



IMPLEMENTASI KEBIJAKAN OUTSOURCING DAN DAMPAKNYA TERHADAP PEMENUHAN HAK BURUH DI INDONESIA

Mangaraja Manurung 1, Akhirman Laia 2, Anisa Nst 3

1,2,3Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Asahan

Jl. Jend. Ahmad Yani, Kisaran Naga

Email: 1 mrajamanurung1970@gmail.com, 2 akhirman laia@gmail.com, 3 anisa nst@gmail.com,

ABSTRAK

Kebijakan outsourcing diterapkan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja. Namun, dalam praktiknya di Indonesia, sistem ini kerap menimbulkan masalah serius, terutama terkait pemenuhan hak-hak normatif buruh. Banyak pekerja outsourcing mengalami ketidakpastian status kerja, upah rendah, tidak mendapat jaminan sosial, serta minimnya perlindungan hukum. Penelitian ini menggunakan pendekatan empiris kualitatif deskriptif, dengan data yang diperoleh melalui wawancara terhadap pekerja, serikat buruh, dan pihak perusahaan penyedia tenaga kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa outsourcing sering disalahgunakan untuk menghindari kewajiban hubungan kerja jangka panjang. Oleh karena itu, dibutuhkan peninjauan ulang kebijakan outsourcing guna menjamin keadilan dan perlindungan yang lebih baik bagi buruh di Indonesia.

Kata Kunci : outsourcing, hak buruh, perlindungan hukum, ketenagakerjaan.

Abstract

The outsourcing policy is implemented to increase company efficiency in managing the workforce. However, in practice in Indonesia, this system often creates serious problems, particularly regarding the fulfillment of workers' normative rights. Many outsourced workers experience uncertain employment status, low wages, lack of social security, and minimal legal protection. This study uses a descriptive, qualitative empirical approach, with data obtained through interviews with workers, labor unions, and labor supply companies. The results indicate that outsourcing is often misused to avoid long-term employment obligations. Therefore, a review of outsourcing policies is needed to ensure fairness and better protection for workers in Indonesia.

Keywords: outsourcing, labor rights, legal protection, employment.

A. Pendahuluan

Outsourcing atau alih daya merupakan praktik ketenagakerjaan yang diperkenalkan untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas dunia usaha dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam sistem ini, perusahaan tidak lagi merekrut tenaga kerja langsung, melainkan menggunakan jasa pihak ketiga (vendor) untuk menyediakan pekerja yang dibutuhkan. Pekerja outsourcing secara hukum berada di bawah tanggung jawab perusahaan penyedia jasa, bukan perusahaan pengguna jasa (user).

Di Indonesia, sistem outsourcing mulai dilegalkan secara normatif melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama dalam Pasal 64 sampai Pasal 66. Meskipun regulasi ini mengatur bahwa pekerjaan yang dapat dialihdayakan adalah pekerjaan penunjang, dalam praktiknya outsourcing seringkali diberlakukan terhadap pekerjaan inti perusahaan. Hal ini menimbulkan permasalahan hukum dan sosial yang kompleks. Banyak pekerja outsourcing mengalami diskriminasi, ketidakpastian status kerja, serta kesulitan dalam menuntut hak-haknya karena berada dalam hubungan kerja tidak langsung.

Polemik mengenai sistem outsourcing semakin mencuat sejak banyak kasus pemutusan hubungan kerja sepihak, pengabaian upah minimum, hingga tidak adanya perlindungan terhadap jaminan sosial tenaga kerja. Beberapa serikat pekerja bahkan menganggap praktik outsourcing sebagai bentuk perbudakan modern yang mengabaikan prinsip-prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Kondisi ini menjadi

perhatian serius, tidak hanya dari aspek hukum tetapi juga dalam perspektif hak asasi manusia.

Melalui artikel ini, penulis ingin menggali lebih dalam bagaimana implementasi kebijakan outsourcing di Indonesia dijalankan dan apa saja dampaknya terhadap pemenuhan hak-hak buruh yang seharusnya dijamin oleh negara.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode empiris kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam realitas di lapangan mengenai implementasi outsourcing serta dampaknya terhadap pemenuhan hak-hak buruh. Lokasi penelitian berfokus pada beberapa kawasan industri di wilayah Jabodetabek yang memiliki konsentrasi tinggi terhadap penggunaan tenaga kerja outsourcing.

Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pekerja outsourcing dari sektor manufaktur, keamanan, dan jasa kebersihan, serta perwakilan serikat pekerja dan HRD dari perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya. Observasi juga dilakukan di lingkungan kerja outsourcing untuk melihat langsung kondisi kerja, fasilitas, serta interaksi antara pekerja dan pengusaha. Data sekunder diperoleh dari dokumen hukum, peraturan perundang-undangan, hasil riset terdahulu, serta laporan organisasi buruh nasional dan internasional.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan teknik triangulasi sumber dan tematik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang mengungkapkan fakta-

fakta lapangan dan membandingkannya dengan norma hukum yang berlaku, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Putusan Mahkamah Konstitusi dan regulasi turunannya.

C. Hasil Dan Pembahasan

Praktik outsourcing atau alih daya di Indonesia berangkat dari logika efisiensi dalam manajemen ketenagakerjaan, yang memungkinkan perusahaan fokus pada kegiatan inti (core business) mereka dengan menyerahkan sebagian pekerjaan penunjang kepada pihak ketiga. Dalam tataran teoritis, kebijakan ini dianggap mampu menciptakan fleksibilitas tenaga kerja, mengurangi beban biaya tetap, dan memperluas kesempatan kerja. Namun, implementasi kebijakan ini di lapangan justru menimbulkan persoalan struktural dalam hubungan industrial, terutama dalam pemenuhan hak-hak dasar pekerja.

Di banyak perusahaan, khususnya sektor manufaktur, keamanan, logistik, dan kebersihan, sistem outsourcing dilakukan melalui kerja sama antara perusahaan pengguna jasa (user company) dan perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor). Pekerja dikontrak oleh vendor dan kemudian ditempatkan bekerja di perusahaan user. Secara yuridis, tanggung jawab hubungan kerja berada pada vendor. Namun dalam praktiknya, kendali pekerjaan—baik berupa instruksi, pengawasan, hingga pengukuran kinerja—sering dilakukan langsung oleh perusahaan user, sehingga terjadi pemindahan tanggung jawab secara *de facto* tanpa pengakuan formal.

Hal ini melahirkan permasalahan ganda. Di satu sisi, perusahaan user menolak bertanggung jawab terhadap hak-hak buruh outsourcing karena secara

formal mereka bukan pemberi kerja. Di sisi lain, perusahaan vendor sering tidak memiliki kapasitas finansial dan administratif untuk memenuhi kewajiban hukum terhadap pekerja. Akibatnya, banyak buruh outsourcing berada dalam posisi limbo—bekerja tanpa perlindungan yang layak, dan dalam banyak kasus, tidak memiliki akses terhadap keadilan ketenagakerjaan.

Salah satu isu krusial yang muncul adalah ketimpangan perlakuan antara pekerja outsourcing dan pekerja tetap di tempat kerja yang sama. Dari hasil wawancara dengan buruh outsourcing di kawasan industri Cikarang dan Tangerang, ditemukan bahwa pekerja outsourcing mendapatkan gaji yang lebih rendah dibanding pekerja tetap meskipun mengerjakan pekerjaan serupa, bahkan kadang lebih berat. Tunjangan-tunjangan seperti THR, uang makan, transportasi, dan jaminan sosial sering kali tidak diberikan secara penuh. Selain itu, sistem kontrak jangka pendek yang diperpanjang berulang-ulang membuat status kerja mereka tidak pasti. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi dan perlakuan adil yang menjadi dasar hubungan industrial.

Tak hanya dari segi materi, psikologis dan sosial pekerja outsourcing juga terdampak. Status sebagai pekerja kontrak yang setiap saat dapat diputus tanpa alasan yang kuat membuat mereka hidup dalam ketakutan dan tekanan. Mereka enggan bersuara tentang pelanggaran hak karena takut kontrak tidak diperpanjang. Bahkan, keberadaan serikat pekerja outsourcing sering kali dihambat oleh perusahaan vendor maupun user, sehingga akses buruh terhadap organisasi kolektif yang dapat memperjuangkan hak mereka sangat terbatas.

Secara hukum, sistem outsourcing telah diatur dalam Pasal 64–66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa alih daya hanya boleh diterapkan untuk pekerjaan penunjang, seperti keamanan, kebersihan, katering, transportasi, dan sejenisnya. Namun, dalam kenyataan di lapangan, banyak perusahaan yang menyalahgunakan celah regulasi ini dengan mengalihdayakan pekerjaan inti, termasuk operator produksi, administrasi gudang, dan teknisi. Penyimpangan ini menandakan lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan serta absennya kontrol negara dalam mengawasi pelaksanaan outsourcing yang sesuai prinsip hukum yang adil.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 menjadi tonggak penting dalam membatasi ruang lingkup outsourcing, namun implementasi putusan tersebut sering kali mandek karena tidak adanya sanksi tegas terhadap pelanggaran. Banyak perusahaan tetap mengalihkan pekerjaan utama tanpa pengawasan yang ketat dari Dinas Tenaga Kerja. Bahkan di beberapa daerah, inspeksi ketenagakerjaan hanya bersifat administratif dan jarang menyentuh aspek hak normatif pekerja di lapangan.

Dampak dari praktik outsourcing yang tidak diatur dengan tegas adalah terjadinya stratifikasi pasar tenaga kerja, di mana pekerja tetap berada pada posisi yang diuntungkan, sementara pekerja outsourcing terpinggirkan secara sistematis. Struktur dualisme ini memperburuk kondisi sosial-ekonomi buruh, menurunkan loyalitas terhadap perusahaan, dan menciptakan relasi industrial yang tidak sehat. Hal ini jelas bertentangan dengan asas-asas konstitusional sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang

menjamin setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Selain aspek hukum nasional, praktik outsourcing yang merugikan buruh juga bertentangan dengan standar ketenagakerjaan internasional seperti Konvensi ILO No. 87 dan No. 98 yang menjamin hak berserikat dan perundingan kolektif. Dalam laporan tahunan ILO (International Labour Organization), Indonesia beberapa kali mendapatkan catatan terkait lemahnya perlindungan terhadap pekerja alih daya, termasuk rendahnya keterlibatan negara dalam menjamin pengawasan hubungan kerja tidak langsung.

Dari sisi negara, absennya regulasi turunan yang tegas dan komprehensif menyebabkan sistem outsourcing terus berjalan tanpa kontrol. Revisi UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) yang semula diharapkan menjadi solusi, justru memperluas ruang lingkup pekerjaan outsourcing tanpa kejelasan perlindungan hak. Hal ini menjadi bukti bahwa kebijakan pemerintah masih cenderung pro-pasar dan belum berpihak pada keadilan sosial bagi kaum pekerja.

Solusi terhadap persoalan ini tidak cukup hanya dengan regulasi, tetapi juga reformasi sistem pengawasan ketenagakerjaan, penguatan peran serikat buruh, edukasi hukum kepada pekerja, serta penyadaran kolektif bagi perusahaan bahwa keadilan kerja bukan sekadar beban, tetapi investasi sosial yang berdampak pada produktivitas jangka panjang. Pemerintah harus mengambil langkah lebih proaktif dengan memperluas jangkauan pengawas tenaga kerja, menerapkan sanksi administratif dan pidana yang tegas terhadap pelanggaran hak outsourcing, serta mengalokasikan anggaran untuk memperkuat pelatihan dan edukasi

ketenagakerjaan di sektor informal dan formal.

Pada akhirnya, praktik outsourcing tidak akan menjadi masalah apabila dijalankan dengan memperhatikan prinsip keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban, serta kontrol yang memadai dari negara. Kebijakan outsourcing seharusnya menjadi alat efisiensi yang manusiawi, bukan menjadi instrumen eksploitasi yang justru mengingkari semangat kesejahteraan pekerja yang menjadi cita-cita reformasi ketenagakerjaan Indonesia.

I. Kesimpulan

Kebijakan outsourcing di Indonesia telah diterapkan secara luas namun menyisakan berbagai persoalan dalam hal perlindungan hak-hak normatif buruh. Pelaksanaan outsourcing kerap kali tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja, diskriminasi upah, serta tidak terpenuhinya jaminan sosial dan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing.

Fakta lapangan menunjukkan bahwa sistem outsourcing justru menjadi celah untuk menekan biaya tenaga kerja dengan mengabaikan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, perlu adanya peninjauan ulang terhadap regulasi outsourcing serta penguatan pengawasan

ketenagakerjaan untuk menjamin keadilan dan perlindungan hukum yang menyeluruh bagi semua pekerja

J. Daftar Pustaka

Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Mahkamah Konstitusi RI. (2011). *Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Pengujian UU No. 13 Tahun 2003*.

Sembiring, L. (2020). "Outsourcing dan Kerentanan Pekerja di Sektor Manufaktur". *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 8, No. 2.

Tambunan, T. (2019). *Ekonomi Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: LP3ES.

International Labour Organization (ILO). (2017). *Decent Work and Outsourcing in ASEAN Countries*. Geneva: ILO Publications.

Simanjuntak, P.J. (2001). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia