

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* DI INDONESIA: ANALISIS PERAN PEMERINTAHAN DAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KEPASTIAN HAK BURUH

Marsha Putri Cahyono¹, Muhammad Fauzan Ramadhan², Delya Ayu Chandra³, Dwi Desi Yai Tarina⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

2410611344@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2410611350@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2410611258@mahasiswa.upnvj.ac.id³, dwidésiayitarina@upnvj.ac.id⁴

ABSTRACT; *Legal protection for outsourced workers in Indonesia constitutes a persistent structural problem, as labor outsourcing practices continue to expand beyond the state's supervisory capacity. This study examines two central questions: first, how the government performs its guarantee and oversight functions with respect to the legal protection of outsourced workers; and second, to what extent Indonesia's normative labor law framework is capable of providing substantive legal certainty for such workers. A normative juridical method with a case study approach was employed, enabling in-depth analysis of the interaction between legal texts, policy implementation, and judicial practice. The findings indicate that the government carries a dual function as both regulatory authority and industrial relations supervisor, exercised through legislative instruments, outsourcing company certification, and inspection mechanisms conducted by regional manpower offices. From a normative standpoint, the protection of outsourced workers is governed by Law Number 13 of 2003 on Manpower as amended by Law Number 6 of 2023, Government Regulation Number 35 of 2021, Law Number 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement, and Law Number 24 of 2011 on Social Security Administering Bodies. Despite the relatively comprehensive normative framework, effective implementation remains constrained by three structural factors: limited supervisory capacity, weak inter-agency coordination, and the bargaining power disparity between workers and employers. This study concludes that the certainty of outsourced workers' rights is not merely a matter of having adequate legal norms in place, but depends on the synergy of three pillars: regulation free from legal loopholes, effective and proportionate government supervision, and consistent law enforcement by the Industrial Relations Court.*

Keywords: *Legal Protection, Outsourced Workers, Labor Supervision, Legal Certainty, Industrial Relations Court.*

ABSTRAK; Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing di Indonesia merupakan problematika struktural yang bersifat persisten, sebab praktik alih daya terus berkembang melampaui kapasitas pengawasan negara. Penelitian ini mengkaji dua persoalan pokok: pertama, bagaimana pemerintah menjalankan fungsi jaminan dan pengawasan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing; dan kedua, sejauh mana kerangka normatif ketenagakerjaan Indonesia mampu

memberikan kepastian hukum yang substantif bagi pekerja tersebut. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus, yang memungkinkan analisis mendalam terhadap interaksi antara teks hukum, implementasi kebijakan, dan praktik peradilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah mengemban fungsi ganda sebagai regulator sekaligus pengawas hubungan industrial, yang diwujudkan melalui instrumen legislasi, sertifikasi perusahaan alih daya, dan mekanisme inspeksi Dinas Ketenagakerjaan. Secara normatif, perlindungan pekerja outsourcing telah diatur dalam sejumlah regulasi, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Meski kerangka normatif tersebut relatif komprehensif, efektivitas implementasinya masih terhambat oleh tiga faktor struktural: keterbatasan kapasitas aparat pengawas, lemahnya koordinasi lintas instansi, dan kesenjangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepastian hak pekerja outsourcing bukan semata-mata soal ketersediaan norma hukum, melainkan bergantung pada sinergi tiga pilar: regulasi yang bebas dari celah hukum, pengawasan pemerintah yang efektif dan proporsional, serta konsistensi penegakan hukum oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Outsourcing, Pengawasan Ketenagakerjaan, Kepastian Hukum, Pengadilan Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Sistem ketenagakerjaan Indonesia dewasa ini tidak dapat dilepaskan dari fenomena outsourcing atau alih daya, yakni mekanisme pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan kepada pihak ketiga melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Secara ekonomis, model ini diminati pengusaha karena menawarkan fleksibilitas operasional dan efisiensi biaya. Namun, dari perspektif hukum dan keadilan sosial, outsourcing kerap menciptakan ketidakjelasan tanggung jawab hukum antara perusahaan penyedia dan perusahaan pengguna jasa, sebuah ambiguitas yang merugikan pekerja sebagai pihak paling rentan dalam relasi industrial tersebut.

Kerangka normatif perlindungan hubungan kerja di Indonesia bertumpu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan signifikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Undang-undang tersebut mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, mencakup perjanjian kerja, pengupahan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan kompensasi pesangon. Dalam konteks

outsourcing, ketentuan ini bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja yang tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan pengguna jasa, sebuah relasi segitiga yang secara inheren rentan terhadap penyalahgunaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang mewajibkan penyelesaian bertahap melalui perundingan bipartit, mediasi, atau konsiliasi sebelum perkara diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Konstruksi ini mencerminkan pilihan negara untuk mengutamakan penyelesaian musyawarah sebelum menggunakan jalur litigasi. Namun demikian, dalam praktik, ketentuan prosedural ini sering kali menjadi penghalang bagi pekerja yang tidak memiliki pengetahuan hukum dan sumber daya finansial yang memadai.

Secara konseptual, perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon dibedakan menjadi dua bentuk: perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui pembentukan regulasi dan pengawasan ketenagakerjaan yang berfungsi mencegah terjadinya pelanggaran hak. Perlindungan represif, di sisi lain, diberikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa di pengadilan sebagai respons atas pelanggaran yang telah terjadi. Dalam konteks ini, PHI berperan sebagai instrumen negara untuk memulihkan hak pekerja yang telah dilanggar.

Teori kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch menegaskan bahwa hukum harus mampu memberikan kejelasan norma dan jaminan penegakan hak. Dalam hubungan kerja outsourcing, kepastian hukum bermakna bahwa pekerja memperoleh jaminan yang konkret atas pembayaran upah, pesangon, dan hak-hak normatif lainnya, tanpa harus berhadapan dengan ketidakjelasan tanggung jawab antara perusahaan penyedia dan pengguna jasa. Apabila perlindungan preventif gagal berfungsi optimal, maka beban pemulihan hak beralih sepenuhnya kepada PHI, sebuah kondisi yang justru mengindikasikan kegagalan sistem pencegahan.

Berdasarkan kerangka teoretis tersebut, penelitian ini menempatkan pengaturan hukum ketenagakerjaan sebagai fondasi normatif, peran pemerintah sebagai instrumen perlindungan preventif, dan PHI sebagai instrumen perlindungan represif. Ketiga elemen ini dianalisis secara terpadu untuk menilai sejauh mana kepastian hak pekerja outsourcing, khususnya menyangkut pesangon, upah terutang, dan perlindungan pada saat perusahaan pailit, terjamin secara nyata dalam praktik. Penelitian ini berangkat dari premis bahwa kepastian hak pekerja outsourcing merupakan produk dari interaksi tiga variabel: kualitas norma hukum, efektivitas pengawasan

pemerintah, dan konsistensi putusan PHI. Kegagalan pada salah satu variabel akan berdampak sistemik terhadap keseluruhan sistem perlindungan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini merumuskan dua pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peran pemerintah dalam menjamin dan mengawasi pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja?
2. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yakni metode penelitian hukum yang menempatkan hukum sebagai sistem norma untuk dikaji secara analitis-kritis. Berbeda dari metode empiris yang menyandarkan kesimpulan pada data lapangan, metode yuridis normatif beroperasi melalui analisis terhadap bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan), bahan hukum sekunder (literatur ilmiah dan doktrin), serta bahan hukum tersier (kamus hukum dan ensiklopedia).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus (case study approach), yang memungkinkan penelitian ini tidak sekadar membaca teks hukum secara abstrak, melainkan mengukur relevansinya terhadap situasi faktual yang konkret. Secara khusus, penelitian menganalisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 3 K/Pdt.Sus-PHI/2012 sebagai preseden yudisial yang representatif dalam mengidentifikasi bagaimana PHI mengonstruksi tanggung jawab solidair perusahaan pengguna dan penyedia jasa terhadap pekerja outsourcing.

Analisis dilakukan secara induktif-deduktif: dimulai dari identifikasi norma-norma hukum yang berlaku, diteruskan dengan analisis implementasi dan penegakannya, kemudian disintesis ke dalam penilaian mengenai efektivitas perlindungan hukum secara keseluruhan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi tidak hanya apa yang diatur oleh hukum (das sollen), tetapi juga jarak antara norma dan kenyataan (das sein) dalam perlindungan pekerja outsourcing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran pemerintah dalam menjamin dan mengawasi pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja

Landasan konstitusional peran negara dalam perlindungan pekerja dapat ditelusuri pada dua pasal dalam UUD 1945. Pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sementara Pasal 28D ayat (2) menjamin hak setiap orang atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kedua ketentuan ini secara normatif mengharuskan negara dalam hal ini pemerintah untuk tidak bersikap pasif sebagai penjaga aturan semata, melainkan aktif sebagai fasilitator dan protektor dalam hubungan industrial yang secara struktural bersifat asimetris.

Asimetri tersebut bersumber dari ketimpangan posisi tawar (*bargaining position*) yang inherent dalam relasi pekerja-pengusaha. Dalam konteks outsourcing, ketimpangan ini berlapis ganda: pekerja tidak hanya berhadapan dengan perusahaan pengguna, tetapi juga dengan perusahaan penyedia jasa yang menjadi pemberi kerja formalnya. Konstruksi segitiga ini menyebabkan pekerja rentan terhadap pengabaian hak akibat saling lempar tanggung jawab antara dua entitas bisnis tersebut.

Doktrin *welfare state* menempatkan negara sebagai penanggung jawab kesejahteraan sosial warganya, termasuk dalam domain hubungan kerja privat. Prinsip *protective principle* (*beginselen van bescherming*) dalam tradisi hukum Eropa Kontinental memberikan justifikasi filosofis bagi intervensi negara untuk mengimbangi kekuatan pasar yang secara alamiah cenderung menguntungkan pihak yang lebih kuat secara ekonomi. Dengan demikian, intervensi pemerintah dalam hubungan kerja outsourcing bukan merupakan distorsi pasar, melainkan koreksi struktural yang secara hukum dan moral diperlukan sebagai berikut:

1. Pembentukan Regulasi Progresif

Sebagai legislator (*rule-maker*), pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja sebagai regulasi turunan dari UU Cipta Kerja. PP ini mengatur secara teknis persyaratan perusahaan penyedia jasa, mekanisme pengalihan perlindungan hak pekerja, serta kewajiban formal yang harus dipenuhi dalam perjanjian outsourcing. Namun, dari perspektif analisis normatif, PP ini tidak luput dari kelemahan substansial. Penghapusan larangan outsourcing pada pekerjaan inti (*core business*), yang sebelumnya menjadi pagar normatif dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, menimbulkan

pergeseran paradigmatik yang signifikan. Deregulasi ini memperluas ruang outsourcing tanpa disertai penguatan pengawasan yang proporsional, sehingga berisiko mengonversi hubungan kerja tetap menjadi hubungan kerja berbasis kontrak yang minim perlindungan. Ini adalah contoh nyata legislative gap yang dapat dieksploitasi oleh pelaku usaha yang tidak beriktikad baik.

2. Sertifikasi dan Akreditasi Perusahaan Outsourcing

Mekanisme sertifikasi merupakan instrumen penyaringan administratif yang dimaksudkan untuk memastikan hanya perusahaan outsourcing yang layak dan kompeten yang beroperasi. Berdasarkan PP No. 35/2021 Pasal 67, perusahaan penyedia jasa pekerja wajib memenuhi empat persyaratan kumulatif:

- (a) Berbentuk badan hukum Indonesia;
- (b) Memiliki izin usaha dari instansi berwenang;
- (c) Memiliki standar kompetensi kerja; dan
- (d) Tidak melakukan pemotongan upah pekerja.

Kementerian Ketenagakerjaan mengemban tanggung jawab penerbitan sertifikat kompetensi dan pengawasan berkelanjutan. Dalam kerangka teoritis, mekanisme ini seharusnya berfungsi sebagai filter *ex ante* mencegah perusahaan ilegal memasuki pasar sebelum terjadi pelanggaran. Namun, data empiris menunjukkan masih beroperasinya perusahaan outsourcing tanpa sertifikasi dalam jumlah yang signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mekanisme sertifikasi yang ada masih bersifat prosedural-formal, belum diimbangi oleh sistem verifikasi dan penindakan yang efektif.

3. Jaminan Pemenuhan Hak-Hak Fundamental

Negara berkewajiban menjamin pemenuhan hak-hak fundamental pekerja outsourcing yang mencakup empat domain utama:

- (a) Upah sesuai ketentuan upah minimum yang berlaku;
- (b) Jaminan sosial ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
- (c) Perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang;
- (d) Kondisi kerja yang memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

UU Cipta Kerja Pasal 81A menegaskan prinsip kesetaraan perlindungan: pekerja outsourcing berhak memperoleh perlindungan yang sepadan dengan pekerja tetap di perusahaan pengguna, termasuk hak untuk berserikat. Ketentuan ini secara normatif menutup

diskriminasi berbasis status kepegawaian. Akan tetapi, efektivitas norma ini sangat bergantung pada kepatuhan spontan perusahaan yang dalam praktiknya tidak dapat diasumsikan begitu saja tanpa mekanisme pengawasan dan penegakan yang kuat.

4. Pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota merupakan ujung tombak pengawasan ketenagakerjaan di lapangan. Kewenangannya mencakup inspeksi dan pemeriksaan perusahaan, penerbitan izin operasional, mediasi perselisihan hubungan industrial, serta penindakan administratif terhadap pelanggaran. Dalam struktur pengawasan ini, Dinas Ketenagakerjaan mengemban fungsi sebagai implementor kebijakan pusat sekaligus penegak norma di tingkat lokal.

Namun, efektivitas pengawasan menghadapi tantangan struktural yang serius. Pertama, terdapat ketidakseimbangan rasio antara jumlah Pengawas Ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Kedua, anggaran pengawasan ketenagakerjaan di banyak daerah masih jauh dari memadai. Ketiga, lemahnya koordinasi lintas instansi antara Disnaker, BPJS, dan Kementerian Ketenagakerjaan mengakibatkan fragmentasi data dan duplikasi fungsi yang kontraproduktif. Akumulasi ketiga kelemahan struktural ini menciptakan blind spot pengawasan yang kerap dimanfaatkan oleh perusahaan yang tidak patuh.

5. Pengadilan Hubungan Industrial sebagai Mekanisme Represif

Ketika mekanisme preventif tidak berjalan optimal, beban perlindungan pekerja beralih ke instrumen represif berupa PHI. Sebagai lembaga peradilan khusus, PHI berwenang mengadili perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja. Putusan Mahkamah Agung Nomor 3 K/Pdt.Sus-PHI/2012 menjadi preseden penting: putusan ini menegaskan tanggung jawab solidair (gezamenlijke aansprakelijkheid) perusahaan pengguna bersama perusahaan penyedia jasa atas pemenuhan hak pekerja. Doktrin tanggung jawab solidair ini memiliki signifikansi praktis yang besar karena menutup celah saling lempar tanggung jawab yang selama ini kerap terjadi.

Meski demikian, PHI sebagai instrumen keadilan menghadapi paradoks aksesibilitas: lembaga yang seharusnya menjadi jalan terakhir perlindungan pekerja justru sulit dijangkau oleh pekerja itu sendiri. Proses litigasi yang panjang, biaya yang tidak sedikit, serta kompleksitas prosedur hukum yang mensyaratkan pendampingan profesional menjadi

hambatan nyata. Ketika akses terhadap keadilan terhalang oleh biaya dan prosedur, maka perlindungan represif pun kehilangan fungsinya.

6. Peran Serikat Pekerja dan Kendala Implementasi

Serikat pekerja mengemban fungsi kontrol sosial (social control) dalam ekosistem perlindungan ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja menjamin hak konstitusional pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Dalam konteks outsourcing, serikat pekerja idealnya berfungsi sebagai penyeimbang kekuatan dalam perundingan kolektif dan sebagai early warning system terhadap pelanggaran hak.

Namun demikian, serikat pekerja di sektor outsourcing menghadapi hambatan struktural yang berbeda dari sektor formal biasa. Tingginya turnover pekerja outsourcing, ketergantungan kontrak kerja jangka pendek, dan ancaman pemutusan hubungan kerja menyebabkan pekerja enggan bergabung dengan serikat atau melaporkan pelanggaran. Kondisi ini diperparah oleh:

- (a) Fragmentasi data ketenagakerjaan lintas instansi;
- (b) Lemahnya sistem pelaporan dan pengaduan yang aksesibel bagi pekerja; Indikasi korupsi dalam proses sertifikasi di beberapa daerah; dan
- (c) Dominasi kepentingan investasi atas kepentingan perlindungan pekerja dalam kebijakan pemerintah daerah.

B. Pengaturan Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Indonesia

Kerangka normatif perlindungan hukum pekerja outsourcing di Indonesia dibangun di atas arsitektur legislasi berlapis yang mencerminkan upaya negara untuk merespons kompleksitas hubungan kerja tidak langsung. Landasan tertinggi terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan selanjutnya ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Regulasi turunannya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang secara khusus mengatur mekanisme teknis outsourcing.

Perubahan paradigmatis yang dibawa UU Cipta Kerja dalam ranah outsourcing terutama terletak pada liberalisasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Sebelumnya, UU Nomor 13 Tahun 2003 membatasi outsourcing hanya pada pekerjaan penunjang (non-core), sementara

rezim baru mengizinkan outsourcing tanpa pembatasan kategori pekerjaan. Pergeseran ini, meski mengandung logika efisiensi ekonomi, berimplikasi serius terhadap stabilitas hubungan kerja dan keterjaminan hak-hak normatif pekerja dalam jangka panjang.

Dalam rezim yang berlaku, perlindungan hukum pekerja outsourcing diwujudkan melalui pengakuan hak-hak normatif yang mencakup: hak atas upah layak sesuai standar upah minimum; hak atas jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan; hak atas waktu kerja dan waktu istirahat yang manusiawi; serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Regulasi juga mewajibkan perusahaan penyedia jasa untuk berbadan hukum dan memikul tanggung jawab penuh atas pemenuhan hak-hak pekerja, sehingga tidak terjadi pengalihan tanggung jawab yang merugikan pekerja.

Namun, kewajiban formal tersebut belum diimbangi oleh mekanisme sanksi yang cukup deterrent. Sanksi administratif seperti pencabutan izin usaha seringkali tidak diterapkan secara konsisten, sehingga nilai penegakannya rendah di mata perusahaan yang tidak patuh. Kondisi ini menciptakan moral hazard: perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban normatif tidak menghadapi risiko hukum yang signifikan, sementara pekerja yang haknya dilanggar menanggung seluruh beban pembuktian dan prosedur hukum.

Mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menetapkan sistem berjenjang: perundingan bipartit → mediasi atau konsiliasi → Pengadilan Hubungan Industrial. Konstruksi ini secara normatif tepat karena mengutamakan penyelesaian musyawarah sebelum litigasi. Namun, dalam praktiknya, bipartit sering gagal karena ketimpangan posisi tawar, mediasi tidak selalu menghasilkan kesepakatan yang mengikat, dan PHI tidak terjangkau oleh semua pekerja.

Secara keseluruhan, arsitektur normatif yang ada sesungguhnya telah memadai secara formal. Masalah sesungguhnya bukanlah ketiadaan norma, melainkan jarak yang lebar antara norma dan realitas implementasinya. Lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum pekerja, dan kecenderungan perusahaan untuk mengeksploitasi celah hukum dalam perjanjian kerja menyebabkan kerangka normatif yang komprehensif tersebut belum menghasilkan perlindungan yang substantif dan merata bagi pekerja outsourcing di lapangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik dua kesimpulan utama. Pertama, pemerintah memiliki peran yang secara konstitusional dan normatif sangat sentral dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing. Peran tersebut terwujud melalui tiga jalur: pembentukan regulasi progresif, pengawasan lapangan oleh Dinas Ketenagakerjaan, dan penyediaan mekanisme penyelesaian sengketa melalui PHI. Namun, efektivitas ketiga jalur ini secara simultan terhambat oleh defisit kapasitas pengawasan, lemahnya koordinasi lintas instansi, dan dinamika kebijakan yang cenderung mengutamakan kepentingan investasi di atas perlindungan pekerja. Akibatnya, terdapat kesenjangan sistemik antara mandat normatif dan realitas perlindungan di lapangan.

Kedua, kerangka normatif perlindungan pekerja outsourcing di Indonesia pada dasarnya telah dibangun dengan cukup komprehensif, meliputi UU Nomor 13 Tahun 2003 jo. UU Nomor 6 Tahun 2023, PP Nomor 35 Tahun 2021, UU Nomor 21 Tahun 2000, UU Nomor 2 Tahun 2004, dan UU Nomor 24 Tahun 2011. Namun, problem utama bukan pada ketidaklengkapan norma, melainkan pada: (a) celah normatif yang terbuka akibat liberalisasi outsourcing tanpa penguatan pengawasan yang proporsional; (b) lemahnya mekanisme penegakan sanksi; dan (c) hambatan struktural terhadap akses keadilan melalui PHI. Dengan demikian, kepastian hak pekerja outsourcing hanya dapat terwujud secara substantif apabila terdapat sinergi yang optimal antara kualitas regulasi, efektivitas pengawasan pemerintah, dan konsistensi penegakan hukum oleh lembaga peradilan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, diajukan empat saran kebijakan berikut. Pertama, kepada pemerintah: perlu dilakukan penguatan sistemik terhadap aparat pengawasan ketenagakerjaan melalui penambahan kuantitas dan peningkatan kapasitas Pengawas Ketenagakerjaan, peningkatan anggaran inspeksi, serta digitalisasi sistem pengawasan dan pelaporan berbasis data terintegrasi. Selain itu, pemerintah perlu menutup celah normatif yang timbul akibat liberalisasi outsourcing dengan menetapkan standar minimum perlindungan yang tidak dapat dikurangi melalui perjanjian kerja.

Kedua, kepada perusahaan penyedia dan pengguna jasa outsourcing: diwajibkan untuk tidak sekadar memenuhi persyaratan formal-administratif, tetapi menerapkan prinsip good

faith dalam seluruh aspek hubungan kerja. Sistem outsourcing tidak boleh difungsikan sebagai instrumen penghindaran tanggung jawab hukum terhadap pekerja—baik melalui kontrak kerja yang tidak seimbang maupun melalui pengalihan tanggung jawab yang tidak berdasar.

Ketiga, kepada pekerja outsourcing: pentingnya peningkatan literasi hukum melalui program pendidikan dan pelatihan yang aksesibel, serta partisipasi aktif dalam serikat pekerja sebagai forum perjuangan hak kolektif. Kesadaran hukum yang kuat merupakan prasyarat bagi pekerja untuk dapat menggunakan mekanisme perlindungan yang tersedia secara efektif. Keempat, kepada PHI: perlu terus meningkatkan kualitas, konsistensi, dan aksesibilitas putusan dalam sengketa ketenagakerjaan. Penyederhanaan prosedur beracara, pengurangan biaya perkara, serta peningkatan waktu penyelesaian yang lebih cepat merupakan reformasi yang mendesak agar PHI benar-benar berfungsi sebagai mekanisme keadilan yang dapat diandalkan oleh pekerja. Sinergi antara keempat aktor tersebut—pemerintah, perusahaan, pekerja, dan pengadilan—merupakan kondisi yang diperlukan (*necessary condition*) bagi terwujudnya perlindungan hukum pekerja outsourcing yang substantif dan berkelanjutan..

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Achmad. *Menguak Tabir Hukum*. Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia, 2008.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6575.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

International Labour Organization. Decent Work and the Informal Economy. Geneva: ILO, 2002.

Khakim, Abdul. "Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Pasca UU Cipta Kerja." Jurnal Hukum & Pembangunan 50, no. 2 (2020): 145–167.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. Putusan Nomor 3 K/Pdt.Sus-PHI/2012.

Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.