baik melalui PKWT maupun PKWTT. Ini termasuk hak atas upah minimum, lembur, upah saat berhalangan atau istirahat, serta jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) wajib didaftarkan oleh perusahaan.

Diakui bahwa *outsourcing* penting untuk adanya perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sejak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga Undang-

⁴ Budiarta, I. Perlindungan Hukum Pekerja, Outsourcing Ditinjau dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan Hak Asasi Manusia. Diss. Universitas Brawijaya, 2012.

Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, telah ada banyak peraturan yang mengatur mengenai *outsourcing*.

Untuk membangun atau mempertahankan tatanan masyarakat, sistem hukum bertanggung jawab. Ada beberapa peraturan terkait *outsourcing* yang belum diterapkan sepenuhnya. Akibatnya, hal ini dapat menyebabkan perselisihan hak dalam hubungan industrial. Maka, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* merupakan hal yang penting memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* merupakan hal yang penting.⁵ sistem *outsourcing* dianggap lebih menguntungkan pengusaha daripada pekerja. Perlindungan hukum diperlukan untuk memastikan tenaga kerja menerima kesempatan dan perlakuan yang adil.

Implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* dalam perjanjian kerja *outsourcing* di Indonesia?

Seharusnya sudah banyak perusahaan yang menerapkan peraturan perundang-undangan untuk melindungi tenaga kerja *outsourcing*, mengingat sudah ada ketentuan yang jelas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*.⁶

Jika dilihat dari laporan tertulis mengenai praktik di lapangan, maka realita nya terdapat beberapa perusahaan yang tidak menerapkan serta menaati ketentuan terkait hak tenaga kerja dalam perjanjian *outsourcing*.

Berdasarkan laporan praktik dalam realita di lapangan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara peraturan perundang-undangan dengan implementasinya. Hal-hal yang dapat dilihat dalam perbedaan tersebut adalah:

1. Prinsip kepastian kerja seperti yang terdapat dalam Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tidak dapat diterapkan ketika karyawan *outsourcing* yang telah bekerja di sektor perbankan dan BUMN selama lebih dari lima tahun tetap berstatus kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang melanggar prinsip kepastian kerja. Padahal, menurut putusan MK dan ketentuan UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja yang berlangsung lama dan konsisten seharusnya menimbulkan kepastian status sebagai pekerja tetap. Asas keadilan keuntungan dan kesejahteraan tidak hanya bertentangan dengan praktik mempertahankan status kontrak dalam jangka panjang, tetapi juga dapat merugikan pekerja dari segi hak pesangon, jaminan sosial, dan perlindungan hukum yang lebih baik. Argumentasi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang terus menggunakan kontrak berkepanjangan untuk pekerja *outsourcing* mengabaikan keadilan, kepastian hukum, dan tujuan perlindungan tenaga kerja yang ditetapkan oleh konstitusi dan undang-undang.
2. Menurut Laporan TURC (2021), ditemukan fakta bahwa 63% perusahaan *outsourcing* tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS. Laporan ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja *outsourcing* kehilangan hak fundamental atas jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diamanatkan oleh UU Jamsostek dan peraturan turunannya.⁷ Kondisi ini menunjukkan lemahnya kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hukum sekaligus lemahnya pengawasan pemerintah, sehingga pekerja *outsourcing* rentan terhadap risiko kecelakaan kerja, sakit, maupun kehilangan penghasilan tanpa perlindungan yang layak. Perilaku perusahaan tersebut menyebabkan menempatkan pekerja *outsourcing* dalam posisi tidak setara dengan pekerja tetap, serta mengabaikan tujuan utama sistem jaminan sosial yaitu memberikan kepastian dan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja.
3. Menurut ILO (2016), rasio pengawas ketenagakerjaan di Indonesia sebesar 1:250.000 pekerja, jauh dari rekomendasi ILO sebesar 1:40.000. Laporan ini menunjukkan bahwa apabila dibandingkan dengan standar internasional, maka pengawasan terhadap ketenagakerjaan di Indonesia masih minim, karena tingkat kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hukum, khususnya dalam hal pendaftaran pekerja ke BPJS maupun pemenuhan hak-hak dasar lainnya, jauh tertinggal dari praktik negara-negara dengan sistem ketenagakerjaan yang lebih mapan. Minimnya pengawasan ini

⁵ Damanik, Vania Andari, et al. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dan Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Cendikia ISNU SU* 1.2 (2024): 117-123.

⁶ Harlapan, Deviera Dika Putri, and I. Made Sarjana. "Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 10.3 (2021): 631-643.

⁷ Khadafi, Muhammad Faisal, and Ridho Naufal Irfanto. "Analisis Yuridis Implementasi Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia." *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains* 4.1 (2025): 59-65.

membuat banyak perusahaan dapat mengabaikan kewajiban tanpa konsekuensi yang berarti, terdapat beberapa tenaga kerja *outsourcing* yang tidak terlindungi secara optimal.

Jika dibandingkan dengan standar internasional, negara-negara maju umumnya memiliki mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang ketat, transparan, dan disertai sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar, sehingga hak pekerja lebih terjamin.

Di Indonesia, lemahnya pengawasan tidak hanya mencerminkan keterbatasan kapasitas institusi ketenagakerjaan, tetapi juga menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi yang progresif dengan implementasi di lapangan. Hal ini menimbulkan urgensi untuk memperkuat sistem pengawasan, meningkatkan transparansi, serta memastikan bahwa perlindungan terhadap pekerja harus dilakukan.

Salah satu contoh implementasi perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja *outsourcing* yang masih belum terpenuhi di Indonesia adalah permasalahan *outsourcing* di PT Pesona Cipta Yogyakarta. Permasalahan *outsourcing* di PT. Pesona Cipta Yogyakarta ditandai dengan berbagai ketidaksesuaian dengan ketentuan yang berlaku, diantaranya perjanjian kerja tidak selalu berbentuk tertulis dan penggunaan pekerja kontrak untuk pekerjaan berkelanjutan lebih dari tiga tahun, pengabaian aturan waktu kerja dan istirahat serta perhitungan upah lembur yang tidak sesuai ketentuan sehingga terkesan upah lebih tinggi dari UMK, tidak adanya fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti alat pelindung diri, serta alur kegiatan produksi yang tidak jelas untuk membedakan pekerjaan utama dan penunjang.⁸ Semua fakta ini menunjukkan lemahnya perlindungan dan syarat kerja bagi pekerja *outsourcing*, sekaligus mencerminkan ketidakpatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku.

Jika dievaluasi kembali, implementasi perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja *outsourcing* masih memiliki banyak kelemahan, dalam prakteknya terdapat beberapa perusahaan yang memanfaatkan sistem *outsourcing* bukan sebagai mekanisme efisiensi tenaga kerja, melainkan sebagai cara untuk menghindari dan meminimalisir tanggung jawab terhadap pekerja.

Pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia masih lemah dan kurang proporsional dengan jumlah perusahaan yang beroperasi, sehingga kapasitas aparat pengawas tidak sebanding dengan kompleksitas dan luasnya praktik hubungan kerja yang terjadi di lapangan. Kondisi ini menyebabkan banyak pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, khususnya pekerja *outsourcing*, tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara serius.⁹

Akibatnya, perusahaan dapat dengan mudah menghindari kewajiban hukum seperti pendaftaran BPJS, pemberian THR, maupun kepastian status kerja, tanpa menghadapi sanksi yang berarti. Ketidakseimbangan antara jumlah pengawas dan jumlah perusahaan juga memperlihatkan adanya kesenjangan struktural dalam sistem ketenagakerjaan, yang pada akhirnya melemahkan perlindungan pekerja dan menimbulkan ketidakadilan dalam praktik hubungan industrial.

Proses legislasi di Indonesia sering kali lebih berpihak pada kepentingan bisnis dibanding pada perlindungan buruh, karena banyak regulasi yang disusun dengan orientasi pada fleksibilitas pasar tenaga kerja dan efisiensi perusahaan, sementara aspek perlindungan hak-hak pekerja kurang mendapat perhatian yang proporsional.¹⁰

Ketidakjelasan hubungan kerja serta ketergantungan pada perusahaan penyedia tenaga kerja menyebabkan pekerja *outsourcing* tidak memiliki akses yang sama terhadap mekanisme perlindungan hukum maupun hak untuk berorganisasi sebagaimana pekerja tetap. Akibatnya, mereka kesulitan memperjuangkan beberapa hak berupa upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman.

Situasi ini memperlihatkan bahwa secara struktural tenaga kerja *outsourcing* tidak terjamin, sehingga penguatan regulasi dan perlindungan institusional menjadi sangat penting agar mereka dapat memperoleh hak yang setara dan mampu memperjuangkan kepentingan kolektif secara efektif.¹¹

⁸ Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri, and Leli Joko Suryono. "Perlindungan hukum tenaga kerja pada perjanjian kerja outsourcing." *Media of Law and Sharia* 2.1 (2020): 46-62.

⁹ Kumiasari, Tri Widya. "Kepastian hukum terhadap perlindungan pekerja outsourcing pasca undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja." *Jurnal Geuthèe: Penelitian Multidisiplin* 5.2 (2022): 123-136.

¹⁰ Azhara, D., & Agista, C. D. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(5), 5900-5909.

¹¹ Yusuf, Lidya Nivisa, et al. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3.4 (2025): 4448-4456.

SIMPULAN

Sudah banyak ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan hukum untuk tenaga kerja *outsourcing*. Perusahaan alih daya wajib memberikan upah, kesejahteraan, syarat kerja, serta jaminan sosial, dan bertanggung jawab penuh terhadap perselisihan. Hubungan kerja didasarkan pada PKWT atau PKWTT tanpa masa percobaan, dengan ketentuan pengalihan perlindungan hak apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya. Namun, meskipun regulasi sudah ada, praktik di lapangan masih menunjukkan banyak kelemahan, seperti penggunaan kontrak berkepanjangan, minimnya jaminan sosial, dan lemahnya pengawasan. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan merugikan pekerja, sehingga diperlukan kebijakan khusus serta pengawasan ketenagakerjaan yang lebih tegas agar prinsip fair benefits and welfare benar-benar terwujud dan hak-hak pekerja *outsourcing* terlindungi secara efektif.

Implementasi melindungi tenaga kerja *outsourcing* terhadap perjanjian kerja di Indonesia masih terdapat kesenjangan besar antara regulasi dan praktik di lapangan. Secara normatif, berbagai peraturan perundang-undangan seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP No. 35 Tahun 2021, serta putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 telah menegaskan kewajiban perusahaan alih daya untuk memberikan perlindungan atas upah, kesejahteraan, syarat kerja, jaminan sosial, dan kepastian status hubungan kerja. Namun, realitas menunjukkan bahwa banyak perusahaan masih mempertahankan status kontrak berkepanjangan, tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS, mengabaikan hak-hak normatif seperti THR dan pesangon, serta tidak menyediakan fasilitas keselamatan kerja. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan melemahkan posisi tawar pekerja *outsourcing*.

Selain itu, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia semakin memperburuk keadaan. Rasio pengawas yang jauh dari standar internasional membuat pelanggaran perusahaan sering tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara serius, yang mengakibatkan pekerja *outsourcing* sulit memperjuangkan haknya. Proses legislasi yang lebih berpihak pada kepentingan bisnis dibanding perlindungan buruh juga memperlihatkan adanya bias struktural dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian pemerintah harus melakukan peningkatan kapasitas pengawasan, serta penerapan sanksi tegas agar prinsip fair benefits and welfare benar-benar terwujud, sehingga perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* dapat terwujud. Saran yang dapat diberikan adalah perlunya langkah konkret pemerintah dalam memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan dengan menambah jumlah dan kualitas pengawas sesuai standar internasional, serta memastikan penerapan sanksi tegas terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan perlindungan tenaga kerja *outsourcing*.

REFERENSI

- Azhara, D., & Agista, C. D. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(5), 5900-5909.
- Budiarta, I. Perlindungan Hukum Pekerja, Outsourcing Ditinjau dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan Hak Asasi Manusia. Diss. Universitas Brawijaya, 2012.
- Damanik, Vania Andari, et al. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dan Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Cendikia ISNU SU* 1.2 (2024): 117-123.
- Harlapan, Deviera Dika Putri, and I. Made Sarjana. "Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 10.3 (2021): 631-643.
- Julianti, Lis. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 5.1 (2015): 29388.
- Khadaifi, Muhammad Faisal, and Ridho Naufal Irfanto. "Analisis Yuridis Implementasi Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia." *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains* 4.1 (2025): 59-65.
- Kurniasari, Tri Widya. "Kepastian hukum terhadap perlindungan pekerja outsourcing pasca undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja." *Jurnal Geuthèe: Penelitian Multidisiplin* 5.2 (2022): 123-136.

-
- Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri, and Leli Joko Suryono. "Perlindungan hukum tenaga kerja pada perjanjian kerja outsourcing." *Media of Law and Sharia* 2.1 (2020): 46-62.
- Parinduri, Amelia Syafira. "Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam perjanjian kerja outsourcing." *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum* 1.1 (2019): 83-103.
- rio Amaral, Jovita Do Rosa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)." *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 9.2 (2021): 396-413
- Sianipar, Albert Kardi, Ester Ester, and 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* 4.1 (2022): 516-527.
- Yusuf, Lidya Nivisa, et al. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3.4 (2025): 4448-4456.