



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2>

Received: 21 Januari 2024, Revised: 5 Februari 2024, Publish: 11 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Kajian Hukum Terhadap Peran Perusahaan Outsourcing Dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia

Mawar Jeni Pratista<sup>1</sup>, Zainuddin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Email: [mawarjennypratistha@gmail.com](mailto:mawarjennypratistha@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Email: [zainuddin@umsu.ac.id](mailto:zainuddin@umsu.ac.id)

Corresponding: [mawarjennypratistha@gmail.com](mailto:mawarjennypratistha@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Outsourcing practices have become an integral part of the labor market in Indonesia, with outsourcing companies playing a significant role in providing labor for various industrial sectors. This legal study aims to evaluate the role of outsourcing companies in enhancing the welfare of laborers in Indonesia. Through a juridical analysis approach, this study highlights the challenges and obstacles faced in the implementation of outsourcing practices, including legal uncertainties regarding employment relationships, the rights of outsourced workers, and adequate legal protection. The role of outsourcing companies in improving the welfare of laborers in Indonesia has significant implications for the protection of workers' rights, job security, and economic well-being. This study also emphasizes the decision of the Constitutional Court emphasizing the need for better legal protection for outsourced workers, followed by regulatory measures issued by the government. However, the implementation of these regulations still faces challenges in law enforcement and ensuring compliance by outsourcing companies.*

**Keywords:** *law, outsourcing, the role of company, increased welfare*

**Abstrak:** Praktik outsourcing telah menjadi bagian integral dari dunia kerja di Indonesia, dengan perusahaan outsourcing memainkan peran penting dalam penyediaan tenaga kerja untuk berbagai sektor industri. Kajian hukum ini bertujuan untuk mengevaluasi peran perusahaan outsourcing dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia. Melalui pendekatan analisis yuridis, kajian ini menyoroti tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam implementasi praktik outsourcing, termasuk ketidakpastian hukum terkait hubungan kerja, hak-hak pekerja outsourcing, dan perlindungan hukum yang memadai. Peran perusahaan outsourcing dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia memiliki implikasi yang signifikan terhadap perlindungan hak-hak pekerja, kepastian kerja, dan kesejahteraan ekonomi. Kajian ini

juga menyoroti putusan Mahkamah Konstitusi yang menekankan perlunya perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja outsourcing, yang diikuti dengan langkah-langkah regulasi yang diterbitkan oleh pemerintah. Namun, implementasi regulasi ini masih menghadapi tantangan dalam penegakan hukum dan pemastian kepatuhan perusahaan outsourcing.

**Kata Kunci:** Hukum, outsourcing, peran perusahaan, peningkatan kesejahteraan

---

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan ekonomi yang berkembang pesat dan memiliki jumlah penduduk yang besar. Pertumbuhan ekonomi yang signifikan ini membutuhkan dukungan tenaga kerja yang kuat dan terampil. Namun, dalam konteks ketenagakerjaan, peran perusahaan outsourcing menjadi semakin dominan dalam menyediakan tenaga kerja bagi berbagai sektor industri. Peningkatan jumlah perusahaan outsourcing di Indonesia telah menjadi tren yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Perusahaan-perusahaan ini berperan sebagai perantara antara pekerja dan perusahaan klien yang membutuhkan tenaga kerja. Namun, kendati peran outsourcing ini terbukti memberikan manfaat dalam meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi perusahaan, pertanyaan terkait dampaknya terhadap kesejahteraan tenaga kerja menjadi semakin relevan.

Jika kesejahteraan tenaga kerja merupakan isu sentral yang perlu diperhatikan dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun outsourcing telah memberikan akses pekerjaan bagi banyak individu, masih ada kekhawatiran tentang kondisi kerja yang layak, upah yang adil, serta perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing. Selain itu, kompleksitas hubungan antara perusahaan outsourcing, perusahaan klien, dan pekerja sering kali menjadi tantangan tersendiri dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Ketidakjelasan dalam tanggung jawab antara pihak-pihak terkait sering kali menimbulkan ketidakpastian hukum dan peluang eksploitasi terhadap pekerja. Kajian hukum terhadap peran perusahaan outsourcing menjadi sangat penting. Kajian ini tidak hanya menyoroti aspek regulasi dan kebijakan terkait outsourcing, tetapi juga menganalisis dampaknya secara langsung terhadap kondisi sosial, ekonomi, dan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.<sup>1</sup>

## METODE

Dalam melakukan kajian terhadap peran perusahaan outsourcing dalam peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia, penggunaan metode analisis yuridis menjadi sangat relevan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menafsirkan peraturan hukum yang terkait dengan praktik outsourcing serta dampaknya terhadap tenaga kerja. Peneliti dapat memeriksa berbagai undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, dan dokumen hukum lainnya yang berkaitan dengan praktik outsourcing di Indonesia dengan menggunakan pendekatan ini. Metode analisis yuridis juga memungkinkan peneliti untuk melakukan perbandingan antara berbagai regulasi yang ada di tingkat nasional dan internasional terkait outsourcing. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kecocokan dan kesesuaian regulasi Indonesia dengan standar internasional dalam hal perlindungan tenaga kerja dan hak-hak pekerja.

---

<sup>1</sup> Vivid Izziyana, W. (2020). *HUKUM OUTSOURCING DI INDONESIA*. Penerbit : Unmuh Ponorogo Press

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pelaksanaan Kewajiban Dan Pemberian Hak Hak Pekerja Outsourcing Dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja**

Pelaksanaan kewajiban dan pemberian hak-hak pekerja outsourcing dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja menjadi krusial mengingat kerumitan regulasi yang mengatur hubungan kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa hubungan kerja dalam perjanjian outsourcing terjadi antara pekerja atau buruh outsourcing dengan perusahaan outsourcing. Namun, kekaburan pengaturan ini menyebabkan kepastian hukum terhadap hubungan kerja menjadi sulit diprediksi. Jika persyaratan yang ditentukan dalam undang-undang tidak dipenuhi, status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan outsourcing dapat berubah menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja. Praktik kerja outsourcing cenderung menggunakan perjanjian kerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), memudahkan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila pekerja tidak lagi diperlukan<sup>2</sup>.

Konsekuensinya, pelanggaran peraturan atau perjanjian kerja oleh perusahaan pemberi kerja tidak dapat dituntut secara hukum oleh tenaga kerja outsourcing, karena Pasal 66 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengakui adanya hubungan kerja antara keduanya. Hal ini memberi keuntungan bagi perusahaan pemberi kerja karena mereka tidak lagi bertanggung jawab atas komponen-komponen yang membebani seperti pembayaran pesangon, THR, atau PHK, karena tanggung jawab ini sudah diambil alih oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Dampak terhadap kesejahteraan tenaga kerja outsourcing merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam konteks perburuhan modern. Tanpa jenjang karier yang jelas, pekerja outsourcing mengalami ketidakpastian yang meningkat terkait dengan masa depan pekerjaan mereka. Sistem kontrak yang umumnya digunakan, seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hanya memberikan jaminan kerja untuk periode tertentu, biasanya satu hingga dua tahun. Setelah periode kontrak berakhir, pekerja bisa dengan mudah di Pemutusan Hubungan Kerja tanpa jaminan kepastian pekerjaan jangka panjang. Hal ini menciptakan ketidakstabilan dalam kehidupan ekonomi dan psikologis pekerja outsourcing, yang merasa tidak aman dalam mencari nafkah dan merencanakan masa depan mereka.<sup>3</sup>

Jika dalam hal kompensasi, uang pesangon yang diterima oleh pekerja outsourcing tidak sebanding dengan pekerja tetap. Masa kerja yang dihitung dari perpanjangan kontrak dua tahun, sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, menyebabkan nilai pesangon yang diterima menjadi lebih rendah. Akibatnya, pekerja outsourcing tidak hanya menghadapi risiko kehilangan pekerjaan dengan cepat, tetapi juga kompensasi finansial yang lebih rendah ketika mereka di Pemutusan Hubungan Kerja. Kesenjangan ini dalam kompensasi menambah beban ekonomi bagi pekerja dan keluarga mereka, serta merusak kestabilan finansial mereka. Selain itu, ketidakpastian pekerjaan dan kompensasi yang rendah juga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan emosional pekerja outsourcing. Mereka mungkin mengalami stres, kecemasan, dan ketidakpastian yang berkelanjutan terkait dengan pekerjaan dan keuangan mereka. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, serta menurunkan kualitas hidup secara keseluruhan. Pekerja outsourcing perlu

---

<sup>2</sup> Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88-102."

<sup>3</sup> Kartikasari, Y. (2015). *Pelaksanaan Pengawasan terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

menghadapi tantangan ekstra untuk memastikan kestabilan dan kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja yang tidak menjamin kepastian.<sup>4</sup>

Jika ketidakpastian ini mengakibatkan ketidakstabilan finansial dan psikologis bagi pekerja outsourcing, memperburuk kondisi kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Tanpa jaminan akan pekerjaan yang tetap dan perlindungan hukum yang memadai, mereka rentan terhadap eksploitasi dan penyalahgunaan oleh perusahaan pemberi kerja. Hal ini yang membuat perlu adanya perbaikan dalam regulasi ketenagakerjaan yang mengatur praktik outsourcing untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja, termasuk tenaga kerja outsourcing, dihormati dan dilindungi dengan baik. Upaya ini harus melibatkan berbagai pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat sipil, dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan bermartabat bagi semua tenaga kerja di Indonesia.<sup>5</sup>

### **Hambatan Dalam Pelaksanaan Regulasi Hukum Pada Praktik Outsourcing Dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja**

Hambatan dalam pelaksanaan regulasi hukum pada praktik outsourcing dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja menjadi perhatian utama, terutama karena kurangnya regulasi yang secara khusus mengatur perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing. Praktik outsourcing, meskipun dianggap lebih efisien dalam manajemen perusahaan, masih menghadapi kelemahan dalam hal kepastian hukum terkait hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja outsourcing. Kelebihan praktik outsourcing seperti efisiensi biaya produksi dan fokus perusahaan pada kegiatan utamanya membuatnya semakin populer, terutama dalam kondisi pasar global yang terus berkembang.<sup>6</sup> Kekurangan regulasi yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing menciptakan kompleksitas yang mengancam hubungan kerja yang seharusnya harmonis antara pekerja dan perusahaan outsourcing. Keaburan dalam pengaturan ini, terutama terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menimbulkan ruang multitafsir yang rentan terhadap ketidakpastian dalam hubungan kerja. Undang-undang ini mengatur hubungan kerja berdasarkan jenis kontrak, seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan/atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yang digunakan dalam praktik outsourcing. Jika persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang tidak dipenuhi, konsekuensinya adalah perubahan status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan outsourcing. Hal ini berpotensi mengubah dinamika hubungan kerja menjadi hubungan dengan perusahaan pemberi kerja, yang memiliki implikasi serius terhadap hak dan kewajiban kedua belah pihak. Ketidaktepatan dalam regulasi ini menciptakan ketidakpastian yang merugikan baik bagi pekerja maupun perusahaan outsourcing. Keaburan dalam pengaturan juga menimbulkan ketidakpastian dalam hal tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja outsourcing. Tanpa pedoman yang jelas, perusahaan outsourcing dan pekerja sering kali tidak memiliki pemahaman yang sama mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Hal ini dapat menghasilkan ketegangan dan konflik yang merugikan kedua belah pihak, serta mengganggu stabilitas lingkungan kerja secara keseluruhan. Perubahan status hubungan kerja juga dapat memengaruhi akses pekerja terhadap berbagai manfaat dan perlindungan yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan. Ketidakpastian ini

---

<sup>4</sup> Nursalim, C. R. P., & Suryono, L. J. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Outsourcing. *Media of Law and Sharia*, 2(1), 46-62.

<sup>5</sup> Husni, L., & Hamzah, A. S. (2016). Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem "Outsourcing" Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Masalah-Masalah Hukum*, 45(3), 207-215.

<sup>6</sup> "Himawan, N. (2015). Efektivitas Perjanjian Kerja Outsourcing Terhadap Security di PT. Samurai Service Solution Ditinjau dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

menciptakan celah bagi eksploitasi dan penyalahgunaan yang merugikan pekerja, serta menciptakan ketidakadilan dalam perlakuan antara pekerja tetap dan outsourcing.

Jika praktik outsourcing yang umumnya menggunakan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja Pemutusan Hubungan Kerja jika pekerja tidak lagi dibutuhkan. Ini menandakan kelemahan dalam pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem outsourcing, yang berpotensi meningkatkan insiden penyimpangan dan pelanggaran yang merugikan pekerja. Keberadaan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lebih fleksibel memberi keleluasaan kepada perusahaan untuk mengatur tenaga kerja sesuai kebutuhan mereka tanpa mempertimbangkan kestabilan kerja pekerja.<sup>7</sup> Tren global saat ini, terutama dipengaruhi oleh pandemi COVID-19, semakin mendorong perusahaan untuk beralih ke sistem kerja jarak jauh. Sistem ini dianggap lebih efisien dan produktif dalam kondisi tertentu. Namun, kebutuhan akan tenaga kerja outsourcing semakin meningkat karena perusahaan membutuhkan fleksibilitas dalam memenuhi kebutuhan operasional mereka. Namun, tanpa regulasi yang jelas dan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja outsourcing, risiko terhadap eksploitasi dan penyalahgunaan tenaga kerja outsourcing semakin meningkat.<sup>8</sup>

Ketidaktelitian dalam regulasi menyebabkan pekerja outsourcing rentan terhadap eksploitasi dan penyalahgunaan oleh perusahaan outsourcing. Tanpa panduan yang jelas, perusahaan outsourcing mungkin cenderung mengeksploitasi kebutuhan pekerja dan membatasi hak-hak mereka. Hal ini menciptakan ketidakseimbangan kekuatan antara perusahaan dan pekerja, yang dapat merugikan pekerja dalam jangka panjang. Perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja outsourcing menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan global dan dinamika pasar yang terus berubah. Diperlukan upaya yang lebih besar dari pemerintah dan regulator untuk mengembangkan regulasi yang sesuai dan efektif dalam melindungi hak-hak pekerja outsourcing. Ini termasuk menetapkan batasan jelas tentang penggunaan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, serta memperkuat mekanisme penegakan hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja. Pemerintah wajib memperhatikan pekerja outsourcing untuk memperhatikan perlindungan tambahan bagi pekerja outsourcing yang mungkin lebih rentan terhadap penyalahgunaan dan diskriminasi. Hal ini mencakup hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat, akses yang adil terhadap kompensasi dan tunjangan, serta perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak adil.<sup>9</sup>

Jika hambatan dalam pelaksanaan regulasi hukum pada praktik outsourcing dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja menjadi semakin nyata seiring dengan berkembangnya waktu. Praktik outsourcing dianggap tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama terkait dengan pengupahan dan diskriminasi perlakuan terhadap pekerja tetap dan pekerja outsourcing. Kesadaran akan kebutuhan akan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing semakin meningkat, yang tercermin dalam upaya Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) yang mengajukan permohonan uji materiil ke Mahkamah Konstitusi atas Pasal 59, 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011,

---

<sup>7</sup> Husin, Z. (2021). Outsourcing sebagai Pelanggaran Terhadap Hak Para Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, 1(1), 1-24.

<sup>8</sup> Husni, L., & Hamzah, A. S. (2016). Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem “Outsourcing” Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/puu-ix/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Masalah-Masalah Hukum*, 45(3), 207-215.

<sup>9</sup> Husin, Z. (2021). Outsourcing sebagai Pelanggaran Terhadap Hak Para Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, 1(1), 1-24.

yang dibacakan pada 17 Januari 2012, menyoroti kompleksitas konstusionalitas praktik outsourcing di Indonesia. Meskipun Mahkamah Konstitusi mengakui bahwa outsourcing merupakan kebijakan usaha yang wajar, keputusan tersebut memunculkan pertanyaan tentang aspek konstusional yang terkait dengan hak-hak pekerja outsourcing. Keputusan Mahkamah Konstitusi menyoroti perlunya meneliti lebih lanjut aspek konstusional yang berkaitan dengan hak-hak pekerja dalam konteks praktik outsourcing. Perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing menjadi semakin jelas dalam konteks keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja outsourcing berpotensi mengakibatkan hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil. Hak setiap orang untuk bekerja dengan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja harus dijamin oleh konstitusi. Keputusan Mahkamah Konstitusi menekankan perlunya perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja outsourcing. Keputusan Mahkamah Konstitusi juga menyoroti peran penting pengaturan hukum dalam melindungi hak-hak pekerja outsourcing. Regulasi yang jelas dan kuat diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi dengan baik. Ketidakteraturan dalam praktik outsourcing dapat menyebabkan penyalahgunaan dan pelanggaran hak-hak pekerja, yang akhirnya dapat mengganggu stabilitas dan keadilan dalam hubungan kerja. Konsekuensi praktik outsourcing yang tidak diatur dengan baik dapat menciptakan ketidakpastian dan kerentanan bagi pekerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang kuat dan efektif perlu diterapkan untuk mencegah eksploitasi dan penyalahgunaan tenaga kerja. Keputusan MK menekankan perlunya pemerintah dan regulator untuk meningkatkan upaya dalam menyusun regulasi yang melindungi hak-hak pekerja outsourcing. Perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing juga merupakan elemen penting dalam memastikan keberlanjutan dan keadilan dalam dunia kerja. Pemerintah dan lembaga terkait perlu mengambil langkah-langkah yang proaktif untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, sejalan dengan prinsip-prinsip konstusional dan keadilan sosial. Sebagai hasil dari keputusan Mahkamah Konstitusi, terdapat dorongan untuk memperbaiki regulasi yang ada dan memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing.

Jika pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, pemerintah Indonesia merespons dengan langkah-langkah konkret untuk mengatur praktik outsourcing yang lebih berkeadilan. Salah satu respons pemerintah adalah menerbitkan sejumlah peraturan, seperti Surat Edaran (SE) Nomor B.31/PHIJSK/I/2012, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012, Surat Edaran No. SE 04/MEN/VII/2013, Permenakertrans Nomor 27 Tahun 2014, dan Permenakertrans Nomor 11 Tahun 2019. Peraturan-peraturan ini dirancang untuk mengatur pelaksanaan putusan MK serta memberikan pedoman dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Surat Edaran (SE) Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 diterbitkan dengan tujuan untuk memberikan arahan mengenai implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011. Surat edaran ini mencakup petunjuk teknis bagi perusahaan untuk memahami dan melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dalam konteks praktik outsourcing. Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 lebih fokus pada penentuan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang melakukan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Selain itu, Surat Edaran No. SE 04/MEN/VII/2013 memberikan pedoman pelaksanaan dari peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Dokumen ini bertujuan untuk memberikan petunjuk lebih lanjut bagi perusahaan dalam menerapkan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan. Permenakertrans Nomor

27 Tahun 2014 dan Permenakertrans Nomor 11 Tahun 2019 adalah upaya lanjutan dari pemerintah dalam memperkuat aturan terkait outsourcing dan perlindungan hak-hak pekerja.<sup>10</sup>

Tantangan dalam mengimplementasikan regulasi yang efektif dan memastikan perlindungan hukum yang cukup bagi pekerja outsourcing tetap ada meskipun upaya pemerintah dalam merespons putusan Mahkamah Konstitusi terlihat. Pengawasan dan penegakan hukum yang efektif menjadi kunci dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja outsourcing dihormati dan dilindungi secara tepat sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kerjasama antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat sipil menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan bagi semua tenaga kerja, termasuk pekerja outsourcing, sehingga kesejahteraan mereka dapat meningkat secara signifikan.

## KESIMPULAN

Praktik outsourcing memunculkan berbagai hambatan dan tantangan yang perlu diatasi. Meskipun outsourcing dapat meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas perusahaan, terdapat ketidakpastian hukum terkait hubungan kerja antara perusahaan, pekerja, dan perusahaan klien. Hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang memadai dalam perlindungan hak-hak pekerja outsourcing, termasuk kepastian pengupahan, jaminan keselamatan kerja, dan perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak adil. Kekaburan dalam regulasi juga menyebabkan pekerja outsourcing rentan terhadap eksploitasi dan penyalahgunaan oleh perusahaan pemberi kerja. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 menyoroti pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, yang diikuti dengan penerbitan sejumlah peraturan untuk mengatur praktik outsourcing secara lebih jelas dan terperinci. Meskipun demikian, tantangan dalam mengimplementasikan regulasi yang efektif dan memastikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja outsourcing tetap ada. Diperlukan upaya lebih lanjut dari pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat sipil untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja outsourcing dihormati dan dilindungi dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## REFERENSI

- Vivid Izziyana, W. (2020). HUKUM OUTSOURCING DI INDONESIA. Penerbit : Unmuh Ponorogo Press
- Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88-102.
- Himawan, N. (2015). Efektivitas Perjanjian Kerja Outsourcing Terhadap Security di PT. Samurai Service Solution Ditinjau dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Husin, Z. (2021). Outsourcing sebagai Pelanggaran Terhadap Hak Para Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, 1(1), 1-24.
- Husni, L., & Hamzah, A. S. (2016). Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem "Outsourcing" Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/puu-ix/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Masalah-Masalah Hukum*, 45(3), 207-215.

<sup>10</sup> Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88-102.

- Nursalim, C. R. P., & Suryono, L. J. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Outsourcing. *Media of Law and Sharia*, 2(1), 46-62.
- Kartikasari, Y. (2015). Pelaksanaan Pengawasan terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 29(3), 652-673.
- Sauala, M. S. (2015). OUTSOURCING DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (DITINJAU DARI ASPEK 222 KEADILAN, KEPASTIAN, DAN KEMANFAATAN HUKUM). *Jurnal pembaharuan hukum*, 2(2), 222-233.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan