Jurnal Surya Kencana Satu:
Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan

Editorial Office: Fakultas Hukum, Universitas Pamulang,
Jalan Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Tangerang Selatan 15417, Indonesia.
Phone/ Fax: +6221-7412566
E-mail: dinamikahukum_fh@unpam.ac.id
Website: http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks

ISSN Print: 2085-2339
ISSN Online: 2654-7252

Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Terhadap Penyalahgunaan Sistem *Outsourcing*

Eko Jatmiko[a] Siti Kunarti[b] Sugeng Santoso[c], Risna Menda Lovinta Siregar[d]

[a] Fakultas Hukum, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto. E-mail: eko.j@mhs.unsoed.ac.id
[b] Fakultas Hukum, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto. E-mail: siti.kunarti@unsoed.ac.id
[c] Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan, Tangerang, E-mail: sugeng.santoso@lecturer.upn.edu
[d] Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, E-mail: dosen02989@unpam.ac.id

Article

Received: Jan 17, 2026;
Reviewed: Jan 25, 2026;
Accepted: Feb 09, 2026;
Published: Mar 31, 2026

Abstract

Penelitian ini menganalisis jaminan kepastian hak dan kedudukan pekerja *outsourcing* dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan yang baru, yang mencakup pengaturan hubungan kerja, pemenuhan hak normatif, serta mekanisme perlindungan terhadap potensi pelanggaran oleh pemberi kerja maupun perusahaan alih daya. Transformasi regulasi ini membawa perubahan signifikan dengan menghapus batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, yang di satu sisi meningkatkan efisiensi namun di sisi lain memperbesar risiko ketidakpastian kerja dan eksploitasi. Fokus utama penelitian adalah mengevaluasi pemenuhan hak-hak normatif serta mengidentifikasi pola penyalahgunaan dalam praktik industrial. Secara normatif, instrumen perlindungan ketentuan yang menjamin keberlangsungan hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja ketika terjadi pengalihan perusahaan atau kepemilikan usaha, jaminan sosial, dan uang kompensasi PKWT telah diatur untuk menjamin keberlangsungan kerja. Namun, efektivitasnya sering terkikis oleh praktik penyalahgunaan seperti kontrak berulang (*recurring*) PKWT, disparitas upah, dan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan preventif saat ini belum cukup tanpa penegakan hukum yang kuat. Rekomendasi strategis meliputi ratifikasi Konvensi ILO Nomor 181, penguatan kapasitas pengawas, dan penerapan Tanggung jawab bersama secara tanggung renteng antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa untuk menjamin keadilan bagi pekerja.

Kata kunci: Perlindungan hukum, Alih daya, Hak normatif pekerja

Abstract

This study analyzes the guarantee of certainty of the rights and status of outsourced workers within the new labor regulatory framework, which encompasses the regulation of employment relationships, the fulfillment of normative rights, and protection mechanisms against potential violations by employers and outsourcing companies. This regulatory transformation brings significant changes by removing restrictions on the types of work that can be outsourced, which, while increasing efficiency, also increases the risk of job insecurity and exploitation. The primary focus of the study is to evaluate the fulfillment of normative rights and identify patterns of abuse in industrial practices. Normatively, protective instruments, including provisions guaranteeing the continuity of employment relationships and workers' rights when a company or business ownership is transferred, social security, and compensation for non-permanent employment contracts (PKWT), have been established to ensure job continuity. However, their effectiveness is often eroded by abusive practices such as recurring PKWT contracts, wage disparities, and weak labor supervision. This study concludes that current preventive protection is insufficient without strong law enforcement. Strategic recommendations include ratification of ILO Convention No. 181, strengthening the capacity of supervisors, and implementing joint and several responsibilities between user companies and service providers to ensure fairness for workers.

Keywords: *Legal protection, Outsourcing, Normative workers rights*

PENDAHULUAN

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia merupakan perwujudan amanat konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta memiliki hak untuk bekerja dengan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja (Christina, 2023). Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosial, hukum ketenagakerjaan berperan sebagai sarana perlindungan bagi pihak yang memiliki posisi tawar lebih lemah secara sosial dan ekonomi, yakni pekerja atau buruh (Hadi Baskoro & Nugroho, 2024). Akan tetapi, seiring meningkatnya arus globalisasi dan tuntutan efisiensi operasional perusahaan, praktik alih daya atau outsourcing telah berkembang menjadi fenomena yang dominan dalam struktur pasar kerja modern di Indonesia (Azzahra, 2026).

Secara konseptual, alih daya merupakan pelimpahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui mekanisme perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja (Azzahra, 2026). Model bisnis ini pada awalnya ditujukan agar perusahaan pengguna (*user company*) dapat memusatkan perhatian pada kompetensi inti (*core business*)

mereka, sementara fungsi-fungsi penunjang dialihkan kepada pihak ketiga yang memiliki keahlian khusus di bidang tersebut (Azzahra, 2026). Namun, dalam perjalanannya, praktik alih daya di Indonesia seringkali memicu perdebatan sengit mengenai kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja. Perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan, yang ditandai dengan peralihan dasar hukum dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, telah melahirkan paradigma baru dalam pengaturan praktik alih daya (Azzahra, 2026).

Transformasi regulasi tersebut menimbulkan dampak yang luas terhadap hak-hak normatif pekerja. Dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan yang sebelumnya hanya mencakup pekerjaan penunjang telah membuka ruang bagi liberalisasi tenaga kerja yang lebih luas (Santoso, 2026). Kondisi tersebut kerap menempatkan pekerja alih daya pada posisi yang rentan, ditandai dengan ketidakpastian status pekerjaan, tingkat upah yang relatif rendah, serta keterbatasan dalam memperoleh akses terhadap jaminan sosial (Maulana et al., 2025). Fenomena eksploitasi terselubung pun muncul, di mana pekerja alih daya diperlakukan sebagai tenaga kerja yang fleksibel layaknya komoditas, tanpa adanya jaminan keberlanjutan kerja, sehingga menjadi tantangan serius dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia (Maulana et al., 2025). Oleh karena itu, diperlukan tinjauan mendalam mengenai bagaimana kerangka hukum saat ini memberikan proteksi terhadap berbagai bentuk penyalahgunaan sistem alih daya serta bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa dapat menjamin tercapainya keadilan bagi para pekerja.

RUMUSAN MASALAH

Analisis dalam laporan penelitian ini difokuskan pada dua permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam menjamin pemenuhan hak-hak normatif pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021?
2. Bagaimana pola penyalahgunaan sistem alih daya yang terjadi dalam praktik industrial di Indonesia serta mekanisme upaya hukum dan penyelesaian sengketa yang tersedia untuk mengatasi pelanggaran tersebut?

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang berfokus pada analisis terhadap berbagai instrumen hukum, norma, dan peraturan perundang-undangan yang mengatur sistem alih daya di Indonesia. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah secara

mendalam kerangka regulasi pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 untuk mengevaluasi pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Metode ini juga melibatkan studi literatur terhadap berbagai jurnal ilmiah dan teori hukum, seperti teori perlindungan hukum preventif dan represif dari Philipus M. Hadjon, guna memahami efektivitas fungsi hukum dalam mewujudkan keadilan dan kepastian hukum,. Analisis normatif ini juga mencakup tinjauan terhadap putusan hukum penting, seperti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 terkait prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE), serta perbandingan dengan standar internasional melalui Konvensi ILO Nomor 181. Melalui metode ini, penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi celah hukum dan memberikan rekomendasi strategis dalam penegakan hak asasi pekerja alih daya.

PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Hak Normatif Pekerja Alih Daya Pasca Regulasi Baru

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja mencerminkan berfungsinya hukum dalam upaya untuk merealisasikan nilai-nilai dasar dalam hukum, yaitu tercapainya rasa keadilan, terciptanya manfaat bagi masyarakat, serta adanya kepastian dalam penerapan dan penegakan hukum (Pratiwi & Andani, 2022). Menurut teori Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum terbagi menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan preventif yang berfungsi sebagai upaya pencegahan melalui pengaturan, serta perlindungan represif yang berupa penegakan hukum atau tindakan pemaksaan setelah terjadinya pelanggaran (Pratiwi & Andani, 2022). Dalam konteks alih daya, efektivitas perlindungan tersebut diuji dari sejauh mana regulasi terbaru mampu menyeimbangkan fleksibilitas pasar kerja dengan jaminan atas hak-hak dasar manusia sebagai subjek hukum (Azzahra, 2026).

Pergeseran Paradigma dari UU Ketenagakerjaan ke UU Cipta Kerja

Sebelum diberlakukannya rezim Cipta Kerja, pengaturan alih daya diterapkan secara ketat dengan batasan yang tegas dalam pelaksanaannya. Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan bahwa pekerjaan yang dialihdayakan harus terpisah dari kegiatan utama perusahaan serta hanya mencakup pekerjaan yang bersifat penunjang bagi keseluruhan operasional perusahaan (Azzahra, 2026). Namun, UU No. 6 Tahun 2023 (melanjutkan UU No. 11 Tahun 2020) telah menghapus dikotomi antara pekerjaan inti (*core*) dan pekerjaan penunjang (*non-core*) (Rahman et al., 2025). Perubahan tersebut secara normatif

memperluas ruang lingkup alih daya ke berbagai sektor pekerjaan, yang di satu sisi dapat meningkatkan efisiensi perusahaan, tetapi di sisi lain berpotensi mengaburkan batas tanggung jawab pemberi kerja (Azzahra, 2026).

Dampak dari dihapusnya pembatasan jenis pekerjaan tersebut adalah terbukanya peluang liberalisasi tenaga kerja, di mana perusahaan dapat mengalihdayakan fungsi-fungsi yang bersifat strategis. Kondisi ini kerap menuai kritik karena dinilai dapat merendahkan martabat pekerja, menjadikannya sekadar faktor produksi yang dapat digantikan sewaktu-waktu (Maulana et al., 2025). Namun demikian, pemerintah berpendapat bahwa fleksibilitas tersebut diperlukan guna menarik investasi serta menciptakan lapangan kerja di tengah kondisi ketidakpastian ekonomi global (Santoso, 2026).

Implementasi Prinsip TUPE sebagai Instrumen Perlindungan

Salah satu inovasi hukum yang diperkenalkan untuk mengurangi risiko ketidakpastian hubungan kerja dalam sistem alih daya adalah prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)* yang menjamin keberlangsungan hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja ketika terjadi pengalihan perusahaan atau kepemilikan usaha, sehingga status dan hak-hak pekerja tetap terjaga meskipun terjadi perubahan pihak pengelola. Prinsip ini lahir sebagai tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menegaskan bahwa masa kerja pekerja alih daya tidak boleh terputus hanya karena pergantian perusahaan penyedia jasa, sepanjang objek pekerjaannya masih tetap berlangsung (Sudarso & Miftakhul Huda, 2023).

Dalam Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa apabila hubungan kerja menggunakan PKWT, maka perjanjian tersebut wajib memuat ketentuan mengenai proses pemindahan jaminan atas hak-hak pekerja tetap terjaga meskipun terjadi perubahan perusahaan penyedia jasa alih daya, selama objek pekerjaan yang dikerjakan masih tetap berlangsung (Sudarso & Miftakhul Huda, 2023). Apabila ketentuan mengenai pengalihan perlindungan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian, maka secara hukum hubungan kerja itu dianggap berubah menjadi PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu) pada perusahaan alih daya yang bersangkutan (Sudarso & Miftakhul Huda, 2023). Mekanisme tersebut dirancang untuk memastikan adanya kepastian kerja (*job security*) serta terpenuhinya hak-hak jangka panjang pekerja, termasuk uang penghargaan masa kerja (Sudarso & Miftakhul Huda, 2023).

Ketentuan Hak Dasar Pekerja dan Sistem Perlindungan Kesejahteraan

Upaya perlindungan hukum yang dilakukan sebelum terjadi pelanggaran atau sengketa, dengan tujuan mencegah timbulnya kerugian bagi pekerja melalui pengaturan, pengawasan, dan penetapan standar kerja alih daya juga meliputi jaminan atas pemenuhan hak-hak ekonomi dan sosial. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perusahaan alih daya diwajibkan untuk memenuhi standar pengupahan yang berlaku sesuai wilayah penempatan pekerja (Christina, 2023) Hak-hak ini mencakup:

a. Upah Minimum dan Upah Lembur**:** Pekerja alih daya berhak menerima upah yang tidak besaran upah yang berada di bawah ketentuan minimum yang telah ditetapkan pada tingkat provinsi maupun kabupaten/kota, serta kompensasi atas waktu kerja lembur yang diatur maksimal 4 jam sehari atau 18 jam seminggu.
b. Tunjangan Hari Raya (THR) dan Cuti**:** Kewajiban pemberian THR keagamaan serta hak atas cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah masa kerja satu tahun merupakan hak yang tidak dapat dikurangi oleh perusahaan alih daya.
c. Jaminan Sosial Tenaga Kerja**:** Perusahaan alih daya wajib mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan. Inovasi dalam UU Cipta Kerja adalah adanya Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang memberikan bantuan uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan bagi pekerja yang terkena PHK.(Azzahra, 2026)
d. Uang Kompensasi PKWT**:** Bagi pekerja alih daya yang diikat dengan PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi pada saat berakhirnya kontrak, yang perhitungannya didasarkan pada proporsionalitas masa kerja.

Meskipun secara normatif hak-hak tersebut telah diatur secara rinci, pelaksanaannya di lapangan kerap tidak efektif akibat lemahnya pengawasan. Kondisi di mana perusahaan alih daya atau vendor sering kali tidak memiliki aset yang memadai untuk memenuhi kewajiban hukumnya ketika terjadi perselisihan merupakan risiko sistemik yang harus ditanggung oleh pekerja (Santoso, 2026). Oleh sebab itu, ketentuan yang mewajibkan perusahaan alih daya berbentuk badan hukum serta memiliki izin usaha yang sah menjadi penyaring awal yang sangat penting dalam memberikan perlindungan hukum (Pratiwi & Andani, 2022).

Pola Penyalahgunaan Sistem Alih Daya dan Dinamika Penegakan Hukum

Penyalahgunaan sistem alih daya di Indonesia seringkali terjadi karena adanya asimetri

informasi dan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dengan pemberi kerja (Hadi Baskoro & Nugroho, 2024). Meskipun regulasi telah menetapkan standar minimum, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai celah yang dimanfaatkan untuk menekan biaya, bahkan dengan mengorbankan hak-hak pekerja (Maulana et al., 2025).

Tipologi Penyalahgunaan dalam Praktik Industrial

Berdasarkan studi literatur dan temuan empiris dalam berbagai jurnal, pola penyalahgunaan sistem alih daya dapat dikategorikan menjadi beberapa bentuk utama yang sistemis:

a. Penyalahgunaan Status Kontrak (*Recurring* PKWT): Salah satu bentuk eksploitasi yang paling umum adalah pola melamar kembali. Perusahaan pengguna kerap meminta pekerja alih daya yang masa kontraknya hampir berakhir untuk kembali melamar melalui perusahaan alih daya lain (vendor baru) guna menjalankan pekerjaan yang sama (Hanun, 2024). Tindakan tersebut dilakukan secara sengaja untuk memutus masa kerja pekerja, sehingga perusahaan tidak berkewajiban mengangkat mereka sebagai karyawan tetap atau membayar pesangon dalam jumlah besar (Muda Harahap & Nasution, 2025).
b. Disparitas Upah dan Diskriminasi Kerja**:** Terdapat perbedaan yang cukup signifikan dalam total kompensasi antara pekerja alih daya dan pekerja tetap atau organik di perusahaan pengguna, meskipun beban kerja serta tanggung jawab yang diemban relatif sama (Hanun, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa upah pekerja alih daya di beberapa sektor seperti perbankan dan manufaktur bisa 17% hingga 26% lebih rendah dibandingkan pekerja tetap (Muda Harahap & Nasution, 2025). Diskriminasi ini juga meluas pada akses fasilitas kantor, program pelatihan, dan kesempatan pengembangan karier (Maulana et al., 2025).
c. Pengabaian Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Pekerja alih daya sering ditempatkan pada posisi pekerjaan yang memiliki risiko kecelakaan tinggi, namun mereka jarang mendapatkan pelatihan K3 yang memadai dibandingkan dengan pekerja tetap (Muda Harahap & Nasution, 2025). Hal ini diperburuk dengan ketidapatuhan vendor dalam membayar iuran jaminan kecelakaan kerja, sehingga ketika terjadi insiden, pekerja berada dalam kondisi yang sangat rentan secara finansial dan medis.
d. Fragmentasi Tanggung Jawab dalam Hubungan Triangular: Dalam sistem alih daya, tanggung jawab hukum kerap tersebar atau terpecah. Ketika terjadi pelanggaran hak, perusahaan pengguna sering kali menghindar dengan dalih tidak adanya hubungan

hukum secara langsung, sedangkan perusahaan penyedia jasa sering kali tidak memiliki kapasitas finansial yang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerja (Siregar et al., 2024). Kondisi ini menyebabkan pekerja mengalami kesulitan dalam menuntut hak-haknya secara efektif (Santoso, 2026).

Upaya Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa Industrial

Untuk mengatasi penyalahgunaan tersebut, hukum Indonesia menyediakan tata cara penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha melalui prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pekerja alih daya dapat menempuh jalur-jalur sebagai berikut untuk memulihkan hak mereka:

1. Perundingan Bipartit**:** Tahap pertama yang wajib dilakukan adalah perundingan secara musyawarah antara pekerja atau serikat pekerja dengan pihak pengusaha alih daya. Proses perundingan tersebut harus diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 30 hari kerja (Christina, 2023).
2. Mediasi dan Tripartit**:** Apabila upaya bipartit tidak berhasil, maka perselisihan harus dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) untuk kemudian diselesaikan melalui mediasi oleh mediator pemerintah. Dalam proses tersebut, mediator akan memberikan anjuran tertulis yang dapat diterima maupun ditolak oleh para pihak yang bersengketa (Christina, 2023).
3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI): Apabila penyelesaian melalui jalur non-litigasi tidak menghasilkan kesepakatan, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara yang berkaitan dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antarserikat pekerja (Christina, 2023).
4. Upaya Hukum Kasasi: Putusan PHI terkait perselisihan hak dan PHK dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA). MA seringkali berperan dalam memberikan koreksi terhadap perhitungan kompensasi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Hadi Baskoro & Nugroho, 2024).

Dalam penyelesaian sengketa alih daya, pembuktian mengenai keberlangsungan pekerjaan dan penerapan prinsip TUPE menjadi kunci utama. Jika pekerja dapat membuktikan bahwa mereka bekerja terus-menerus pada objek yang sama meskipun vendor berganti, dan tidak ada klausul pengalihan perlindungan, maka hakim PHI dapat menyatakan hubungan kerja tersebut berubah menjadi PKWTT demi hukum (Sudarso & Miftakhul Huda, 2023).

Sanksi Hukum atas Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan

Regulasi terbaru juga mempertegas sanksi bagi perusahaan alih daya yang melanggar ketentuan normatif. Sanksi tersebut ditetapkan untuk menimbulkan efek jera sekaligus menjamin ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku standar minimum perlindungan pekerja:

a. Sanksi Pidana: Pelanggaran atas kewajiban pembayaran upah sesuai ketentuan upah minimum dapat digolongkan sebagai tindak pidana kejahatan, dengan ancaman pidana penjara antara 1 sampai 4 tahun serta denda paling banyak sebesar Rp400 juta (Sudarso & Miftakhul Huda, 2023). Pelanggaran terkait waktu istirahat, cuti, atau upah lembur juga diancam dengan pidana kurungan dan denda.
b. Sanksi Administratif: Perusahaan alih daya yang tidak memenuhi ketentuan operasional, seperti pendaftaran PKWT atau persyaratan perizinan, dapat dikenai sanksi mulai dari peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, hingga pencabutan izin operasional (Sudarso & Miftakhul Huda, 2023).

Namun, tantangan terbesar dalam penegakan sanksi ini adalah kapasitas pengawasan pemerintah yang terbatas. Ketimpangan jumlah pengawas ketenagakerjaan dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi menyebabkan banyak pelanggaran di sektor alih daya tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara hukum (Muda Harahap & Nasution, 2025).

Perspektif Internasional dan Komparatif: Konvensi ILO No. 181

Dinamika perlindungan pekerja alih daya di Indonesia juga harus dilihat dalam konteks standar perburuhan internasional. *International Labour Organization* (ILO) telah mengeluarkan Konvensi No. 181 tahun 1997 tentang Agen Penempatan Swasta (*Private Employment Agencies Convention*) (Olsson, 2025). Konvensi ini mengakui peran agen swasta dalam pasar kerja namun menekankan perlunya regulasi ketat untuk melindungi pekerja dari eksploitasi. Hingga kini, Indonesia masih belum melakukan pengesahan terhadap Konvensi ILO No. 181 (Muda Harahap & Nasution, 2025). Belum diratifikasinya ketentuan tersebut berdampak pada standar pengawasan nasional yang belum sepenuhnya sejalan dengan praktik terbaik internasional, khususnya dalam menjamin adanya tanggung jawab bersama antara perusahaan pengguna dan penyedia jasa dalam kasus pelanggaran hak asasi pekerja. Tanpa mengacu pada standar internasional yang diadopsi, pengawasan terhadap agen penempatan swasta di Indonesia cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya menyentuh aspek substantif keadilan bagi pekerja alih daya (Muda Harahap & Nasution, 2025).

Sejumlah negara dengan sistem hukum yang lebih maju telah menerapkan mekanisme pengawasan yang lebih ketat. Misalnya, Jerman memberlakukan regulasi yang menjamin tingkat kesetaraan hak yang tinggi bagi pekerja kontrak, sedangkan Indonesia masih menghadapi tantangan dalam implementasi serta ketidakjelasan norma setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja (Azzahra, 2026). Ketidakpastian hukum ini seringkali muncul karena adanya disharmoni antara peraturan pemerintah pusat dengan praktik di tingkat daerah yang terdesentralisasi.

PENUTUP

Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya di Indonesia saat ini tengah berada dalam masa transisi yang cukup menantang seiring berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Walaupun regulasi tersebut memberikan fleksibilitas bagi pelaku usaha melalui penghapusan batasan sektor, pemenuhan hak-hak normatif pekerja kerap tergerus oleh lemahnya pengawasan serta adanya praktik penyalahgunaan sistem di lapangan. Terpecahnya tanggung jawab antara perusahaan pengguna dan penyedia jasa alih daya juga menimbulkan wilayah abu-abu yang merugikan pekerja, sehingga perlindungan preventif yang ada dinilai belum memadai tanpa didukung penegakan hukum yang tegas.

Untuk mewujudkan keadilan industrial, diperlukan langkah-langkah strategis seperti meratifikasi Konvensi ILO Nomor 181 guna memperkuat standar pengawasan internasional serta meningkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan melalui sistem digital yang terintegrasi. Selain itu, perlu diterapkan tanggung jawab renteng bagi perusahaan pengguna apabila hak-hak dasar pekerja tidak terpenuhi, standardisasi kontrak dengan klausul TUPE yang ketat yakni ketentuan yang menjamin keberlangsungan hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja ketika terjadi pengalihan perusahaan atau kepemilikan usaha, sehingga status dan hak-hak pekerja tetap terjaga meskipun terjadi perubahan pihak pengelola, serta penguatan serikat pekerja lintas perusahaan agar posisi tawar pekerja alih daya semakin meningkat. Upaya-upaya tersebut penting untuk memastikan bahwa fleksibilitas ekonomi tidak mengesampingkan perlindungan hak asasi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Azzahra, D. (2026). *Perlindungan Hukum atas Pembatasan Pekerja Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023*. *4*(1), 1–8.

Christina, N. (2023). *Pertanggungjawaban Hukum atas Pelanggaran Hak Pekerja Outsourcing*

di Indonesia dalam Perspektif Perbandingan Prinsip Joint Liability di Spanyol dan Filipina. *12*(2), 1–15. https://doi.org/10.21070/jihr.v13i2.1097

Hadi Baskoro, S., & Nugroho, A. (2024). *Indonesian Journal Of Labor Law And Industrial Relations Analysis of Termination of Employment Due to Violation of Collective Labor Agreement (Case Study of Decision Number 1326 K/Pdt.Sus-Phi/2023)*. *01*(02), 44–70. https://journal.unesa.ac.id/index.php/ijllir

Hanun, L. M. L. (2024). Pemanfaatan Perjanjian Kerja Sebagai Perlindungan Terhadap Pekerja Outsourcing. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, *2*(2), 607–612. https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/582

Maulana, I., Septria, F., & Anggraeni, K. (2025). A Critical Analysis of Outsourcing Practices in the Manufacturing Industry in Indonesia: A Regulatory and Work Ethics Perspective. *The Youth Entrepreneur Management Journal (YEM-J)*, *1*(1), 1–8. https://doi.org/xxxx

Muda Harahap, A., & Nasution, M. (2025). *Legal Review of Outsourcing in Indonesia as a Form of Hidden Exploitation in Employment Relations*. *9*(2), 272.

Olsson, A.-K. P. (2025). *Guide to private employment agencies*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/Guide to private employment agencies.pdf

Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, *29*(3), 652–673. https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9

Rahman, M., Hafis, M. W., & Saraswati, P. (2025). Analisis Yuridis Rencana Penghapusan Sistem Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Journal of Social Movements*, *2*(1), 41–49. https://journals.akademia.or.id/index.php/jsm/article/view/36

Santoso, S. (2026). Pengaturan Sistem Outsourcing Dalam Pp Nomor 35 Tahun 2021 Ditinjau Dari Teori Dispersi Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Law_Jurnal*, *2*.

Siregar, H. A., Soesilo, G. B., & Primadhany, E. F. (2024). Legal Position of Outsourced Workers after the Enactment of Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation. *International Journal of Community Care of Humanity (IJCCH)*, *2*(02), 214–228.

Sudarso, S. A., & Miftakhul Huda. (2023). Legal Protection For Outsourcing Workers Based On Perpu No. 2 of 2022 Concerning Employment Creation. *YURISDIKSI : Jurnal Wacana Hukum Dan Sains*, *19*(1), 93–102. https://doi.org/10.55173/yurisdiksi.v19i1.181