

Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Matthew Alexander Nainggolan¹ Gunardi Lie²

Jurusan Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: matthew.205220331@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak dan outsourcing dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Peningkatan penggunaan sistem kerja kontrak dan outsourcing sebagai bentuk fleksibilitas pasar kerja tidak dapat dihindari dalam dinamika dunia usaha modern, namun di sisi lain menimbulkan berbagai permasalahan, khususnya terkait kepastian kerja, kesejahteraan, dan perlindungan hak pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif regulasi ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan bagi tenaga kerja kontrak dan outsourcing, terutama terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pembatasan jenis pekerjaan, serta tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai penyimpangan, seperti penyalahgunaan status kontrak, ketidakjelasan hubungan kerja, serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Selain itu, ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha turut memperburuk kondisi perlindungan hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, peningkatan pengawasan, serta sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja secara adil, layak, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja Kontrak; Outsourcing; Hukum Ketenagakerjaan; Hak Pekerja

Abstract

This study aims to analyze the legal protection of contract and outsourced workers from the perspective of labor law in Indonesia. The increasing use of contract and outsourcing work systems as a form of labor market flexibility is inevitable in the dynamics of modern business; however, it also raises various issues, particularly regarding job security, worker welfare, and the protection of workers' rights. This research employs a normative juridical method with statutory and conceptual approaches. The results indicate that, normatively, labor regulations in Indonesia have provided protection for contract and outsourced workers, particularly concerning fixed-term employment agreements (PKWT), limitations on types of work, and corporate responsibilities toward workers. Nevertheless, in practice, various deviations still occur, such as the misuse of contract status, unclear employment relationships, and weak supervision and law enforcement. In addition, the imbalance of bargaining power between workers and employers further exacerbates the condition of workers' rights protection. Therefore, strengthening regulations, improving supervision, and fostering synergy among the government, employers, and workers are necessary to ensure the fulfillment of workers' rights in a fair, decent, and sustainable manner.

Keywords: Legal Protection; Contract Workers; Outsourcing; Labor Law; Workers' Rights



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Transformasi struktur ekonomi global telah mendorong perubahan signifikan dalam pola hubungan kerja, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia. Fleksibilitas pasar tenaga kerja menjadi salah satu strategi utama yang diadopsi oleh pelaku usaha untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing di tengah tekanan globalisasi. Dalam konteks ini, penggunaan tenaga kerja kontrak melalui skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta praktik

outsourcing mengalami peningkatan yang cukup pesat. Meskipun demikian, fleksibilitas tersebut seringkali berimplikasi pada melemahnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja (Sutedi, 2009). Secara normatif, kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan landasan bagi pengaturan tenaga kerja kontrak dan outsourcing melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Regulasi tersebut pada prinsipnya mengatur batasan penggunaan PKWT, jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, serta tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerja. Namun, dalam tataran implementasi, masih terdapat ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik di lapangan, yang menunjukkan adanya problem efektivitas hukum (Asyhadie, 2017).

Fenomena yang berkembang menunjukkan bahwa tenaga kerja kontrak dan outsourcing kerap berada dalam posisi yang rentan. Hal ini ditandai dengan tingginya tingkat ketidakpastian kerja (*job insecurity*), keterbatasan akses terhadap jaminan sosial, serta lemahnya perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Di sisi lain, hubungan kerja yang bersifat tidak langsung dalam sistem outsourcing turut menimbulkan ambiguitas tanggung jawab antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia tenaga kerja. Kondisi ini mempertegas adanya ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha, yang berpotensi menimbulkan praktik-praktik eksploitatif (Husni, 2014). Lebih jauh, lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan serta belum optimalnya penegakan hukum menjadi faktor krusial yang memperparah situasi tersebut. Dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai penyimpangan, seperti penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta pengalihan pekerjaan inti kepada tenaga outsourcing. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan regulasi belum sepenuhnya mampu menjamin terpenuhinya prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan industrial (Soepomo, 2003). Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian yang lebih mendalam dan kritis mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak dan outsourcing dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Kajian ini tidak hanya penting untuk menilai efektivitas regulasi yang ada, tetapi juga untuk mengidentifikasi kesenjangan antara norma dan praktik, serta merumuskan rekomendasi kebijakan yang mampu memperkuat perlindungan hak pekerja secara lebih komprehensif dan berkelanjutan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap tenaga kerja kontrak dan outsourcing dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana efektivitas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak dan outsourcing dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif sebagaimana dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan serta putusan-putusan hukum yang relevan. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan menelaah bahan pustaka sebagai sumber utama, sehingga sering disebut juga sebagai penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksana lainnya. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk

memahami konsep-konsep hukum yang berkembang dalam doktrin hukum, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, hubungan kerja, dan keadilan dalam hubungan industrial.

Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian. Bahan hukum sekunder terdiri atas literatur hukum, jurnal ilmiah, serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan sumber pendukung lainnya yang digunakan untuk memperjelas istilah dan konsep hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan mengkaji berbagai sumber hukum yang relevan. Selanjutnya, bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan menguraikan norma hukum yang berlaku, kemudian dianalisis untuk menemukan kesesuaian antara ketentuan hukum dengan praktik yang terjadi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaturan hukum terhadap tenaga kerja kontrak dan outsourcing dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia

Pengaturan mengenai tenaga kerja kontrak dan outsourcing di Indonesia merupakan bagian dari perkembangan konsep hubungan kerja non-standar (*non-standard employment*). Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja non-standar mencakup bentuk kerja yang tidak bersifat tetap, seperti PKWT dan outsourcing, yang berkembang sebagai respons terhadap kebutuhan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Secara yuridis, kedua bentuk hubungan kerja tersebut telah diakomodasi dalam sistem hukum nasional, namun masih menyisakan berbagai persoalan normatif dan konseptual. Dalam kerangka hukum positif, pengaturan PKWT dan outsourcing mengalami perubahan signifikan sejak diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Regulasi ini memperluas fleksibilitas penggunaan tenaga kerja, terutama dalam hal durasi kontrak dan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan melalui sistem outsourcing. Perubahan tersebut mencerminkan adanya pergeseran orientasi kebijakan dari perlindungan tenaga kerja menuju peningkatan efisiensi ekonomi dan daya saing investasi. Namun demikian, dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pengaturan tersebut tidak dapat dilepaskan dari prinsip dasar perlindungan pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi yang lebih lemah. Oleh karena itu, pembatasan penggunaan PKWT tetap menjadi elemen penting dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial. Secara normatif, PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat sementara, bukan pekerjaan yang bersifat tetap atau berkelanjutan. Ketentuan ini bertujuan untuk mencegah praktik penyamaran hubungan kerja tetap menjadi hubungan kerja kontrak.

Lebih lanjut, dalam konteks outsourcing, terdapat perubahan paradigma yang cukup signifikan. Jika sebelumnya outsourcing dibatasi pada pekerjaan penunjang, maka regulasi terbaru memberikan ruang yang lebih luas bagi perusahaan untuk mengalihkan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga. Hal ini menunjukkan adanya liberalisasi dalam pengaturan hubungan kerja, yang di satu sisi memberikan keuntungan bagi pelaku usaha, namun di sisi lain berpotensi mengurangi kepastian hukum bagi pekerja. Selain itu, kompleksitas hubungan hukum dalam sistem outsourcing juga menjadi tantangan tersendiri. Hubungan kerja yang melibatkan tiga pihak menciptakan potensi konflik tanggung jawab, terutama dalam hal pemenuhan hak pekerja. Dalam praktiknya, seringkali terjadi ketidakjelasan mengenai pihak yang bertanggung jawab terhadap upah, jaminan sosial, maupun perlindungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengaturan hukum yang ada masih memerlukan penyempurnaan, khususnya dalam memperjelas relasi hukum antar pihak dalam sistem outsourcing. Dengan

demikian, meskipun secara normatif pengaturan hukum telah tersedia, dinamika perubahan regulasi menunjukkan adanya tarik-menarik antara kepentingan ekonomi dan perlindungan tenaga kerja. Hal ini menuntut adanya harmonisasi kebijakan agar hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai alat legitimasi fleksibilitas kerja, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan sosial yang efektif.

Efektivitas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak dan outsourcing dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia

Efektivitas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak dan outsourcing tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi, tetapi juga oleh sejauh mana regulasi tersebut mampu diimplementasikan secara konsisten dalam praktik. Dalam konteks Indonesia, berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan yang cukup signifikan antara norma hukum dan realitas di lapangan. Salah satu permasalahan utama adalah penyalahgunaan PKWT oleh perusahaan. Dalam praktiknya, pekerja kontrak seringkali dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, perpanjangan kontrak yang dilakukan secara berulang tanpa kejelasan status kerja menunjukkan lemahnya pengawasan terhadap implementasi regulasi. Permasalahan serupa juga terjadi dalam sistem outsourcing, di mana hubungan kerja yang kompleks seringkali menyebabkan pekerja berada dalam posisi yang tidak terlindungi secara optimal. Pekerja outsourcing kerap mengalami kesulitan dalam menuntut haknya karena adanya dualisme tanggung jawab antara perusahaan pengguna dan penyedia tenaga kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa secara struktural, sistem outsourcing cenderung menempatkan pekerja pada posisi yang rentan terhadap pelanggaran hak.

Selain faktor normatif, efektivitas perlindungan hukum juga dipengaruhi oleh faktor struktural dan institusional. Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan serta lemahnya mekanisme penegakan hukum menyebabkan banyak pelanggaran tidak ditindak secara optimal. Kondisi ini diperparah oleh rendahnya tingkat kesadaran hukum di kalangan pekerja, yang seringkali tidak memahami hak-haknya secara menyeluruh. Di sisi lain, perubahan struktur ekonomi dan meningkatnya fleksibilitas pasar tenaga kerja juga turut mempengaruhi efektivitas perlindungan hukum. Sistem kerja kontrak dan outsourcing merupakan bagian dari strategi adaptasi terhadap dinamika ekonomi global, namun di sisi lain juga meningkatkan tingkat ketidakpastian kerja (job insecurity) bagi pekerja. Lebih jauh, perkembangan hubungan kerja non-standar yang belum sepenuhnya diatur dalam hukum positif, seperti gig economy dan pekerja paruh waktu, menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan belum mampu mengimbangi perubahan struktur pasar kerja. Hal ini menyebabkan sebagian pekerja berada di luar jangkauan perlindungan hukum, sehingga memperluas kesenjangan dalam sistem perlindungan tenaga kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak dan outsourcing masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari aspek regulasi, implementasi, maupun struktur kelembagaan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif yang tidak hanya berfokus pada pembentukan regulasi, tetapi juga pada penguatan institusi, peningkatan pengawasan, serta peningkatan kesadaran hukum masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum mengenai tenaga kerja kontrak dan outsourcing dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia secara normatif telah memiliki dasar yang cukup jelas melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan tersebut mengatur batasan penggunaan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT), jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, serta tanggung jawab pemberi kerja terhadap pemenuhan hak pekerja. Namun demikian, dalam praktiknya, efektivitas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak dan outsourcing masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya penyalahgunaan sistem kontrak, ketidakjelasan hubungan kerja dalam praktik outsourcing, serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Kondisi tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya, yang berdampak pada belum terpenuhinya perlindungan hak pekerja secara maksimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar pemerintah memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan serta meningkatkan penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi, khususnya terkait penggunaan tenaga kerja kontrak dan outsourcing. Selain itu, diperlukan penyempurnaan regulasi untuk memperjelas batasan dan tanggung jawab para pihak dalam hubungan kerja, sehingga dapat memberikan kepastian hukum yang lebih baik. Bagi perusahaan, diharapkan dapat lebih mematuhi ketentuan yang berlaku serta menjamin pemenuhan hak-hak pekerja secara adil. Sementara itu, pekerja juga perlu meningkatkan pemahaman terhadap hak-haknya agar dapat memperjuangkan perlindungan hukum secara lebih efektif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada institusi akademik yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan dalam pelaksanaan penelitian, serta kepada para dosen dan pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang konstruktif selama proses penyusunan karya ilmiah ini. Penulis juga mengapresiasi berbagai sumber literatur dan referensi yang telah digunakan sebagai dasar dalam pengembangan penelitian ini..

DAFTAR PUSTAKA

- Arfiadi, Y. & Hadi, MNS. (2006). Continuous bounded controller for active control of structures. *Computers and Structures*, 84, 798–807.
- Asyhadie, Z. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- International Labour Organization. (2015). *World Employment and Social Outlook*. ILO, Geneva.
- International Labour Organization. (2016). *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. ILO, Geneva.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Manan, B. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. FH UII Press, Yogyakarta.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum*. Kencana, Jakarta.
- Nugroho, S. (2019). Outsourcing dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Lex Administratum*, 7(3), 101–115.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

- Pratama, R. (2020). Tinjauan yuridis terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dalam hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Bisnis*, 9(1), 45–60.
- Rahardjo, S. (2006). *Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sari, D. P. (2021). Analisis perlindungan tenaga kerja outsourcing pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 120–135.
- Sarraf, M. & Bruneau, M. (1998). Ductile seismic retrofit of steel deck-truss bridges, II: Design applications. *Journal of Structural Engineering*, 124(11), 1263–1271.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFE UI, Jakarta.
- Soepomo, I. (2003). *Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wibowo, A. (2022). Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dalam perlindungan pekerja kontrak. *Jurnal Ilmu Hukum*, 18(1), 77–92.
- Wijayanti, A. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta.