

Kajian Hukum Perlindungan Hak-hak Pekerja *Outsourcing* Menurut UU Nomor 6 Tahun 2023

Arsita Nafa Bila

Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia
e-mail: 055364816@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan guna meneliti bentuk dan efektivitas perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja outsourcing berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 terkait Cipta Kerja. Metode yuridis normatif non-empiris digunakan sebagai metode pada penelitian ini, menggunakan pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian menyatakan bahwa walaupun secara normatif hak-hak dasar pekerja outsourcing tetap dijamin, seperti keselamatan kerja, jaminan sosial, serta hak atas upah layak, namun dalam praktiknya perlindungan tersebut masih lemah. UU No. 6 Tahun 2023 menghapus pembatasan jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, sehingga berpotensi memperluas praktik outsourcing hingga ke pekerjaan inti. Selain itu, tanggung jawab perlindungan hak-hak pekerja hanya dibebankan pada perusahaan penyedia tenaga kerja, bukan perusahaan pengguna jasa, yang secara langsung memanfaatkan tenaga kerja tersebut. Ketidakjelasan peraturan pelaksana serta lemahnya pengawasan ketenagakerjaan memperburuk posisi tawar pekerja outsourcing. Oleh karena itu, perlu adanya regulasi turunan yang jelas, penegasan tanggung jawab hukum bagi perusahaan pengguna, serta penguatan sistem pengawasan dan pendampingan hukum bagi pekerja outsourcing.

Kata kunci: Ketenagakerjaan, outsourcing, pekerja, perlindungan hukum, UU Nomor 6 Tahun 2023

PENDAHULUAN

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penunjang dalam pelaksanaan pembangunan diantaranya faktor tenaga kerja, alam, dan modal. Ketiganya dinilai sebagai sesuatu yang memiliki keutamaan dan tak terpisahkan satu sama lainnya. Akan tetapi, tenaga kerja ialah satunya faktor di mana mempunyai nilai yang penting dibandingkan faktor-faktor lain (Khakim, Abdul., 2007; Nurachmad 2009). Merujuk pada pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan memaparkan baik buruh maupun pekerja merupakan seseorang yang berhak mendapatkan imbalan atau bayaran bagaimanapun bentuknya karena terlibat pada proses pekerjaan. Berikutnya, pasal 1 ayat 2 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, tenaga kerja mengacu kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankannya untuk menghasilkan jasa maupun barang, yang digunakan sebagai kepentingan khalayak banyak atau kepentingan individu. Dengan demikian, Konsep terkait seluruh manusia yang mempunyai kemampuan dalam menjalankannya untuk menghasilkan jasa maupun barang, yang digunakan sebagai kepentingan khalayak banyak atau kepentingan individu, diantaranya meliputi seseorang yang berhak mendapatkan imbalan atau bayaran bagaimanapun bentuknya ataupun individu yang secara mandiri menjalankan aktivitas pekerjaan tanpa memperoleh imbalan atau upah (Agusmidah, 2010; Nurachmad 2009). Maka dari itu, istilah “buruh” atau “pekerja” biasanya mengacu pada mereka dalam dunia kerja yang ikut

terlibat didalamnya. Umumnya, tenaga kerja yang mendapatkan perlindungan juga berpeluang dalam menjalankan bermacam kewajiban sosial dan tugasnya, bisa mengasah potensi pada diri mereka, kemudian nantinya mampu mendorong kualitas hidup sehingga memperoleh kehidupan sebagai manusia yang layak (Gunandi & Sulistiyantoro, 2024).

Proses pembangunan juga harus memerhatikan faktor tenaga kerja, maka dari itu perlu upaya-upaya sebagai pembina, memberikan arah terhadap perlindungan bagi tenaga kerja demi mendukung kesejahteraan dari aktivitas yang telah dijalankan oleh suatu pihak. Perlindungan hak-hak pekerja ialah salah satu aspek penting dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, praktik *outsourcing* atau alih daya sering kali menimbulkan ketidakpastian hukum dan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) menjadi regulasi yang mengatur praktik *outsourcing* di Indonesia. UU ini menghapus batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, termasuk pekerjaan inti perusahaan, yang mana sebelum itu tercantum pada UU Nomor 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan. Revisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* tetap terjamin.

Tenaga kerja *outsourcing* yakni penyediaan tenaga kerja alih daya yang dilakukan sebuah entitas penyedia jasa tenaga kerja alih daya kemudian disalurkan pada entitas lainnya yang memerlukan tenaga kerja *outsourcing*. Entitas tersebut yang memerlukan tenaga kerja *outsourcing* melakukan kontrak bersama tenaga kerja *outsourcing* dengan adanya perjanjian kerja dengan entitas penyediaan tenaga kerja *outsourcing* yang dilaaksanakan pada dua langkah diantaranya perjanjian antara entitas *outsourcing* yang berperan penyediaan jasa tenaga kerja dengan entitas pengguna jasa *outsourcing*, serta perjanjian antara pengusahaan *outsourcing* dalam bentuk buruh/pekerja. Perjanjian kerja ialah perjanjian diantara pemberi kerja atau pemilik entitas dan tenaga kerja yang mencakup kewajiban, hak, serta kerja para hak (Agusmidah, 2010; Nurhayati, 2022)

Praktik alih daya atau *outsourcing* sebagai bagian dari mekanisme ketenagakerjaan modern dimana Sebagian besar diterapkan oleh perusahaan dalam rangka efisiensi dan fleksibilitas tenaga kerja. Namun, dalam praktiknya, *outsourcing* kerap menimbulkan berbagai persoalan hukum, khususnya berkaitan perlindungan hak-hak tenaga kerja (Gunandi & Sulistiyantoro, 2024). Permasalahan tersebut meliputi ketidakjelasan status hubungan kerja, lemahnya jaminan sosial, hingga tidak terpenuhinya upah layak, cuti, hingga perlindungan terhadap PHK sepihak yang menjadi hak-hak normatif pekerja.

Dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, terjadi peralihan signifikan terhadap sistem ketenagakerjaan, termasuk regulasi mengenai *outsourcing*. Salah satu perubahan kontroversial adalah dihapusnya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, yang sebelumnya dibatasi hanya pada pekerjaan penunjang (Febrianti, 2024).

Putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pengaturan lebih lanjut mengenai jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan harus ditentukan melalui peraturan menteri, yang hingga kini belum diterbitkan. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (Kompas.com, 2024). Oleh karena itu, penting untuk menganalisis sejauh mana UU No. 6 Tahun 2023 mampu menjamin

perlindungan kepada hak-hak pekerja *outsourcing* secara efektif dalam praktiknya.

Apabila diteliti secara mendalam terlihat bahwa terdapat kekaburuan atau hal-hal yang tidak jelas dengan memberikan ruang multitafsir mengenai norma pada regulasi *outsourcing* sehingga berpotensi menciptakan ketidakharmonisan hubungan kerja antara badan usaha dengan pekerja pada konsep *outsourcing*. Terdapat resiko daripada kebijakan ini yaitu tenaga kerja *outsourcing* tidak dapat menjalani tuntutan hukum atas hak-hak para pekerja kepada pemberi kerja jika terdapat penyimpangan aturan perundang-undangan ataupun perjanjian kerja yang dijalin oleh tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja, walaupun penyimpangan dilakukan oleh pemberi kerja, hal ini dikarenakan tidak terdapat hubungan kerja antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja. Kasus seperti ini menjadi keuntungan tersendiri bagi perusahaannya karena bukan menjadi tanggung jawab pada aspek-aspek tertentu yang bisa membuat perusahaan menjadi jera contohnya PHK, pembayaran THR, pesangon maupun hal lain, sebab telah dialihkan pada entitas penyedia jasa tenaga kerja. Di sisi lain beda hal lagi untuk para buruh, karena *outsourcing* menyebabkan permasalahan ketidakpastian hubungan kerja, karena kontrak kerja antara entitas penyediaan buruh dengan pekerja biasanya diakhiri pada saat tidak ada aktivitas kerja sehingga menjadi no work no pay, yakni selama tidak bekerja tidak akan ada gaji untuk tenaga kerja (Amaral, 2021) Didalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, pemilik usaha diberikan izin dalam mendapatkan tenaga kerja dari entitas lainnya atau menjalankan *outsourcing*, sehingga hal tersebut memberikan peluang untuk memotong hak-hak para buruh dan pekerja, misalnya jaminan sosial dan jaminan sosial serta keselamatan kerja.

Mengacu pada pernyataan latar belakang di atas, membuat penulis tertarik mengambil pembahasan Analisis Hukum Perlindungan Hak-Hak pekerja *outsourcing* menurut perspektif UU Nomor 6 Tahun 2023.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metode yuridis normatif non-empiris, yakni pendekatan yang bertumpu pada identifikasi terhadap literatur hukum juga peraturan perundang-undangan yang bersifat relevan tanpa menggunakan data lapangan (empiris) sebagai sumber utama (Diantha, 2016). Metode ini dilakukan untuk mengkaji asas, norma, serta kaidah hukum yang mengatur mengenai perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Adapun penggunaan pendekatan dalam penelitian di antaranya: 1) pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang digunakan untuk menelaah norma-norma hukum yang terkandung dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan *outsourcing* dan perlindungan tenaga kerja. Peraturan yang dianalisis antara lain Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Putusan Mahkamah Konstitusi terkait *outsourcing*; serta Peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah dan regulasi menteri tenaga kerja (Diantha, 2016); 2) pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang bertujuan untuk menelaah konsep-konsep hukum ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja, perlindungan hak pekerja, dan keadilan dalam hubungan industrial. Konsep-konsep tersebut dianalisis untuk menilai kesesuaian antara teori hukum dan praktik *outsourcing* dalam konteks UU No. 6 Tahun 2023 (Diantha, 2016).

PEMBAHASAN

1. Perubahan Regulasi Mengenai *Outsourcing*

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, di mana hasil dari penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022, membawa sejumlah perubahan terhadap ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia yang sebelumnya diatur di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Revisi yang sangat signifikan yakni salah satunya berkaitan dengan sistem kerja *outsourcing* (alih daya). Pada UU No. 13 Tahun 2003, pekerjaan yang dapat dialihdayakan dibatasi hanya pada pekerjaan penunjang (*non-core*). Namun, ada juga yang menghapus batasan tersebut dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan memungkinkan perusahaan untuk meng-*outsourcing*-kan pekerjaan inti (*core business*). Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan potensi eksplorasi terhadap pekerja, serta pelemahan terhadap kepastian dan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* (Febrianti, 2024).

Secara normatif, UU No. 6 Tahun 2023 tidak menghilangkan hak-hak dasar pekerja *outsourcing*. Mereka tetap dijamin memperoleh hak untuk berorganisasi, hak atas cuti dan bekerja, perlindungan keselamatan kerja, jaminan sosial, hingga hak atas upah layak. Namun, tanggung jawab pemenuhan hak tersebut diserahkan sepenuhnya kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, bukan perusahaan pengguna (Arifin *et al.*, 2024). Padahal, dalam banyak kasus, pengawasan dan beban kerja ditentukan oleh perusahaan pengguna. Kondisi ini menimbulkan hubungan kerja yang tidak proporsional, di mana pekerja *outsourcing* tidak memperoleh perlindungan penuh dari pihak yang secara langsung menggunakan jasanya. Akibatnya, perlindungan hukum yang tersedia menjadi lemah secara struktural. Disamping itu, muncul praktik hubungan kerja yang tidak setara dan rentan pelanggaran hak.

2. Masalah Ketidakpastian Regulasi Turunan

Melalui putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi menekankan bahwa ketentuan terkait jenis pekerjaan *outsourcing* harus diatur lebih lanjut melalui peraturan menteri. Namun hingga pertengahan tahun 2025, regulasi tersebut belum diterbitkan secara eksplisit. Akibatnya, terjadi kekosongan hukum yang menambah ketidakpastian dan berpotensi menurunkan standar perlindungan pekerja (Kompas.com, 2024). Ketidakpastian ini memperlemah perlindungan hukum terhadap tenaga *outsourcing* juga memberikan ruang interpretasi yang luas bagi perusahaan. Pada praktiknya, tenaga *outsourcing* masih mengalami diskriminasi upah, tidak mendapatkan jaminan sosial yang layak, dan mudah mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak.

Selain itu, ketidakpastian regulasi pelaksana berdampak pada Fleksibilitas berlebih bagi pengusaha untuk meng-*outsourcing*-kan hampir seluruh jenis pekerjaan, termasuk yang sebelumnya dibatasi sebagai pekerjaan inti (*core business*). Ketiadaan standar perlindungan minimum bagi pekerja *outsourcing* dalam hal upah, status kerja, dan jaminan sosial, karena tidak adanya pengaturan teknis yang spesifik, dan Lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, karena tidak ada landasan operasional yang jelas bagi pengawas dalam menilai pelanggaran di lapangan (Hafizh, 2022; Milinum, 2022).

Untuk memastikan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja *outsourcing*, perlu segera diterbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mengatur batasan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan, ditegaskan standar minimal perlindungan bagi pekerja *outsourcing*, termasuk durasi kontrak, perlindungan PHK, dan tanggung jawab user company, serta diperjelas mekanisme

pengawasan dan sanksi administratif, agar perusahaan yang menyalahgunakan sistem *outsourcing* dapat dikenai tindakan hukum (Kairup *et al.*, 2024; Marbun 2024).

Ketidakpastian regulasi turunan menyebabkan prinsip kepastian hukum dan keadilan sosial dalam hubungan industrial tidak tercapai, serta membuka peluang eksplorasi terhadap pekerja yang status hukumnya rentan.

3. Tantangan Penegakan Hukum

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, salah satu persoalan krusial dalam perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* adalah lemahnya penegakan hukum. Meskipun norma perlindungan telah diatur, penegakan hukumnya belum maksimal. Pengawasan oleh instansi ketenagakerjaan masih lemah, dan pekerja *outsourcing* umumnya enggan menyuarakan keluhan karena takut kehilangan pekerjaan. Sistem sanksi administratif pada saat ini tidak dapat dikatakan membuat efek jera terhadap perusahaan yang melanggar hak pekerja (Hafizh, 2022; Marbun, 2024).

Meskipun MK telah menegaskan bahwa jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan harus diatur dalam undang-undang atau oleh menteri, detail spesifik mengenai batasan tersebut masih menjadi perdebatan. Ketiadaan daftar pasti dan jelas mengenai pekerjaan “inti” dan “non-inti” dapat membuka celah interpretasi yang berbeda antara pengusaha, pekerja, dan pengawas ketenagakerjaan. UU No. 6 Tahun 2023 juga belum tegas mengatur kewajiban perusahaan pengguna (*user company*) untuk turut bertanggung jawab atas hak-hak pekerja *outsourcing*. Dalam praktiknya, pekerja *outsourcing* bekerja langsung di bawah instruksi perusahaan pengguna, tetapi perlindungan hukumnya dibebankan kepada penyedia jasa tenaga kerja (vendor). Hal ini menciptakan “*legal loophole*” yang mempersulit perlindungan pekerja secara menyeluruh (Arifin *et al.*, 2024; Marbun, 2023).

Pengawasan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala, mulai dari keterbatasan jumlah dan kapasitas pengawas hingga tidak efektifnya mekanisme pelaporan pelanggaran. Banyak pekerja *outsourcing* tidak melaporkan pelanggaran karena takut kehilangan pekerjaan, sehingga praktik pelanggaran hak cenderung dibiarkan. (Fatimah, 2015; Samaloisa, 2016). Hal ini diperparah dengan mayoritas pekerja *outsourcing* tidak memiliki pemahaman hukum yang memadai tentang hak-hak mereka. Di sisi lain, akses terhadap bantuan hukum, terutama dari serikat pekerja atau lembaga bantuan hukum, masih terbatas. Hal ini memperburuk posisi tawar pekerja *outsourcing* yang berada dalam kondisi kerja tidak stabil dan tidak menentu (Fatimah, 2015; Gunandi & Sulistiyantoro, 2024).

4. Perbandingan dengan Ketentuan Sebelumnya

Sebagaimana yang dijelaskan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pada prinsipnya pekerja *outsourcing* dengan perlindungan hukum berakar dari pengakuan terhadap hak-hak normatif pekerja. Hal tersebut mencakup kebebasan berserikat, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), jaminan sosial, serta hak atas upah layak. Namun, dalam UU No. 6 Tahun 2023, terjadi revisi signifikan dalam pengaturan sistem *outsourcing*, khususnya seperti dihapuskannya batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Hal ini mengakibatkan semua jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan inti (core business), dapat diserahkan kepada pihak ketiga. Secara hukum, hal ini memperluas ruang *outsourcing*, namun dari sisi perlindungan tenaga kerja, kebijakan ini justru menimbulkan

ketidakpastian hukum (Berliana *et al.*, 2024; Gunandi & Sulistiyantoro, 2024).

Hubungan kerja formal dalam konteks *outsourcing*, hanya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (vendor) dan pekerja, bukan dengan perusahaan pengguna jasa (user company). Tanggung jawab hukum user company atas perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* yang bekerja di bawah kendalinya tidak diatur secara eksplisit pada UU No. 6 Tahun 2023. Hal ini menimbulkan “legal gap” yang melemahkan posisi tawar pekerja *outsourcing* (Arifin *et al.*, 2024; Berliana, *et al.*, 2024). Pekerja *outsourcing*, meskipun bekerja di lingkungan perusahaan pengguna, secara hukum tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan entitas tersebut. Akibatnya, mereka sering kali tidak mendapatkan akses terhadap fasilitas kerja yang layak atau keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Samaloisa, 2016). Meskipun peraturan mengakui hak-hak dasar pekerja *outsourcing*, efektivitas perlindungan normatif masih terbatas dalam implementasinya. Hal ini dipengaruhi oleh: Rendahnya pengawasan dari pemerintah terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan, Kurangnya pengaturan teknis melalui peraturan pelaksana (Peraturan Menteri) yang menjadi turunan dari UU No. 6 Tahun 2023, Ketimpangan kekuatan pada interaksi industrial antara penyedia jasa maupun perusahaan pengguna dengan pekerja (Berliana *et al.*, 2024).

Pada intinya, jika dibandingkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, UU No. 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja terkesan mempunyai tingkat fleksibilitas terhadap pemilik usaha secara lebih tinggi, tetapi melemahkan perlindungan pekerja. Tanpa pembatasan yang tegas, *outsourcing* bisa digunakan sebagai strategi untuk menghindari kewajiban hubungan kerja tetap (Republika, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa pergeseran paradigma perlindungan kerja bergeser ke arah liberalisasi pasar tenaga kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai kebijakan outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dapat disimpulkan bahwa regulasi ini memberikan fleksibilitas lebih besar kepada perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja melalui sistem outsourcing. Hal ini terjadi karena dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Namun, kondisi tersebut berpotensi menurunkan standar perlindungan bagi pekerja akibat melemahnya kepastian hubungan kerja. Secara normatif, perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing tetap tersedia, khususnya terkait hak-hak dasar seperti hak berserikat, keselamatan kerja, jaminan sosial, dan upah. Meskipun demikian, pemenuhan hak tersebut sepenuhnya dibebankan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, bukan perusahaan pengguna, sehingga menciptakan ketimpangan perlindungan bagi pekerja.

Selain itu, belum diterbitkannya peraturan pelaksana berupa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mengatur jenis mata pencarian yang dapat dialihdayakan menyebabkan terjadinya kekosongan hukum. Situasi ini berdampak pada lemahnya pengawasan serta perlindungan terhadap pekerja outsourcing. Penegakan hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja outsourcing pun masih tergolong lemah, antara lain karena terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, rendahnya posisi tawar pekerja, serta minimnya sanksi tegas terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun UU No. 6 Tahun 2023 memberikan keleluasaan bagi perusahaan, implementasinya masih membutuhkan penguatan agar perlindungan pekerja outsourcing dapat terjamin secara optimal.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan untuk memperkuat perlindungan terhadap pekerja outsourcing dalam kerangka Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pertama, pemerintah perlu segera menerbitkan peraturan pelaksana yang mengatur secara jelas dan rinci mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Kejelasan regulasi ini sangat penting untuk memberikan kepastian hukum serta mencegah potensi penyalahgunaan sistem outsourcing oleh perusahaan. Kedua, tanggung jawab hukum perusahaan pengguna (*user company*) perlu diperkuat, terutama dalam pemenuhan hak-hak pekerja outsourcing yang terlibat langsung dalam kegiatan inti atau rantai produksi utama perusahaan.

Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan harus diperkuat melalui mekanisme yang lebih efektif dan independen, termasuk peningkatan kapasitas dan jumlah pengawas tenaga kerja agar mampu menindak berbagai pelanggaran hak pekerja di lapangan. Serikat pekerja dan lembaga bantuan hukum juga diharapkan lebih proaktif dalam memberikan advokasi dan pendampingan bagi pekerja outsourcing, terutama dalam menyuarakan pelanggaran hak dan mendorong proses penegakan hukum. Terakhir, perlu dipertimbangkan revisi terhadap UU No. 6 Tahun 2023, khususnya terkait aspek perlindungan bagi pekerja outsourcing, agar tercipta keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja dan prinsip keadilan serta perlindungan hak asasi pekerja.

REFERENSI

- Agusmidah, (2010). Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. USU Press.
- Amaral, Jovita De Rosairo (2021) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Vol. 9 No. 1. DOI: <https://doi.org/10.23887/jpku.v9i2.34142>
- Arifin, C., Soerodjo, I., Borman, M. S., & Sidarta, D. D. (2024). Kedudukan hukum tenaga kerja *outsourcing* sebelum dan sesudah berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum*. DOI: <https://doi.org/10.69957/cr.v4i01.1492>
- Berliana, R. et al. (2024) Tinjauan Yuridis Alih Daya Di Indonesia: Perlindungan Hak Pekerja Alih Daya Berdasarkan Uu Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Progresif*, 7(10), 1–15. DOI: <https://doi.org/10.20956/jh.v7i10.417>
- Diantha, I Made Pasek. (2016). Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam. Justifikasi Teori Hukum. Prenada Media Group
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta Research Law Journal*, 10(2), 215–232. DOI: <https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4954>
- Febrianti, R. (2024). Komparasi alih daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023. *Jurnal USM Law Review*. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jlur/article/view/7965>
- Gunandi, J., & Sulistiyantoro, H. (2024). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(3). <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i3.364>
- Hafizh, D..F., Genta Maghribi, Rita Mulyani, Sastia Roria Afradyta, & Sharen Fernanda. (2022). Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Lemhannas RI*, 10(3), 212-223. <https://doi.org/10.55960/jlri.v10i3.298>
- Kairup, U. C., Panjaitan, H., & Tobing, G. L. (2024). Menggugat UU Cipta Kerja: Perlindungan hak pekerja kontrak dalam sistem *outsourcing*. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(2), 870–876. <https://doi.org/10.36312/jcm.v5i2.3124>
- Khakim, Abdul, (2007). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

- Kompas.com. (2024, October 31). *MK: Aturan "outsourcing" harus diatur dalam UU, jenis pekerjaan diatur menteri.* <https://nasional.kompas.com/read/2024/10/31/16244141/mk-aturan-outsourcing-harus-diatur-dalam-uu-jenis-pekerjaan-diatur-menteri>
- Marbun, R. J., & Rahmayanti, R. (2024). Penerapan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Darma Agung*, 32(1), 420–430. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v32i1.4142>
- Marbun, R.J., (2023). Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Negara Kesejahteraan. Eureka Media Aksara
- Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 412–432. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119>
- Nurachmad (2009) Hukum Ketenagakerjaan. Sinar Grafika,
- Nurhayati, dkk., (2022). Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak (*Outsourcing*), Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, Dewangga Energi Internasional
- Republika. (2023, May 1). *UU Cipta Kerja dinilai semakin tidak lindungi buruh, legalkan outsourcing.* <https://news.republika.co.id/berita/rtz03e463/uu-cipta-kerja-dinilai-semakin-tidak-lindungi-buruh-legalkan-outsourcing>
- Samaloisa, R.W. (2016). *Outsourcing*, Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik. Cetakan pertama. Media Nusa Creative
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan