

Rasio Legis Pengaturan Pekerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

The Ratio Legis of the Regulation of Outsourcing Workers in Law Number 13 of 2003

Fionna Farelita¹, Made Warka²

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email korespondensi: fionna1092@gmail.com

Abstract: *This study examines the legislative ratio behind the regulation of outsourcing workers in Law Number 13 of 2003, which stipulates that the outsourcing system may only be applied to supporting or auxiliary work as an effort to ensure worker protection and job security. Using a normative legal research method, the study reveals that although the regulation aims to balance corporate efficiency with worker protection, its implementation in practice does not always align with the intention of the lawmakers. The findings indicate that the provisions of Law No. 13 of 2003 have not been optimally implemented, as outsourcing is still applied to core jobs, disparities remain between the protection of outsourced workers and permanent employees, and government oversight remains weak. These deviations and insufficient supervision result in the neglect of outsourced workers' rights, creating uncertainty in employment relations. Therefore, regulatory harmonization and strengthened supervisory mechanisms are necessary to ensure the legislative ratio of outsourcing regulations is effectively realized in accordance with the principles of fairness in industrial relations*

Abstrak: Mengkaji rasio legis pengaturan pekerja outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menetapkan bahwa sistem outsourcing hanya boleh diterapkan pada jenis pekerjaan penunjang sebagai upaya menjamin perlindungan dan kepastian kerja bagi pekerja. Melalui metode penelitian hukum normatif, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi tersebut dimaksudkan untuk menyeimbangkan kebutuhan efisiensi perusahaan dengan perlindungan hak pekerja, implementasi di lapangan tidak selalu selaras dengan tujuan pembentuk undang-undang. Hasil penelitian mengungkap bahwa pengaturan dalam UU No. 13 Tahun 2003 belum berjalan optimal karena masih ditemukan praktik pengalihdayaan pada pekerjaan inti, ketimpangan perlindungan antara pekerja outsourcing dan pekerja tetap, serta lemahnya pengawasan pemerintah. Penyimpangan praktik dan kurangnya pengawasan menyebabkan hak-hak pekerja outsourcing kerap terabaikan, sehingga menimbulkan ketidakpastian dalam hubungan kerja. Dengan demikian, diperlukan harmonisasi regulasi dan penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan agar rasio legis pengaturan outsourcing dapat diwujudkan secara efektif dan sejalan dengan prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

Article History

Received: December 06, 2025

Revised: December 09, 2025

Published: December 11, 2025

Keywords :

Legislative ratio, outsourcing, labor law, worker protection, Law No. 13/2003.

Kata kunci:

Rasio legis, outsourcing, ketenagakerjaan, perlindungan pekerja, UU No. 13 Tahun 2003.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.17922210>

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



PENDAHULUAN

Outsourcing merupakan salah satu model hubungan kerja yang kini banyak digunakan oleh perusahaan sebagai bagian dari strategi peningkatan daya saing. Melalui mekanisme ini, perusahaan dapat memindahkan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga dengan tujuan memperoleh efisiensi operasional, menekan biaya produksi, serta meningkatkan fokus pada kegiatan utama. Di Indonesia, praktik *outsourcing* mulai memiliki kerangka hukum yang jelas melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹. Regulasi tersebut menegaskan bahwa *outsourcing* hanya boleh

¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dilakukan terhadap pekerjaan penunjang, yakni pekerjaan yang tidak termasuk dalam inti produksi atau inti usaha perusahaan.²

Pembatasan tersebut mengandung makna bahwa negara ingin menjaga keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan hak pekerja. Dengan membatasi *outsourcing* pada pekerjaan penunjang, pembentuk undang-undang berusaha mencegah terjadinya penyalahgunaan mekanisme *outsourcing* untuk kepentingan efisiensi yang justru dapat merugikan pekerja. Di samping itu, ketentuan ini juga menunjukkan kehati-hatian negara dalam menjaga harkat dan martabat pekerja sebagai bagian dari prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja yang telah lama menjadi fokus hukum ketenagakerjaan nasional.

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas persaingan industri, praktik *outsourcing* mengalami perluasan yang signifikan. Banyak perusahaan mulai mengalihdayakan pekerjaan yang sebenarnya termasuk kategori pekerjaan inti. Hal ini dilakukan dengan alasan efisiensi biaya, fleksibilitas tenaga kerja, serta kemudahan pengelolaan sumber daya manusia. Namun perluasan tersebut membawa konsekuensi serius bagi pekerja. Ketidakpastian status kerja, perbedaan tingkat kesejahteraan, hingga minimnya jaminan sosial merupakan beberapa contoh masalah yang sering dihadapi pekerja *outsourcing*.

Secara normatif, pembentukan aturan pembatasan tersebut diharapkan dapat mencegah munculnya praktik diskriminatif, terutama dalam hal pengupahan, program jaminan sosial, dan kondisi kerja. Akan tetapi, implementasi aturan di lapangan justru menunjukkan adanya ketidaksesuaian yang cukup besar. Banyak perusahaan tetap melanggar klausul pembatasan dengan mengalihdayakan pekerjaan inti, sementara pengawasan pemerintah tidak berjalan optimal. Penegakan hukum yang lemah membuat pelanggaran tersebut tidak memberikan efek jera, sehingga praktik penyimpangan terus berlanjut.

Kesenjangan antara norma hukum dan praktik aktual tersebut menunjukkan bahwa pengaturan *outsourcing* membutuhkan evaluasi menyeluruh. Rasio legis pembentukan aturan, baik dari aspek filosofis, yuridis, maupun sosiologis, perlu dianalisis kembali untuk memastikan bahwa regulasi yang berlaku saat ini masih sesuai dengan tujuan perlindungan pekerja.³ Penelitian mengenai hal ini penting tidak hanya untuk memahami maksud pembentuk undang-undang, tetapi juga untuk memberikan dasar bagi perbaikan regulasi yang lebih responsif terhadap perubahan dalam dunia kerja.

Pada akhirnya, keberhasilan pengaturan *outsourcing* sangat bergantung pada sejauh mana regulasi mampu memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan regulasi serta peningkatan kualitas pengawasan agar praktik *outsourcing* tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai dengan prinsip hubungan industrial yang berkeadilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang berfokus pada kajian terhadap norma, asas, serta peraturan perundang-undangan yang mengatur praktik *outsourcing* dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian hukum normatif digunakan untuk menilai kesesuaian antara pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan tujuan pembentuk undang-undang serta penerapannya dalam praktik hubungan industrial. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah ketentuan

² Z. Jafar, "Cacat Formil Pembentukan UU Cipta Kerja dan Implikasinya terhadap Regulasi Ketenagakerjaan," Jurnal Yudisial 14, no. 2 (2021).

³ R. Siregar, "Peraturan Pelaksana Omnibus Law dan Problematika Perlindungan Pekerja," Jurnal HAM 13, no. 2 (2022).

normatif yang mengatur outsourcing, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang merujuk pada teori perlindungan hukum, teori keadilan, dan teori kepastian hukum sebagai landasan analisis. Bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dianalisis secara kualitatif melalui metode preskriptif untuk memberikan argumentasi mengenai efektivitas rasio legis dan relevansinya dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Landasan Hukum dan Tujuan Pengaturan *Outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Praktik *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dipahami sebagai pemindahan sebagian kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang berdiri sebagai entitas hukum independen dari perusahaan pemberi kerja. Mekanisme ini lahir dari tuntutan dunia usaha yang semakin kompetitif, di mana perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara lebih luwes untuk menekan biaya operasional dan mempertahankan kualitas layanan maupun produk. Dalam konteks produksi modern, efisiensi menjadi kebutuhan utama, sehingga alih daya dipandang sebagai salah satu strategi yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut.⁴ Akan tetapi, model ini juga membawa potensi risiko berkurangnya perlindungan terhadap pekerja, sehingga diperlukan aturan hukum yang tidak hanya memberikan kepastian, tetapi juga pembatasan agar praktik outsourcing tidak disalahgunakan.

Kesadaran akan potensi penyimpangan inilah yang mendorong pembentuk undang-undang untuk menetapkan norma khusus melalui Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Ketentuan tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa pelaksanaan *outsourcing* berjalan dalam koridor hukum yang jelas dan terstruktur. Dalam skema tersebut, hubungan kerja tidak lagi bersifat tripartit sebagaimana hubungan kerja tradisional, melainkan membentuk pola tripartit yang melibatkan pekerja, perusahaan penyedia tenaga kerja, dan perusahaan pengguna jasa.⁵ Masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus ditegaskan secara tertulis dalam perjanjian. Penyusunan aturan ini menunjukkan upaya negara mengantisipasi kemungkinan ketidakpastian status pekerja yang dapat menimbulkan persoalan hukum di kemudian hari.

Inti dari regulasi mengenai *outsourcing* adalah untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas perusahaan dalam menghadapi dinamika global dan pemberian perlindungan terhadap pekerja yang berada dalam posisi rentan.⁶ Perusahaan memang dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan ekonomi dan perkembangan teknologi, tetapi adaptasi tersebut tidak boleh mengabaikan perlakuan yang layak bagi pekerja. Karena alasan tersebut, undang-undang secara tegas membatasi bahwa *outsourcing* hanya dapat dilakukan untuk kegiatan penunjang. Pembatasan ini bertujuan agar pekerjaan inti atau pekerjaan yang bersifat strategis tetap dikerjakan oleh pekerja tetap perusahaan, sehingga pekerja memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh stabilitas dan keberlanjutan kerja.

Secara normatif, pengaturan ini juga diorientasikan untuk mencegah manipulasi status ketenagakerjaan melalui penggunaan *outsourcing* secara berlebihan. Tanpa adanya batasan legal, perusahaan dapat dengan mudah mengalihdayakan seluruh jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab langsung perusahaan. Hal tersebut berpotensi membuka

⁴ B. Saksono, "Kedudukan Pekerja Tetap dan Pekerja Outsourcing dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 10, no. 2 (2019).

⁵ L. Hakim, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 27, no. 3 (2020).

⁶ D. Simanjuntak, "Problematisasi Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia," *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 51, no. 3 (2021).

celah terjadinya eksploitasi, misalnya melalui penghindaran kewajiban pemberian upah layak, jaminan sosial, atau fasilitas kerja yang semestinya diterima pekerja. Karena itu, aturan mengenai *outsourcing* memuat prinsip nondiskriminasi yang mewajibkan perusahaan untuk menjamin bahwa pekerja *outsourcing* tetap memperoleh perlindungan yang setara dengan pekerja tetap. Prinsip ini sejalan dengan nilai-nilai keadilan sosial dalam UUD NRI 1945, yang menempatkan pekerja sebagai subjek yang harus dihormati dan tidak boleh dijadikan komoditas semata.

Kepastian hukum juga menjadi salah satu tujuan utama dari pengaturan *outsourcing*. Dalam hubungan kerja modern yang semakin kompleks, kepastian mengenai hak dan kewajiban merupakan hal fundamental untuk menciptakan iklim kerja yang stabil dan mencegah terjadinya konflik industrial. Pasal 64–66 secara eksplisit mengatur pentingnya dokumen tertulis, baik dalam bentuk perjanjian antara perusahaan pengguna dan penyedia tenaga kerja, maupun antara penyedia tenaga kerja dan pekerja itu sendiri.⁷ Ketentuan ini didesain untuk menghindari penafsiran ganda yang dapat memunculkan sengketa ketenagakerjaan, sekaligus memberikan landasan hukum yang kuat apabila terjadi pelanggaran terhadap perjanjian kerja.

Dari perspektif sosiologis, keberadaan regulasi mengenai *outsourcing* merupakan respons negara terhadap perubahan struktur pasar tenaga kerja yang semakin dinamis.⁸ Globalisasi, perkembangan teknologi, dan perubahan pola produksi membuat perusahaan dituntut untuk beroperasi secara lebih adaptif. Namun demikian, fleksibilitas ekonomi tidak boleh menghilangkan aspek perlindungan sosial bagi tenaga kerja yang pada dasarnya merupakan kelompok rentan dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, pengaturan *outsourcing* berfungsi sebagai penyeimbang antara kepentingan pasar dan stabilitas sosial masyarakat. Regulasi ini memastikan bahwa inovasi ekonomi tetap berjalan sejalan dengan upaya menjaga harmoni dalam hubungan industrial.

Secara filosofis, penyusunan aturan mengenai *outsourcing* tidak terlepas dari prinsip penghormatan terhadap harkat dan martabat pekerja. Pembentuk undang-undang menempatkan pekerja bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai manusia yang memiliki hak dasar yang harus dijamin oleh negara. Dengan memberikan batasan-batasan tertentu dalam pelaksanaan *outsourcing* serta menjamin perlindungan terhadap pekerja alih daya, negara menjalankan mandat konstitusionalnya untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan manusiawi. Rasio legis dari ketentuan *outsourcing* dengan demikian bukan sekadar mengatur hubungan kerja, tetapi juga mencerminkan landasan moral dalam mewujudkan hubungan industrial yang berkelanjutan, proporsional, dan berkeadilan.

2. Rasio Legis Pengaturan Outsourcing : Antara Fleksibilitas Perusahaan dan Perlindungan Pekerja

Rasio legis pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya lahir dari kebutuhan untuk menyeimbangkan dua kepentingan besar yang sering kali berhadapan: kepentingan dunia usaha untuk memperoleh fleksibilitas dan efisiensi, serta kepentingan negara untuk memastikan pekerja memperoleh perlindungan dan keadilan dalam hubungan kerja. Dalam konteks pembangunan ekonomi nasional, pembentuk undang-undang menyadari bahwa perusahaan menghadapi dinamika persaingan yang semakin ketat, sehingga membutuhkan kemampuan untuk menyesuaikan struktur tenaganya secara lebih adaptif. Mekanisme alih daya kemudian dipandang sebagai instrumen yang dapat memberikan keluwesan

⁷ N. Rosyidah, "Analisis Perbandingan Hak Pekerja Outsourcing dan Non-Outsourcing," Jurnal Yustisia Hukum 8, no. 2 (2020).

⁸ L. Hakim, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan," Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM 27, no. 3 (2020).

tersebut. Namun, fleksibilitas ini harus ditempatkan dalam batas-batas yang tidak mengurangi harkat dan martabat pekerja sebagai subjek hubungan kerja.

Filosofi dasar pengaturan *outsourcing* berangkat dari premis bahwa meskipun dunia usaha perlu efisien, pekerja tidak boleh dijadikan objek komoditas semata.⁹ Karena itu, undang-undang menetapkan pembatasan tegas bahwa *outsourcing* hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat penunjang atau bukan bagian dari kegiatan inti perusahaan. Pembatasan jenis pekerjaan ini memiliki fungsi ganda. Pertama, melindungi pekerja agar tidak seluruh bagian kegiatan perusahaan dialihkan kepada pihak ketiga demi menghindari kewajiban jangka panjang perusahaan terhadap pekerja tetap. Kedua, menciptakan stabilitas struktural dalam hubungan industrial agar tidak terjadi ketergantungan berlebihan pada tenaga kerja kontraktual dan alih daya. Dengan demikian, prinsip keadilan distributif diimplementasikan melalui pembagian peran dan status kerja yang proporsional.

Jika pekerjaan inti diperbolehkan untuk dialihdayakan, maka perusahaan dapat menghindari kewajiban hubungan kerja jangka panjang, seperti jaminan sosial, jenjang karier, dan perlindungan normatif lain. Praktik seperti itu berpotensi menurunkan standar kesejahteraan pekerja secara signifikan dan memperlemah posisi tawarnya. Oleh sebab itu, pembatasan pekerjaan alih daya tidak hanya bersifat administratif, tetapi mengandung nilai moral dan etis, yaitu menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja. *Legislator* menempatkan tanggung jawab negara sebagai penjaga keadilan (*guardian of justice*) agar praktik alih daya tidak menimbulkan eksploitasi akibat ketidaksetaraan hubungan antara pekerja, perusahaan penyedia tenaga kerja, dan perusahaan pengguna.

Dari aspek filosofis, asas keadilan dan penghormatan terhadap martabat manusia menjadi landasan utama pembentukan rezim pengaturan *outsourcing*. Pekerja *outsource* seharusnya tidak diperlakukan sebagai kelompok pekerja yang inferior, apalagi sebagai tenaga kerja yang mudah diputus hubungan kerjanya tanpa perlindungan yang layak. Oleh karena itu, undang-undang menetapkan berbagai kewajiban bagi perusahaan penyedia tenaga kerja untuk menjamin terpenuhinya hak normatif pekerja, mulai dari pengupahan, jaminan sosial, hingga kondisi kerja yang manusiawi.¹⁰ Rasio legis ini menegaskan bahwa manusia (*workers*) adalah pusat dari hubungan ketenagakerjaan, bukan sekadar elemen produksi.

Secara yuridis, pembentuk undang-undang berupaya meletakkan struktur hubungan kerja tripartit dalam norma yang memberikan kepastian hukum kepada semua pihak. Kepastian hukum ini dimaksudkan untuk mengurangi ambiguitas mengenai siapa yang bertanggung jawab dalam pemenuhan hak pekerja *outsource* apakah perusahaan pengguna atau perusahaan penyedia tenaga kerja.¹¹ Norma tersebut juga disusun untuk menutup potensi moral hazard berupa saling lempar tanggung jawab antara kedua perusahaan. Dengan adanya batasan, persyaratan, dan mekanisme pengawasan yang jelas, maka hubungan kerja tripartit dapat berjalan secara tertib dan tidak menimbulkan konflik ketenagakerjaan yang berulang.

Dari aspek ekonomi, rasio legis pengaturan *outsourcing* bertujuan memberikan ruang bagi perusahaan untuk menjalankan spesialisasi pekerjaan. Perusahaan dapat memfokuskan sumber daya dan kapasitasnya pada kegiatan inti yang memberikan nilai tambah paling tinggi, sementara pekerjaan penunjang dialihkan kepada pihak lain yang lebih kompeten dan efisien. Dalam konteks modernisasi industri, skema ini dipandang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Namun,

⁹ D. Azhara, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing di Indonesia," Jurnal Syntax Literate 6, no. 4 (2021).

¹⁰ Jimly Asshiddiqie, "Kedudukan UUD 1945 dalam Sistem Hukum Nasional," Jurnal Konstitusi 12, no. 2 (2015).

¹¹ U. Fathonah, "Analisis Keadilan dalam Hubungan Kerja Pekerja Outsourcing," Jurnal Hukum & Pembangunan Ekonomi 7, no. 2 (2021).

pembentuk undang-undang menegaskan bahwa efisiensi ekonomi tidak boleh menjadi alasan untuk mengurangi atau bahkan menghapus hak-hak normatif pekerja. Oleh sebab itu, perlindungan hukum tetap ditempatkan sebagai syarat utama sehingga efisiensi tidak berubah menjadi eksploitasi.

Selain itu, pengaturan *outsourcing* merupakan respons terhadap fenomena transformasi struktur kerja global dan perkembangan industri modern. Perubahan pola produksi, digitalisasi, serta tekanan persaingan pasar global mendorong perusahaan untuk mencari bentuk hubungan kerja yang lebih fleksibel. Tanpa regulasi yang ketat, kondisi ini dapat memunculkan ketimpangan struktural dan menciptakan ketidakpastian kerja yang tinggi.¹² Maka dari itu, rasio legis pengaturan *outsourcing* tidak hanya bersifat adaptif terhadap perkembangan zaman, tetapi juga bersifat antisipatif terhadap potensi penyalahgunaan praktik alih daya. Negara melalui undang-undang berupaya menjaga agar fleksibilitas tenaga kerja tetap berada dalam koridor perlindungan.

Dengan demikian, rasio legis pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menunjukkan bahwa negara berusaha menyeimbangkan antara efisiensi dunia usaha dan perlindungan pekerja. Regulasi ini bertujuan memastikan bahwa praktik alih daya berjalan dalam kerangka keadilan, kepastian hukum, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja. Pembatasan jenis pekerjaan, pengaturan perjanjian kerja, serta penetapan tanggung jawab perusahaan merupakan instrumen untuk mencapai tujuan tersebut.¹³ Melalui pengaturan ini, negara menegaskan bahwa perlindungan tenaga kerja merupakan orientasi utama yang tidak dapat dikompromikan demi efisiensi semata. Oleh karena itu, implementasi dan pengawasan terhadap praktik *outsourcing* harus senantiasa merujuk pada tujuan normatif dan filosofis tersebut agar tidak melenceng dari maksud pembentuk undang-undang.

3. Dampak dan Tantangan Pengaturan Outsourcing Terhadap Hubungan Kerja

Pengaturan *outsourcing* membawa pengaruh yang sangat besar terhadap pola hubungan kerja di Indonesia. Penerapan hubungan kerja tripartite yang melibatkan perusahaan pengguna (*user company*), perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), dan pekerja menggeser struktur hubungan industrial yang sebelumnya bersifat langsung dan sederhana. Dalam konstruksi hubungan kerja yang baru ini, posisi pekerja *outsourcing* berada pada titik yang lebih rentan karena tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan tempat mereka bekerja sehari-hari. Struktur ini menimbulkan ketidakpastian mengenai pihak yang harus bertanggung jawab memenuhi hak-hak dasar pekerja, seperti upah, perlindungan jaminan sosial, serta kondisi kerja yang layak. Oleh sebab itu, regulasi yang kokoh dan komprehensif menjadi sangat penting untuk menjaga keseimbangan dan mencegah adanya kekosongan tanggung jawab (*liability gap*) dalam hubungan kerja.

Salah satu dampak paling menonjol dari sistem *outsourcing* adalah ketidakpastian status kerja. Banyak pekerja alih daya yang bekerja dalam jangka panjang pada perusahaan yang sama, tetapi secara yuridis tetap dikontrak dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diperbarui berulang-ulang. Ketidakpastian ini menciptakan kondisi "*pseudo permanent*", yaitu keadaan di mana pekerja bekerja secara permanen dalam praktik, tetapi tidak memiliki perlindungan yang melekat pada status pekerja tetap. Akibatnya, mereka kesulitan merencanakan masa depan finansial, memperoleh pembiayaan, hingga memenuhi kebutuhan sosial seperti pendidikan anak atau jaminan hari tua. Dari perspektif hubungan industrial, ketidakpastian status

¹² N. Fitriyah, "Kepastian Hukum dalam Hubungan Kerja Outsourcing," Jurnal Mimbar Hukum 33, no. 2 (2021).

¹³ B. Saksono, "Kedudukan Pekerja Tetap dan Pekerja Outsourcing dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan," Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora 10, no. 2 (2019).

kerja ini juga memengaruhi kualitas hubungan antara pekerja dan Perusahaan menurunkan motivasi, mengurangi rasa memiliki, dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas kolektif.

Ketimpangan perlindungan antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap juga merupakan persoalan struktural yang sering kali muncul di berbagai sektor industri. Pekerja *outsourcing* biasanya menerima upah yang lebih rendah, memiliki akses terbatas terhadap fasilitas perusahaan, serta tidak mendapatkan jaminan sosial secara optimal. Kondisi ini melahirkan bentuk ketidakadilan horizontal, di mana pekerja yang melakukan pekerjaan serupa memperoleh perlakuan yang berbeda hanya karena status hubungan kerjanya. Kesetaraan perlindungan merupakan prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan, sehingga disparitas ini berpotensi melanggar asas non-diskriminasi. Jika tidak ditangani secara serius, ketimpangan tersebut dapat menjadi pemicu konflik hubungan industrial, baik dalam bentuk unjuk rasa, mogok kerja, maupun sengketa ketenagakerjaan di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI).

Selain faktor-faktor tersebut, lemahnya pengawasan pemerintah menjadi salah satu akar persoalan dalam implementasi pengaturan *outsourcing*. Meskipun undang-undang telah memberikan batasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga kerja, praktik di lapangan menunjukkan banyak pelanggaran yang luput dari penindakan. Tidak sedikit perusahaan yang tetap mengalihdayakan pekerjaan inti untuk mengurangi beban biaya jangka panjang, padahal hal tersebut secara normatif dilarang. Ketidaktegasan dalam pengawasan menyebabkan aturan hukum tidak memiliki daya paksa (*enforceability*) yang memadai.¹⁴ Hal ini memperkuat pandangan bahwa regulasi yang baik sekalipun tidak akan efektif tanpa dukungan mekanisme pengawasan yang konsisten, terkoordinasi, dan berkelanjutan.

Dari perspektif perusahaan, ketidakpatuhan terhadap regulasi *outsourcing* justru dapat menghasilkan dampak negatif terhadap produktivitas dan stabilitas operasional. Pekerja yang merasa tidak aman atau diperlakukan secara tidak adil memiliki kecenderungan loyalitas rendah, sehingga turnover tenaga kerja menjadi lebih tinggi. Tingginya tingkat pergantian pekerja meningkatkan biaya perekrutan, pelatihan, dan adaptasi pekerjaan, yang pada akhirnya mengurangi efisiensi yang menjadi tujuan awal penggunaan sistem *outsourcing*. Dengan mematuhi regulasi, perusahaan sebenarnya tidak hanya meminimalkan potensi sengketa, tetapi juga menciptakan iklim hubungan industrial yang kondusif. Hal ini berdampak langsung terhadap kualitas produksi, keselamatan kerja, dan reputasi perusahaan di mata publik.

Bagi pemerintah, tantangan terbesar adalah bagaimana menjaga agar regulasi tetap relevan terhadap dinamika perekonomian yang bergerak cepat. Perubahan melalui UU Cipta Kerja, misalnya, menimbulkan polemik karena memperluas ruang lingkup *outsourcing* tanpa pembatasan yang ketat mengenai jenis pekerjaan. Banyak kalangan menilai bahwa ketentuan tersebut berpotensi melemahkan perlindungan pekerja dan membuka kembali ruang ketidakpastian hukum yang telah coba diperbaiki melalui UU No. 13 Tahun 2003.¹⁵ Harmonisasi antara regulasi lama dan regulasi baru merupakan keharusan agar kepastian hukum tetap terjaga. Pemerintah harus memastikan bahwa perubahan kebijakan tetap sesuai dengan prinsip dasar perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi serta konvensi internasional yang telah diratifikasi.

Secara keseluruhan, berbagai dampak dan tantangan yang muncul dalam pengaturan *outsourcing* membuktikan bahwa regulasi saat ini membutuhkan pembaruan yang menyeluruh. Aturan harus mampu mengimbangi kebutuhan fleksibilitas perusahaan dengan kewajiban negara

¹⁴ N. Fitriyah, "Kepastian Hukum dalam Hubungan Kerja Outsourcing," Jurnal Mimbar Hukum 33, no. 2 (2021).

¹⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

untuk melindungi pekerja. Selain memperkuat substansi hukum, pengawasan yang lebih efektif serta koordinasi lintas lembaga menjadi sangat penting untuk mencegah penyalahgunaan praktik alih daya. Penataan ulang regulasi ketenagakerjaan diperlukan agar dapat mendukung pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, diharapkan tercipta hubungan kerja yang tidak hanya efisien bagi perusahaan, tetapi juga adil, manusiawi, dan stabil bagi pekerja.

SIMPULAN

Rasio legis pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa *outsourcing* hanya boleh diterapkan pada pekerjaan penunjang sebagai upaya untuk menjamin perlindungan dan kepastian kerja bagi pekerja. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan tersebut belum tercapai secara optimal. Masih ditemukan pengalihdayaan pekerjaan inti, ketimpangan perlindungan antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap, serta lemahnya pengawasan pemerintah. Kondisi ini mengakibatkan terjadinya ketidakpastian hubungan kerja dan berkurangnya perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing*. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi serta penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan agar rasio legis pengaturan *outsourcing* dapat diwujudkan secara efektif dan selaras dengan prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

REFERENSI

- Asshiddiqie, Jimly. "Kedudukan UUD 1945 dalam Sistem Hukum Nasional." *Jurnal Konstitusi* 12, no. 2 (2015).
- Azhara, D. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing di Indonesia." *Jurnal Syntax Literate* 6, no. 4 (2021).
- Fathonah, U. "Analisis Keadilan dalam Hubungan Kerja Pekerja Outsourcing." *Jurnal Hukum & Pembangunan Ekonomi* 7, no. 2 (2021).
- Fitriyah, N. "Kepastian Hukum dalam Hubungan Kerja Outsourcing." *Jurnal Mimbar Hukum* 33, no. 2 (2021).
- Hakim, L. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 27, no. 3 (2020).
- Jafar, Z. "Cacat Formil Pembentukan UU Cipta Kerja dan Implikasinya terhadap Regulasi Ketenagakerjaan." *Jurnal Yudisial* 14, no. 2 (2021).
- Rosyidah, N. "Analisis Perbandingan Hak Pekerja Outsourcing dan Non-Outsourcing." *Jurnal Yustisia Hukum* 8, no. 2 (2020).
- Saksono, B. "Kedudukan Pekerja Tetap dan Pekerja Outsourcing dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 10, no. 2 (2019).
- Simanjuntak, D. "Problematisasi Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 51, no. 3 (2021).
- Siregar, R. "Peraturan Pelaksana Omnibus Law dan Problematisasi Perlindungan Pekerja." *Jurnal HAM* 13, no. 2 (2022).
- Suwondo, A. "Outsourcing dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Era Globalisasi." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan Indonesia* 12, no. 1 (2020).