

# IMPLIKASI PRAKTIK *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP ASPEK HUKUM DAN PSIKOLOGIS PEKERJA/BURUH

**Tio Theresia Sitanggang<sup>1</sup>, R.A. Hotmartua Simanullang<sup>2</sup>, Viony Ferencia<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara. E-mail: [tiotheresias@gmail.com](mailto:tiotheresias@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara. E-mail: [r.a.hotmartuas@gmail.com](mailto:r.a.hotmartuas@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara. E-mail: [vionyferencia19@gmail.com](mailto:vionyferencia19@gmail.com)

## **Abstract**

The provisions in Article 64 of Law No. 13/2003 on Manpower regulate work agreements between companies that have the ability to hand over part of the execution of work to other companies through the mechanism of a work contract or the provision of worker/labor services, which is often referred to as an “outsourcing contract”. However, outsourcing schemes pose a great risk to workers/laborers, as indicated by legal uncertainty regarding the existence of outsourced workers/laborers and the increased possibility of job insecurity. Changes to the Manpower Law in Law No. 6 of 2023 on the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 still fail to meet the expectations of workers/laborers regarding the outsourcing system. This research uses a normative legal research approach with the method of analyzing regulations in the Manpower Law and its comparison with the Cipta Kerja Law. The results of this study show that: firstly, national development aims to create welfare through employment, but outsourcing practices often harm workers by not guaranteeing their rights; secondly, changes to outsourcing-related regulations in the UUCK have cut worker protections, leading to uncertainty over working status and increased stress and anxiety that reduce worker performance; and thirdly, the many issues of outsourcing practices have led to a number of problems.

**Keywords:** Job Insecurity; Outsourcing; Performance Employee; Undang-Undang Cipta Kerja.

## **Abstrak**

Ketentuan dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perjanjian kerja antara perusahaan yang memiliki kemampuan untuk menyerahkan sebagian dari pelaksanaan pekerjaan dengan perusahaan lain melalui mekanisme perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh, yang sering disebut dengan istilah “Kontrak Outsourcing”. Namun, skema outsourcing menimbulkan risiko besar bagi pekerja/buruh yang ditunjukkan dengan ketidakpastian hukum mengenai eksistensi pekerja/buruh outsourcing dan meningkatkan kemungkinan terjadinya job insecurity. Perubahan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 masih gagal dalam memenuhi harapan pekerja/buruh terkait sistem outsourcing. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian hukum normatif dengan metode menganalisis peraturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perbandingannya dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pertama, pembangunan nasional bertujuan menciptakan kesejahteraan melalui ketenagakerjaan, namun praktik outsourcing sering merugikan pekerja dengan tidak menjamin hak mereka; kedua, perubahan regulasi terkait outsourcing dalam UU

CK telah memangkas perlindungan pekerja, sehingga menyebabkan ketidakpastian status kerja serta peningkatan stres dan kecemasan yang mengurangi performa pekerja; dan ketiga, banyaknya isu dari praktik *outsourcing* sehingga dibutuhkan evaluasi regulasi perlindungan pekerja dan dampaknya pada pembangunan nasional.

**Kata-Kata Kunci:** Job Insecurity; Outsourcing; Performa Pekerja; Undang-Undang Cipta Kerja.

## 1. PENDAHULUAN

Lahirnya UU CK dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai PP 35/2021) telah melemahkan konsep praktik *outsourcing*. Kebijakan *outsourcing* merupakan salah satu kebijakan yang masih menuai kontroversi di kalangan pekerja dan pengusaha. Permasalahan yang sering muncul dalam praktik *outsourcing* selalu berfokus pada pelanggaran terhadap hak-hak buruh sehingga *outsourcing* sering disebut dengan istilah praktik ‘*modern slavery*’ atau perbudakan modern.

Pekerja/buruh merupakan pilar utama dalam mewujudkan pembangunan nasional. Banyak perusahaan mengandalkan kontribusi pekerja/buruh dalam menggerakkan rangkaian operasional perusahaan yang berdampak pada dinamika ekonomi negara sehingga penting untuk menjamin kesejahteraan mereka agar dapat berkontribusi secara optimal dalam upaya memajukan bangsa. Menurut Malayu S. P. Hasibuan, kesejahteraan pekerja/buruh adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja/buruh agar produktivitas kerjanya meningkat.<sup>1</sup> Kesejahteraan terhadap pekerja/buruh merupakan Hak Asasi Manusia (HAM) yang telah dijamin dalam konstitusi, yakni termaktub dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang memiliki hak atau berhak untuk mendapat pekerjaan serta mendapat imbalan dan juga perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Secara yuridis, perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja/buruh di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan). Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Namun, tidak semua individu yang terlibat dalam aktivitas pekerjaan

<sup>1</sup> Desmawaty Hasibuan dan Raja Saul Martho Hendry, “Pengaruh Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) PKS Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan,” *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 1, no. 1 (2020): 18, <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1894>

di bawah pengawasan pihak lain dapat diklasifikasikan sebagai pekerja atau buruh. Terminologi 'pekerja' atau 'buruh' secara spesifik merujuk pada individu yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yang terbentuk melalui perjanjian kerja formal. Dengan demikian, berbagai jenis hubungan kerja pada dasarnya dapat didefinisikan melalui perjanjian kerja.

Dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan terdapat dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Lebih lanjut, dalam Pasal 64 diatur mengenai perjanjian kerja antara perusahaan yang memiliki kemampuan untuk menyerahkan sebagian dari pelaksanaan pekerjaan dengan perusahaan lain melalui mekanisme perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh, yang sering disebut dengan istilah "Kontrak *Outsourcing*". Kontrak *outsourcing* telah menjadi kecenderungan yang signifikan di kalangan pemilik perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam konsep *outsourcing*, perusahaan menggunakan tenaga kerja yang dikontrak dan didatangkan dari luar perusahaan melalui pihak ketiga (perusahaan penyedia jasa) sehingga tercipta efisiensi bagi pemberi pekerjaan melalui penekanan pada aspek inti bisnis dan pengurangan biaya tenaga kerja. Kecenderungan perusahaan dalam menggunakan pekerja *outsourcing* diperkuat dengan hasil riset yang dilakukan oleh Forum Komunikasi Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (FADI), di mana terdapat 3 juta pekerja *outsourcing* yang berada di bawah pengawasan 3.000 perusahaan *outsourcing* atau sekitar 60-65% dari jumlah tenaga kerja di Indonesia merupakan pekerja *outsourcing*.<sup>2</sup>

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, praktik *outsourcing* diuraikan secara rinci dalam Pasal 59, 64, 65, dan 66. Dalam pasal-pasal tersebut, diatur mengenai konsep pekerjaan *outsourcing* yang hanya dibatasi untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan penunjang. Namun, sejak adanya perluasan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU CK), klaster ketenagakerjaan yang mengutamakan fleksibilitas maka ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 dihapuskan dan dilakukan perubahan terhadap Pasal 66. Ketentuan sebelumnya yang membatasi jenis pemborongan kerja (*outsourcing*) juga dihapus sehingga ruang lingkup dari *outsourcing* menjadi lebih luas dan fleksibel dalam UU CK.

Adapun perbedaan konsep *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan dan UU CK, yakni dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang menjabarkan terkait: 1) batasan jenis pekerjaan PKWT; 2) PKWT diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun; 3)

---

<sup>2</sup> Dewi Juwita Sari, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem *Outsourcing* di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah," *Skripsi*. Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim, Malang (2021): 6.

pemberitahuan perpanjangan PKWT paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir; dan 4) pembaruan PKWT dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama dan hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali, paling lama diubah 2 (dua) tahun. Sehingga dalam UU CK tidak dicantumkan spesifikasi jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT dan mekanisme perpanjangan dan pembaharuan perjanjian. Mekanisme dan konsep PKWT dalam hal ini juga termasuk *outsourcing* dalam UU CK yang hanya dirangkum dengan rumusan “Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam peraturan pemerintah”.

Dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Namun, dalam UU CK terdapat penjelasan lebih lanjut bahwa terkait sebagian pelaksanaan pekerjaan ditetapkan oleh pemerintah melalui peraturan pemerintah. Dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, menjabarkan terkait: 1) perjanjian harus dibuat dalam bentuk tertulis; 2) syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain; 3) perusahaan harus berbadan hukum; dan 4) hubungan kerja. Namun, dalam UU CK ketentuan Pasal 65 dihapus. Dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan menjabarkan terkait: 1) pekerjaan *outsourcing* bukan merupakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi; 2) syarat-syarat kegiatan penunjang yang dapat dilakukan pekerja *outsourcing*; dan 3) peralihan hubungan kerja. Namun dalam UU CK dilakukan beberapa perubahan, yakni perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

Adapun permasalahan praktik *outsourcing* dapat dikaji dari dua aspek, yakni aspek hukum dan aspek psikologis. Dalam aspek hukum, minimnya pengaturan terkait hak-hak pekerja *outsourcing* dan implementasi praktik *outsourcing* yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan menjadi faktor utama dari permasalahan *outsourcing*. Namun bukannya melakukan perbaikan terhadap peraturan yang kontroversial, pemerintah justru menambah permasalahan baru dengan menghapuskan Pasal 64 dan 65 serta mengubah Pasal 66 dalam UU CK. Ketidakpastian nasib pekerja dan minimnya jaminan kesejahteraan terhadap hak-hak pekerja/buruh membuat esensi utama dari hukum perburuhan, yakni perlindungan terhadap pekerja/buruh terabaikan.

Dalam aspek psikologis, praktik *outsourcing* menimbulkan *job insecurity* pada pekerja. *Job insecurity* adalah rasa tidak aman akan pekerjaannya yang mengacu pada perspektif subjektif karyawan mengenai kehilangan pekerjaan akibat perubahan yang terjadi di dalam perusahaan, rumor akan perubahan organisasi, dan pemerosotan ekonomi. *Job insecurity* yang dialami pekerja *outsourcing* inilah yang kemudian dapat mempengaruhi performa pekerja (*employee performance*), yakni cara pekerja/buruh

menyelesaikan pekerjaan mereka dan melaksanakan tanggung jawab mereka. Performa pekerja merupakan kekuatan bagi sebuah perusahaan, karena jika kinerja karyawan menurun maka performa perusahaan juga akan menurun. Saat ini, praktik *outsourcing* menjadi kontroversial dikarenakan banyaknya kasus pekerja/buruh *outsourcing* yang haknya terabaikan. Salah satunya adalah contoh kasus yang akan dibahas di dalam penelitian ini, yaitu kasus *Manager Outsourcing* PT Ikeda dan Karyawati Cikarang. Pada intinya, kasus tersebut membahas tentang seorang karyawati di PT Ikeda yang diajak *staycation* oleh *Manager Outsourcing* PT Ikeda sebagai “syarat” memperpanjang kontrak kerja.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan hukum yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis mengenai implikasi praktik *outsourcing* dalam UU CK terhadap aspek hukum dan psikologi pekerja/buruh. Dari penelitian terdahulu belum ditemukan penelitian yang mengkaji mengenai implikasi psikologis, yaitu *job insecurity* terhadap pekerja *outsourcing* dan perbandingan UU CK dengan UU Ketenagakerjaan serta optimalisasi perlindungan dan jaminan kesejahteraan pekerja/buruh *outsourcing*. Hal ini membuat penelitian ini dibutuhkan karena kebaruannya mengkaji aspek hukum dan psikologis pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan UU CK. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan hal yang menjadi urgensi kesejahteraan pekerja/buruh *outsourcing* sebagai pilar pembangunan nasional di Indonesia. Selain itu, penelitian ini akan mengidentifikasi implikasi perubahan regulasi ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh *outsourcing* dalam aspek hukum dan psikologi. Terakhir, penelitian ini juga akan menganalisis terkait optimalisasi perlindungan dan jaminan kesejahteraan pekerja/buruh *outsourcing*.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yakni mencari prinsip-prinsip, aturan, atau doktrin hukum untuk menemukan solusi bagi masalah-masalah hukum yang ada. Jenis data sekunder yang mencakup: 1) sumber hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan hukum tetap; 2) sumber hukum sekunder, seperti naskah akademik, artikel jurnal, buku, dan sebagainya; serta 3) sumber hukum tersier, seperti Kamus Hukum atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Selanjutnya, penulis akan menerapkan metode analisis kualitatif guna memberikan penjelasan deskriptif mengenai fenomena hukum. Terakhir, penulis akan menggunakan pendekatan deduktif untuk menarik kesimpulan mengenai isu diskriminasi berdasarkan usia dalam proses rekrutmen pekerjaan.

## 3. ANALISIS ATAU HASIL

### 3.1. Kesejahteraan Pekerja/Buruh *Outsourcing* (Alih Daya) sebagai Pilar Pembangunan Nasional

Pembangunan nasional merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia secara berkelanjutan dengan menggunakan sumber daya dan kemampuan nasional serta memanfaatkan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan.<sup>3</sup> Pembangunan nasional diharapkan dapat menghasilkan tatanan sosial yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan rakyatnya sehingga rakyat dapat hidup sejahtera. Masyarakat yang merupakan subjek dan objek pembangunan nasional memegang peran sentral sebagai pilar utama, sementara pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan, perlindungan, dan menciptakan iklim stabil guna mendukung pembangunan nasional. Salah satu bentuk nyata peran pemerintah adalah dengan pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai komponen integral dari pembangunan nasional memiliki empat tujuan utama, yaitu memaksimalkan pemanfaatan angkatan kerja, menciptakan kesempatan kerja yang merata, melindungi tenaga kerja, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>4</sup> Oleh karena itu, tenaga kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan pembangunan dan pembangunan dianggap berhasil apabila masyarakat (tenaga kerja) dapat hidup sejahtera. Pembangunan ketenagakerjaan (*labour development*) berfungsi sebagai dasar atau acuan dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja karena prinsip dasarnya bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dan mendorong mereka mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik.<sup>5</sup> Oleh karena itu, pada dasarnya pembangunan nasional dan ketenagakerjaan adalah dua hal yang saling berkaitan dan memiliki hubungan yang berkelanjutan. Hal ini berkesinambungan dengan gagasan Amartya Sen tentang pembangunan manusia yang diperkenalkan melalui Teori Kapabilitas, ia menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi sendiri tidak cukup untuk dianggap sebagai tujuan akhir. Pembangunan harus menekankan pada peningkatan kualitas kehidupan yang kita alami dan kebebasan yang kita nikmati.<sup>6</sup> Paradigma pembangunan dunia telah berubah dari fokus pada eksploitasi sumber daya menjadi lebih berorientasi pada manusia. Dalam konteks ini, manusia tidak hanya berperan sebagai pekerja/buruh, melainkan juga menjadi pilar utama dalam

---

<sup>3</sup> Soni Gustika dan Karona Cahya Susena, "UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa," *Seminar Nasional Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen (2022): 101.

<sup>4</sup> Madya Tantri dan Gentur Jalunggono, "Analisis Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Tengah," *Jurnal Jendela Inovasi Daerah* 4, no. 1 (2021): 78, <https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v4i1.97>

<sup>5</sup> Suparman, *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris*, (Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022), 3.

<sup>6</sup> Yusuf Bahtiar dan Mulawarman Hannas, "Determinan Indeks Pembangunan Manusia dengan Pendekatan Maqasid Syariah Al-Ghazali," *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan (JDEP)* 4, no. 2 (2021): 90, <https://doi.org/10.33005/jdep.v4i2.304>

pembangunan ekonomi nasional. Oleh karena itu, dalam pembangunan ekonomi suatu negara, manusia menjadi salah satu faktor utamanya.<sup>7</sup>

Kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 31 UU Ketenagakerjaan adalah pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan jasmani dan rohani, baik dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Selain itu, kesejahteraan juga merupakan salah satu tujuan bangsa yang termaktub dalam Alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945 dan lebih lanjut diakomodir dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap individu berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak sehingga hak pekerja seyogyanya merupakan hak asasi manusia yang wajib diberikan. Akan tetapi pada kenyataannya, tidak semua pekerja/buruh mendapatkan jaminan hak yang seharusnya mereka peroleh karena tidak semua pekerja/buruh ternyata bisa menjadi pekerja tetap. Dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja dibedakan berdasarkan jenis perjanjian kerjanya, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Lebih lanjut, dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan diatur mengenai perjanjian kerja antara perusahaan yang memiliki kemampuan untuk menyerahkan sebagian dari pelaksanaan pekerjaan dengan perusahaan lain melalui mekanisme perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh, yang sering disebut dengan istilah kontrak *outsourcing*.

Istilah *outsourcing* berasal dari bahasa Inggris, yakni *out* yang artinya “luar”, *source* yang artinya “sumber”, dan jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia maka disebut dengan istilah alih daya. Menurut Maurice F. Greaver dalam bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, *outsourcing* adalah proses pemindahan beberapa aktivitas perusahaan beserta hak pengambilan keputusannya kepada pihak luar (*outside provider*), yang dilakukan melalui kontrak kerjasama. Terdapat 2 (dua) alasan utama mengapa perusahaan memilih *outsourcing*, yakni biaya buruh yang lebih rendah dan minimnya risiko tuntutan serta pemogokan buruh. Namun, dalam praktiknya tidak jarang terjadi pelanggaran hak terhadap kaum pekerja/buruh yang dilakukan oleh perusahaan penyedia *outsourcing* dan perusahaan pemakai *outsourcing*.

### **3.2. Implikasi Perubahan Regulasi Ketenagakerjaan terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* (Alih Daya) dalam Aspek Hukum dan Psikologi**

Seperti yang telah diuraikan dalam pembahasan sebelumnya, pemahaman mengenai praktik *outsourcing* telah dijelaskan secara rinci dalam Pasal 59, 64, 65, dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, sejak diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, pasal-pasal tersebut telah dipangkas dan dirubah. Perubahan-perubahan yang

---

<sup>7</sup> Muhammad Hasan, dkk, *Pendidikan dan Sumber Daya Manusia: Menggagas Peran Pendidikan dalam Membentuk Modal Manusia*, (Jawa Tengah: Penerbit Tahta Media, 2023), 10.

terjadi pada pasal-pasal tersebut dapat dibandingkan dan dianalisis melalui tabel yang disajikan berikut ini.

**Tabel 1 Perbandingan pasal pengaturan mengenai *outsourcing* pada UU Ketenagakerjaan dan UU CK**

Pasal	UU Ketenagakerjaan	UU CK
59 ayat (1)	<p>Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;</li> <li>b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;</li> <li>c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau</li> <li>d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.</li> </ul>	<p>...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>e. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau</li> <li>f. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.</li> </ul>
59 ayat (2)	<p>Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p>	<p>Tidak ada perubahan.</p>
59 ayat (3)	<p>Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.</p>	<p>Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p>



59 ayat (4)	Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.	Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam peraturan pemerintah.
59 ayat (5)	Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.	Dihapus.
59 pasal (6)	Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.	Dihapus.
59 ayat (7)	Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.	Dihapus.
59 ayat (8)	Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.	Dihapus.
64 ayat (1)	Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui	... melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.

	perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.	
65 ayat (1)	Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.	Dihapus.
65 ayat (2)	Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;</li> <li>b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;</li> <li>c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan</li> <li>d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.</li> </ul>	Dihapus.
65 ayat (3)	Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.	Dihapus.
65 ayat (4)	Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Dihapus.

65 ayat (5)	Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.	Dihapus.
65 ayat (6)	Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.	Dihapus.
65 ayat (7)	Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.	Dihapus.
65 ayat (8)	Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.	Dihapus.
65 ayat (9)	Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8) maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).	Dihapus.

<p>66 ayat (1)</p>	<p>Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.</p>	<p>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.</p>
<p>66 ayat (2)</p>	<p>Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;</li> <li>b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;</li> <li>c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan</li> <li>d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa</li> </ol>	<p>Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.</p>

	pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.	
66 ayat (3)	Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.	Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
66 ayat (4)	Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.	Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.

Selain dari pada perbedaan tersebut terdapat beberapa pasal tambahan pada UU CK, seperti pada Pasal 64 ayat (2), Pasal 64 ayat (3), Pasal 65 ayat (5) dan Pasal 65 ayat (6) yang mendelegasikan ketentuan lebih lanjut akan diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berada di bawahnya.

Berdasarkan penjelasan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang disajikan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa praktik *outsourcing* atau alih daya dibatasi pada dua kategori utama, yakni pekerjaan borongan dan penyedia jasa tenaga kerja/buruh yang diatur melalui perjanjian tertentu. Penjelasan lebih lanjut terkait dengan konsep penggunaan tenaga kerja *outsourcing* diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 19 Tahun 2012 *jo.* Permenaker Nomor 11 Tahun 2019. Dalam regulasi tersebut, tidak diatur batasan khusus terkait dengan pekerjaan yang dapat dilaksanakan dengan praktik *outsourcing* pada sebuah perjanjian pemborongan pekerja. Sementara dalam perjanjian jasa penyediaan pekerja, pekerjaan yang dapat dilakukan dengan *outsourcing* dibatasi pada pekerjaan pendukung yang bukan inti dari proses bisnis (*non-core business process*). Jenis pekerjaan ini mencakup pelayanan kebersihan, tenaga pengamanan, penyediaan makanan, penyediaan angkutan pekerja, serta penunjang dalam sektor pertambangan dan perminyakan.<sup>8</sup>

Pasal 66 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerjaan yang dapat dialihkan melalui *outsourcing* adalah pekerjaan yang tidak termasuk dalam kegiatan utama sebuah perusahaan. Namun, UU CK justru merubah ketentuan substansial yang tercantum dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut menghilangkan batasan yang sebelumnya menetapkan larangan terhadap jenis pekerjaan tertentu yang tidak boleh dilakukan oleh pekerja *outsourcing*.<sup>9</sup> Sehingga pekerjaan yang dapat menggunakan praktik *outsourcing* bergantung pada kebutuhan sektor terkait. Dengan kata lain, perubahan dalam UU CK tersebut secara tersirat memungkinkan pelaksanaan praktik *outsourcing* tanpa batasan yang jelas dan penggunaan praktik *outsourcing* dapat diterapkan dalam inti bisnis dan berhubungan langsung dengan proses produksi. Konsekuensinya, perubahan ini memperluas cakupan pekerjaan dapat diisi dengan alih daya atau *outsourcing*, namun pada saat yang sama dapat mengurangi jaminan status pekerja untuk menjadi pekerja tetap dan dapat memicu terjadinya eksploitasi pekerja/buruh yang dilakukan oleh para pemberi kerja.

Pasal 65 UU Ketenagakerjaan tersebut pada dasarnya mengatur mengenai substansi dan pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sedangkan dalam UU CK mengenai perjanjian tertulis dibebankan pada Pasal 64 dan ketentuan dalam pasal tersebut mendelegasikan kembali mengenai substansi perjanjian pada peraturan perundang-undangan yang berada di bawahnya. Dihapusnya Pasal 65 pada UU CK berpotensi mengurangi tingkat perlindungan hukum pada pekerja/buruh. Dalam hal ini dikarenakan perjanjian tertulis yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja secara alamiah akan memenuhi harapan masing-masing pihak dalam hal

---

<sup>8</sup> Dean Fadhurohman Hafizh, dkk, "Analisis Praktik *Outsourcing* dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja". *Jurnal Lemhannas RI* 10, no. 3 (2022): 64-75, <https://doi.org/10.55960/jlri.v10i3.298>

<sup>9</sup> Sela Nopela Milinum, "Problematika Fleksibilitas *Outsourcing* (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 412-432, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119>

hak dan kewajiban mereka. Selain itu, perjanjian tertulis merupakan pembuktian yang diakui dalam pasal 1866, yakni bukti tulisan. Dengan adanya perjanjian tertulis maka para pihak memiliki jaminan kepastian di mata hukum. Oleh sebab itu, penggunaan instrumen perjanjian kerja tertulis menjadi salah satu mekanisme yang efektif untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan yang berpotensi merugikan.

Selanjutnya adalah terkait perubahan substansial pada Pasal 59 berkaitan dengan perjanjian bagi pekerja *outsourcing*. Pasal 59 UU Ketenagakerjaan secara jelas mengatur bahwa durasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja *outsourcing* dibatasi maksimal hingga 2 tahun. Setelah periode tersebut berakhir, hubungan kerja pekerja diakhiri atau diubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun, rumusan UU CK yang mengubah mengenai jangka waktu tersebut, di mana tidak ada penegasan langsung mengenai batasan jangka waktu perjanjian.<sup>10</sup> Dalam Pasal 59 UU CK ayat (4), dijelaskan bahwa mengenai jangka waktu akan ditentukan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaannya. Oleh karena itu, berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja, disepakati untuk memperpanjang jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja *outsourcing* hingga 5 tahun.

Dampak dari pelaksanaan PKWT dalam praktik *outsourcing* yang disesuaikan dengan regulasi terbaru berakibat pada penurunan jumlah pekerja tetap. Hal ini disebabkan oleh berakhirnya masa kerja mendorong perusahaan untuk merekrut pekerja kontrak baru. Oleh karena itu, beban untuk menemukan pekerjaan lain menjadi tantangan berat bagi pekerja yang telah melewati masa kontrak dan perpanjangannya, terutama mengingat adanya batasan usia yang ditetapkan dalam PKWT selama 5 (lima) tahun. Pekerja *outsourcing* juga rentan tersaingi oleh para *fresh graduate*, yang umumnya lebih diminati oleh perusahaan guna menghindari negosiasi gaji yang berlebihan.<sup>11</sup> Ketentuan tersebut menunjukkan dengan jelas bagaimana pekerja/buruh yang berada dalam status *outsourcing* mengalami kerugian akibat penghapusan Pasal 65 serta modifikasi Pasal 59, 64, dan 66 yang berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi para pekerja, terutama terkait dengan kehilangan jaminan dan ketidakpastian dalam memperoleh status kerja tetap.

Selain dari aspek hukum, terdapat pula dampak dari perubahan pasal pada UU CK terhadap aspek psikologis pekerja/buruh, yakni *job insecurity*. Menurut Rowntree, *job insecurity* ditandai oleh situasi di mana seseorang akan merasa khawatir mengenai pekerjaannya akan hilang, jabatan yang menurun, dan risiko lain dalam lingkungan pekerjaan yang dapat mengurangi kesejahteraan psikologi dan berkurangnya tingkat

---

<sup>10</sup> Budi Santoso, Markoni, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perusahaan Alih Daya Ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 1, no. 1 (2022): 1-22, <https://doi.org/10.58344/jmi.v1i1.1>

<sup>11</sup> *Ibid.*

kepuasan kerja.<sup>12</sup> Sedangkan, pekerja membutuhkan perasaan aman (*job security*) dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa aman yang dimaksud adalah keadaan tidak berada dalam cedera fisik dan psikologis atau dapat disebutkan juga sebagai keadaan yang tenang dan tentram sehingga membuat pekerja merasa aman dalam aktivitasnya. Pekerja yang mengalami *job insecurity* cenderung akan merasakan cemas, tidak tenang, dan bahkan tertekan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Francis Cheung yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *anxiety* dengan *job insecurity*, yaitu *anxiety* sebagai variabel mediator yang menghubungkan *job insecurity* dengan *job dissatisfaction*.<sup>13</sup> *Job insecurity* disebabkan oleh berbagai hal seperti beban kerja yang tidak sesuai, gaji yang rendah, pengembangan karir yang tidak pasti, serta ketidakpuasan akan lingkungan dan jam kerja. Maraknya kontrak *outsourcing* berdampak pada intensitas munculnya *job insecurity* yang semakin tinggi pada pekerja/buruh.<sup>14</sup> Dampak *job insecurity* bagi pekerja dapat berupa *stress*, *anxiety*, atau gangguan kecemasan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja/performa pekerja/buruh *outsourcing*. Rasa takut yang berlebihan dapat mendorong seseorang untuk terus bekerja lebih keras guna menghindari risiko ketidakpastian dalam pekerjaannya.<sup>15</sup> Banyak pekerja yang merasa putus asa akibat takut kontraknya akan diputus dan akan melakukan apa saja agar kontrak kerjanya tetap berlanjut. Hal inilah yang kemudian menempatkan pekerja/buruh *outsourcing* dalam posisi yang lemah atau rentan.

Isu praktik *outsourcing* yang dihadapi para pekerja salah satunya ditemukan dalam kasus *Manager Outsourcing* PT Ikeda dan Karyawan Cikarang. Kasus tersebut membahas tentang AD, yakni seorang karyawan di PT Ikeda yang diajak *staycation* oleh *Manager Outsourcing* PT Ikeda sebagai “syarat” memperpanjang kontrak kerja. PT Ikeda merupakan sebuah entitas perusahaan berorientasi layanan *outsourcing* yang telah menugaskan seorang Anggota Divisi (AD) di lingkup operasional salah satu entitas klien. Terungkap bahwa AD telah mengajukan permohonan perpanjangan kontrak kerja, tetapi tindakannya hanya memunculkan tawaran *staycation* sebagai prasyarat terpenuhinya permohonan tersebut di PT Ikeda. Melalui komentar resmi yang disampaikan oleh perusahaan yang diwakili oleh RGB, terungkap bahwa proses perpanjangan kontrak sebenarnya melibatkan penilaian kinerja dari atasan langsung AD yang kemudian dilaporkan ke level *supervisor*, manajer di divisi *outsourcing*, dan terakhir diserahkan ke

---

<sup>12</sup> Yola Putri Januarti Mangunsong, Irmawati, “Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Toserba Matahari Sragen,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 3 (2023): 2564, <https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.2022>

<sup>13</sup> Francis Yue-Lok Cheung, dkk, “Effect of Job Insecurity, Anxiety and Personal Resources on Job Satisfaction Among Casino Employees in Macau: A Moderated Mediation Analysis,” *Journal of Hospitality Marketing & Management* 28, no. 3 (2019): 379–396, <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1525332>

<sup>14</sup> Erita Yuliasesti Diah Sari, dkk, *People At Work: Dinamika Manusia di Tempat Kerja*, (Yogyakarta: UAD Press, 2023): 91.

<sup>15</sup> *Ibid*, hal. 94.



pihak pusat. Dengan demikian, ajakan *staycation* tersebut sebenarnya hanya merupakan kedok dari niat kurang baik yang dimiliki oleh manajer untuk melakukan tindakan yang tidak patut terhadap AD. Hal ini menunjukkan masih banyaknya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *vendor* tidak dibuat dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis.<sup>16</sup> Dalam konteks ketidakpastian yang demikian, terbuka peluang bagi perusahaan pemberi kerja untuk melakukan tindakan sewenang-wenang dan menimbulkan rasa tidak aman (*insecurity*) pada AD.<sup>17</sup> Oleh karena itu, *job insecurity* memiliki dampak yang signifikan dalam hubungan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dan perusahaan.

### 3.3. Optimalisasi Perlindungan dan Jaminan Kesejahteraan Pekerja/Buruh *Outsourcing*

Perlindungan hukum (*legal protection*) adalah usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk memastikan perlindungan, pengelolaan, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang dimiliki.<sup>18</sup> Makna tersebut tidak terlepas dari fungsi hukum itu sendiri, yaitu untuk melindungi kepentingan manusia. Oleh karena itu, perlindungan hukum akan selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan dalam masyarakat termasuk permasalahan ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh adalah salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan dalam mewujudkan kesejahteraan. Menurut Soepomo, perlindungan hukum terhadap pekerja dibagi menjadi tiga macam:<sup>19</sup>

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan bagi pekerja dalam hal pemberian penghasilan yang memadai, termasuk ketika pekerja tidak dapat bekerja atas kehendaknya sendiri;
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan bagi tenaga kerja berupa jaminan kesehatan, kebebasan dalam berserikat, serta hak untuk membentuk dan bergabung dalam organisasi; dan
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja dalam aspek keamanan serta keselamatan di tempat kerja.

Secara praktik, perlindungan hukum di Indonesia masih tergolong lemah bagi pekerja/buruh, khususnya dalam pelaksanaan *outsourcing*. Problematika *outsourcing* semakin beragam seiring dengan meningkatnya penerapan *outsourcing* di dunia usaha.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> Sarah Qosim, dkk, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Pasca Regulasi UU Ketenagakerjaan Studi Siyāsah Shar'iyah," *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 4, no. 2 (2023): 235-257, <https://doi.org/10.51749/jphi.v4i2.100>

<sup>17</sup> Aqmarul. "Buntut Kasus Bos Ajak Staycation Karyawati Cikarang, PT Ikeda Bongkar Soal Kontrak Kerja Alfi Damayanti," *tvOnenews.com*. Diakses pada 27 April 2024. <https://www.tvonenews.com/berita/122129-buntut-kasus-bos-ajak-staycation-karyawati-cikarang-pt-ikeda-bongkar-soal-kontrak-kerja-alfi-damayanti>

<sup>18</sup> Tedi Sudrajat dan Endra Wijaya, *Perlindungan Hukum Terhadap Tindakan Pemerintah*, (Jakarta: Sinar Grafilka, 2020): 97.

<sup>19</sup> Soepomo, dalam Hufon dan Chamdani, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Setelah Dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja*, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023): 25.

<sup>20</sup> A. Anzar, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)," *Tomakaka Law Review* 1, no. 1 (2020): 66-83.

Namun, regulasi yang ada saat ini masih kurang memadai untuk mengatur praktik *outsourcing* secara optimal, yang dibuktikan dengan permasalahan kesejahteraan pekerja *outsourcing* dari aspek hukum dan psikologi. Menurut survei yang dilakukan, *Cyrus Network* bekerja sama dengan dengan Institut Pertanian Bogor (IPB) 2020 mengenai pandangan masyarakat terhadap RUU Cipta Kerja khususnya dalam hal penggunaan tenaga kerja dengan sistem *outsourcing*, sekitar 51,8% yang terdiri dari pekerja dan pencari kerja meyakini bahwa aturan tentang *outsourcing* dalam RUU Cipta Kerja telah merugikan pekerja.<sup>21</sup>

Kompleksitas sistem *outsourcing* perlu diintervensi oleh pemerintah dengan kewajiban untuk melindungi (*duty to protect*). Dengan demikian, fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial (*law is a tool of social engineering*). Diperlukan adanya perlindungan yang komprehensif bagi pekerja/buruh pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*), dan masa setelah bekerja (*post employment*).<sup>22</sup> Dengan demikian, pekerja/buruh dapat menikmati sarana hukum yang melindungi hak-hak mereka.

Lemahnya hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini dalam hal melindungi hak-hak pekerja/buruh menunjukkan bahwa pemerintah perlu melakukan pembenahan dan evaluasi, khususnya pengaturan tentang *outsourcing* yang sampai hari ini masih dalam zona “abu-abu”. Banyak demonstrasi dan tuntutan yang dilakukan oleh buruh untuk menghapus sistem *outsourcing* di Indonesia, namun pada akhirnya sistem *outsourcing* tidak dapat dihindari seiring perkembangan persaingan ekonomi global yang makin ketat. Oleh karena itu, pemerintah perlu menemukan titik terang dari permasalahan praktik *outsourcing* yang merugikan pekerja/buruh tersebut.

Perlindungan hukum merupakan implementasi fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Oleh karena itu, pemerintah perlu merumuskan mekanisme sistem *outsourcing* yang jelas dan disertai dengan pengawasan yang ketat dari pemerintah, pengawas ketenagakerjaan, dan masyarakat. Pemerintah juga perlu merumuskan kembali terkait dengan konsep melindungi dan melarang terhadap dua aspek penting, yakni tenaga kerja dan faktor-faktor dalam sistem kerja. Adapun faktor yang dimaksud antara lain: bentuk hubungan kerja; pengupahan; dan lingkungan kerja.<sup>23</sup> Selain itu, pemerintah juga perlu merumuskan kembali sanksi yang tegas dan jelas dalam kebijakannya agar pengaturan yang berkaitan

---

<sup>21</sup> Survei Cyrus, “Mayoritas Pencari Kerja Percaya Perusahaan Lebih Utamakan Pekerja *Outsourcing*,” Diakses pada 25 April 2024. <https://www.tribunnews.com/nasional/2020/04/17/survei-cyrus-mayoritas-pencari-kerja-percaya-perusahaan-lebih-utamakan-pekerja-outsourcing>

<sup>22</sup> Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional,” *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 329, <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>

<sup>23</sup> M, Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja,” *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 83, <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>

dengan *outsourcing* dapat berimbang dan mampu meminimalisir celah penyelewengan oleh pihak yang lebih berkuasa dalam hubungan kerja.

#### 4. PENUTUP

##### 4.1 Kesimpulan

1. Pembangunan nasional bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat yang merupakan pilar utama dalam proses pembangunan. Dalam konteks hukum perburuhan, pekerja/buruh memegang peranan penting dalam keberhasilan pembangunan dan pembangunan dianggap berhasil apabila masyarakat (tenaga kerja) dapat hidup sejahtera. Oleh karena itu, penting untuk menjamin kesejahteraan masyarakat sebagai tenaga kerja yang aktif dalam pembangunan nasional melalui upaya pembangunan ketenagakerjaan. Dengan demikian, urgensi kesejahteraan pekerja/buruh harus diutamakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan pembangunan nasional. Hal tersebut dapat ditingkatkan melalui pembangunan ketenagakerjaan yang adil, layak, dan sinergis. Namun pada kenyataannya tidak semua pekerja mendapatkan jaminan hak yang seharusnya mereka peroleh, terutama dengan adanya praktik *outsourcing* yang berpotensi merugikan pekerja/buruh.
2. Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja (UU CK) telah mengubah konsep *outsourcing* menjadi "Alih Daya" dan menghapus sejumlah ketentuan mengenai *outsourcing* yang menyebabkan berkurangnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Dalam aspek hukum, timbul ketidakpastian pekerja dalam status kerja, batasan jangka waktu perpanjangan, pembaharuan perjanjian kerja, serta perluasan jenis pekerjaan yang dapat di *outsourcing*. Hal ini juga berdampak terhadap aspek psikologi pekerja yang meliputi peningkatan tingkat stres, kecemasan, dan depresi pada pekerja yang juga berpotensi mengurangi performa pekerja.
3. Praktik-praktik yang menimbulkan tidak hanya merugikan pekerja secara individu, tetapi juga berdampak pada rusaknya kepercayaan pekerja terhadap perusahaan. Bahkan, kepercayaan terhadap pemerintah sebagai regulator yang seharusnya melindungi hak-hak tenaga kerja juga ikut melemah akibat persepsi bahwa regulasi yang ada lebih berpihak kepada kepentingan pengusaha dibandingkan kesejahteraan pekerja. Perlu adanya evaluasi mendalam terhadap regulasi yang mengatur sistem *outsourcing* ini. Evaluasi tersebut harus mencakup tinjauan menyeluruh terhadap efektivitas perlindungan yang diberikan kepada pekerja serta upaya untuk memastikan bahwa kesejahteraan mereka tetap menjadi prioritas utama dalam kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, evaluasi juga perlu mempertimbangkan dampak regulasi ini terhadap pembangunan nasional, terutama dalam menjaga kesinambungan tenaga kerja yang kompeten dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Dengan demikian, diharapkan regulasi yang ada mampu menciptakan keseimbangan antara

kepentingan pekerja, pengusaha, dan tujuan pembangunan nasional secara keseluruhan.

#### 4.2 Saran

Dalam penelitian ini, penulis menitikberatkan pada kajian hukum dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja *outsourcing* yang terlihat dari sisi psikologis pekerja. Namun, dalam penelitian ini penulis belum secara mendalam dan konkret menjabarkan dampak psikis pekerja *outsourcing* dan korelasinya dengan motivasi dan kinerja pekerja. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian dengan metode penelitian berupa survei untuk memperkaya variasi hasil penelitian. Selanjutnya untuk memberikan solusi terhadap permasalahan praktik *outsourcing* hari ini, peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis berupa perbandingan atau komparasi praktik *outsourcing* di negara lain, khususnya di negara yang terkenal dengan praktik *outsourcing* terbaik, seperti Filipina, Polandia, dan lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Jurnal

- Anzar, A. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*).” *Tomakaka Law Review* 1, no. 1 (2020).
- Bahtiar, Y., Mulawarman, H. "Determinan Indeks Pembangunan Manusia dengan Pendekatan Maqasid Syariah Al-Ghazali”. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan* 4, no. 2 (2021): 10.33005/jdep.v4i2.304
- Basofi, M. B., Irma, F. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”. *Profesional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>
- Cheung, dkk. "Effect of Job Insecurity, Anxiety and Personal Resources on Job Satisfaction Among Casino Employees in Macau: a Moderated Mediation Analysis”. *Journal of Hospitality Marketing & Management* 28, no. 3 (2019): <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1525332>
- Gustika, S., Karona, C. S. "UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa”. *Seminar Nasional Ekonomi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen (2022): <https://proceeding.unived.ac.id/index.php/sn-empa/article/download/130/112>
- Hafizh, D. F., G., dkk. "Analisis Praktik *Outsourcing* Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Lemhannas RI* 10, no. 3 (2022): <https://doi.org/10.55960/jlri.v10i3.298>
- Hasibuan, Desmawarty, Raja, S. M. H. "Pengaruh Kesejahteraan Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) PKS

- Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi* 1, no. 1 (2020): <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1894>
- Mangunsong, Y. P. J., Irmawati. ”Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Toserba Matahari Sragen.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 3 (2023): <https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.2022>
- Milinum, S. N. ”Problematika Fleksibilitas *Outsourcing* (Alih Daya) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan”. *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119>
- Qosim, S., dkk. ”Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Pasca Regulasi UU Ketenagakerjaan Studi Siyāsah Shar’iyyah.” *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 4, no. 2 (2023): <https://doi.org/10.51749/jphi.v4i2.100>
- Santoso, B., Markoni. ”Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perusahaan Alih Daya Ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja”. *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 1, no. 1 (2022): <https://doi.org/10.58344/jmi.v1i1.1>
- Sari, D. J. ”Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Sistem *Outsourcing* Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah.” *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.
- Sari, E. Y. D., dkk. ”People At Work: Dinamika Manusia di Tempat Kerja.” Yogyakarta: UAD Press (2023): 91.
- Soepomo dalam Hufron dan Chamdani. ”Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Setelah Dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” Yogyakarta: Jejak Pustaka (2023): 25.
- Sudarajat T dan Wijaya E. ”Perlindungan Hukum Terhadap Tindakan Pemerintah.” Jakarta: Sinar Grafilka (2020): 97.
- Suhartoyo. ”Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional.” *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019): <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>
- Tantri, M., Gentur, J. ”Analisis Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Tengah.” *Jurnal Jendela Inovasi Daerah* 4, no. 1 (2021): <https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v4i1.97>

### Buku

- Hasan, M., dkk. *Pendidikan dan Sumber Daya Manusia: Menggagas Peran Pendidikan dalam Membentuk Modal Manusia*. Jawa Tengah: Penerbit Tahta Media, 2023.
- Suparman. *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris*. Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022.

**Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022.

**Artikel Internet**

Aqmarul. "Buntut Kasus Bos Ajak Staycation Karyawati Cikarang, PT Ikeda Bongkar soal Kontrak Kerja Alfi Damayanti." tvOnenews.com. Diakses pada 27 April 2024. <https://www.tvonenews.com/berita/122129-buntut-kasus-bos-ajak-staycation-karyawati-cikarang-pt-ikeda-bongkar-soal-kontrak-kerja-alfi-damayanti>

Survei Cyrus. 2020. "Mayoritas Pencari Kerja Percaya Perusahaan Lebih Utamakan Pekerja Outsourcing." Diakses pada 25 April 2024. <https://www.tribunnews.com/nasional/2020/04/17/survei-cyrus-mayoritas-pencari-kerja-percaya-perusahaan-lebih-utamakan-pekerja-outsourcing>