



Tanggung Jawab Pemberi Kerja Dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang Undang Cipta Kerja

Sakirah^{1*}, Siti Rahmaniah Jamaluddin²

^{1,2} Universitas Borneo Tarakan

^{1*}sakirah@ubt.ac.id ²rahmaniahsiti@ubt.ac.id

Abstrak

Pekerja outsourcing merupakan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan penyedia jasa untuk bekerja pada perusahaan pengguna jasa. Praktik outsourcing memberikan efisiensi bagi perusahaan, namun menimbulkan tantangan terkait pemenuhan hak-hak pekerja. Secara hukum ketenagakerjaan Indonesia, tanggung jawab utama pemenuhan hak pekerja outsourcing seperti upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pesangon dibebankan pada perusahaan penyedia jasa. Adapun permasalahan yang diabahas adalah tanggung jawab hukum pemberi kerja (user) terhadap pekerja outsourcing setelah berlakunya UU Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif. bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian ini menjelaskan Secara hukum, tanggung jawab utama pemenuhan hak pekerja outsourcing berada pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, sedangkan perusahaan pengguna jasa tidak memiliki tanggung jawab langsung. Hubungan kerja triangular ini sering menimbulkan ketidakpastian hak bagi pekerja, sehingga pengawasan dan penegakan hukum menjadi sangat penting.

Kata Kunci : Pemberi Kerja, Outsourcing, Cipta Kerja

Abstract

Outsourced workers are workers recruited by service providers to work for service users. Outsourcing provides efficiency for companies but poses challenges regarding the fulfillment of workers' rights. Under Indonesian labor law, the primary responsibility for fulfilling outsourced workers' rights, such as wages, social security, occupational safety and health, and severance pay, rests with the service provider. The issue discussed is the legal responsibility of employers (users) towards outsourced workers after the enactment of the Job Creation Law. This research uses a normative legal research method with a normative juridical approach. Primary and secondary legal materials are used. Primary legal materials include statutory regulations. The results of this study explain that legally, the primary responsibility for fulfilling outsourced workers' rights rests with the service provider, while the service user bears no direct responsibility. This triangular employment relationship often creates uncertainty about workers' rights, making oversight and law enforcement crucial.

Keyword : Employers, Outsourcing, Job Creation

PENDAHULUAN

(Sistem outsourcing atau alih daya merupakan mekanisme di mana suatu perusahaan menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang telah berbadan hukum melalui perjanjian tertulis. Praktik ini umum ditemui dalam operasional perusahaan di Indonesia sebagai strategi untuk efisiensi, fleksibilitas tenaga kerja, serta fokus pada kompetensi utama bisnis. Namun, aspek tanggung jawab pemberi kerja (user) dan perlindungan pekerja yang dioutsourcing-kan menjadi isu utama yang tercakup dalam regulasi ketenagakerjaan terbaru, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja¹

Sebelum diberlakukannya UU Cipta Kerja, sistem outsourcing diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Pasal 64 sampai dengan 66 yang secara tegas membatasi jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan. Namun, sejak berlakunya UU Cipta Kerja, ketentuan tersebut dihapus, dan pengaturan outsourcing tidak lagi dibatasi pada pekerjaan tertentu sehingga memungkinkan pelaksanaan outsourcing pada berbagai jenis pekerjaan tanpa batasan sebagaimana ketentuan lama.²

¹ Kedudukan hukum tenaga kerja outsourcing sebelum dan sesudah berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (2025). Court Review: Jurnal Penelitian Hukum.

² Kedudukan hukum tenaga kerja outsourcing sebelum dan sesudah berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (2025). Court Review: Jurnal Penelitian Hukum.



Walaupun perubahan ini memberi fleksibilitas bagi pemberi kerja, perubahan tersebut dipandang oleh banyak kalangan berpotensi mengurangi perlindungan bagi pekerja outsourcing, termasuk jaminan kesejahteraan, waktu kerja yang adil, hingga jaminan sosial, karena ketentuan batasan waktu dan bidang kerja telah dihapus.³

Dalam praktik outsourcing pasca undang undang cipta kerja, struktur hubungan antara pihak yang terlibat meliputi: Perusahaan Pengguna (user) sebagai pihak yang memanfaatkan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa outsourcing (vendor), dan pekerja Outsourcing sebagai pekerja yang berada di bawah perusahaan penyedia tetapi bekerja di lokasi perusahaan user. Struktur pihak ini menciptakan tanggung jawab hukum yang kompleks terutama terkait hak-hak pekerja.⁴

Pasca berlakunya undang undang cipta kerja, tanggung jawab pemberi kerja terutama tercermin pada beberapa aspek yaitu: Perlindungan terhadap hak pekerja, termasuk upah, kesejahteraan, dan persyaratan kerja. Meskipun pekerja outsourcing secara yuridis dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa, pemberi kerja tetap memiliki tanggung jawab moral dan operasional atas kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan ketika pekerja berada di lingkungan kerjanya.⁵ Pengaturan hubungan kerja yang jelas dalam perjanjian kerja tertulis antara perusahaan outsourcing dan pekerja, baik berupa PKWT atau PKWTT, yang mencakup hak cuti, jaminan sosial, dan keselamatan kerja. Perusahaan user perlu memastikan pelaksanaan perjanjian tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶ Tanggung jawab atas perselisihan yang muncul di tempat kerja terhadap pekerja outsourcing tetap menjadi bagian dari tanggung jawab pengguna outsourcing apabila ada pelanggaran yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan di lingkungan perusahaan. Ini mencakup sengketa upah dan syarat kerja yang bisa berdampak pada reputasi dan kewajiban hukum perusahaan.⁷

Dengan adanya perubahan regulasi yang cukup luas, kajian terhadap tanggung jawab pemberi kerja dalam sistem outsourcing menjadi penting untuk: Menjamin perlindungan hak-hak pekerja outsourcing, Mencegah kesenjangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja, Membantu perusahaan memahami batas tanggung jawab yang harus dipenuhi, dan Mendorong implementasi sistem outsourcing yang selaras dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini membahas mengenai tanggung jawab hukum pemberi kerja (user) terhadap pekerja outsourcing setelah berlakunya UU Cipta Kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan mengenai tanggung jawab pemberi kerja dalam sistem outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dengan menelaah ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya, serta peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan outsourcing.

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, sedangkan bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terkait sistem outsourcing dan perlindungan tenaga kerja. Bahan hukum tersier digunakan sebagai penunjang, seperti kamus dan ensiklopedia hukum. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode penalaran deduktif guna menarik kesimpulan mengenai bentuk, ruang lingkup, serta kendala tanggung jawab pemberi kerja dalam sistem outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perubahan Regulasi Outsourcing Pasca Undang Undang Cipta Kerja

Sebelum diberlakukannya UU Cipta Kerja, pengaturan outsourcing di Indonesia diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 64 sampai Pasal 66. Ketentuan ini membatasi jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, serta mensyaratkan hubungan kerja tertentu agar pekerja outsourcing mendapatkan perlindungan

³ *Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia* (2025). Jurnal Hukum IUS QUA IUSTUM.

⁴ Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (2022). Court Review: Jurnal Geuthëë: Penelitian Multidisiplin.

⁵ Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (2022). Court Review: Jurnal Geuthëë: Penelitian Multidisiplin

⁶ Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (2022). Court Review: Jurnal Geuthëë: Penelitian Multidisiplin

⁷ Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (2022). Court Review: Jurnal Geuthëë: Penelitian Multidisiplin



hukum. Namun, batasan ini dianggap membatasi fleksibilitas perusahaan dalam mengatur tenaga kerja sesuai kebutuhan produksi. UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020 dan UU No. 6 Tahun 2023) menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan yang mengatur pembatasan pekerjaan outsourcing. Hal ini berarti perusahaan kini dapat menerapkan outsourcing untuk lebih banyak jenis pekerjaan tanpa terikat oleh batasan hukum sebelumnya. Perubahan ini tercantum dalam Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja yang menjadi dasar pengaturan alih daya saat ini.

Outsourcing atau disebut sebagai pekerjaan alih daya menurut Ike Farida merupakan pelimpahan wewenang atau pelaksanaan suatu bagian dari proses produksi perusahaan kepada pihak lain yang berada di luar perusahaan yang bersangkutan.⁸ Istilah pekerjaan alih daya atau outsourcing ini sebenarnya tidak diatur secara definitif dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat mengalihkan sebagian pelaksanaan pekerjaan ke perusahaan lainnya dengan dua macam cara, yaitu perjanjian pemberongan dan perjanjian penyediaan jasa pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja yang disepakati dengan pekerja outsourcing menggunakan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa syarat-syarat untuk pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain adalah: dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberian pekerjaan, kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Berdasarkan pasal tersebut sudah jelas bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagai penerima tenaga kerja hanya pekerjaan kegiatan penunjang, yaitu pekerjaan yang tidak memiliki kaitan secara langsung dengan proses produksi perusahaan.⁹ UU Ketenagakerjaan melarang menggunakan tenaga kerja dengan jasa outsourcing dalam kegiatan yang berkaitan dengan inti produksi dari Perusahaan pemberi kerja tersebut.¹⁰

PP No. 35 Tahun 2021 mengatur lebih lanjut mengenai pekerjaan alih daya yang merupakan peraturan turunan dari UU Cipta Kerja. Bahwa berdasarkan ketentuan ini, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakan dilandaskan dengan PKWT atau PKWTT. Sehingga perusahaan dapat mempekerjakan dengan salah satu dari perjanjian kerja tersebut, yakni PKWT atau PKWTT. Pasal 6 PP No. 35 Tahun 2021 yang hingga saat ini masih berlaku, memberikan jangka waktu hingga 5 (lima) tahun terhadap pekerja PKWT. Dalam Pasal 8 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 memberikan ketentuan pada saat jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

Hal tersebut tentunya memberikan ketidakpastian hukum bagi pekerja akan status hubungan kerja dengan pihak outsourcing, yang seharusnya berdasarkan ketentuan terdahulu, yaitu UU Ketenagakerjaan, status hubungan kerja antara pekerja dengan pihak outsourcing adalah demi hukum sudah menjadi PKWTT.

2. Hubungan Kerja dalam Outsourcing

Hubungan kerja dalam outsourcing adalah bentuk relasi ketenagakerjaan yang melibatkan tiga pihak utama: perusahaan penyedia jasa (outsourcing), pekerja outsourcing, dan perusahaan pengguna jasa (user). Sistem ini memungkinkan perusahaan pengguna jasa untuk menyerahkan pekerjaan non-inti atau sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga agar lebih fleksibel dan efisien. Secara hukum, pekerja secara formal dipekerjakan oleh perusahaan outsourcing melalui kontrak kerja, sehingga hak dan kewajiban pekerja berada di bawah tanggung jawab penyedia jasa.¹¹

Perusahaan outsourcing bertindak sebagai pemberi kerja formal. Hal ini berarti perusahaan outsourcing bertanggung jawab penuh atas pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk upah, tunjangan, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja. Perusahaan ini juga wajib memastikan bahwa perjanjian kerja tertulis antara mereka dan pekerja jelas mengenai hak, kewajiban, dan durasi kerja.¹²

Perusahaan pengguna jasa tidak memiliki hubungan kerja formal dengan pekerja outsourcing. Meski begitu, mereka memiliki tanggung jawab secara moral dan etis untuk memastikan perusahaan penyedia jasa memenuhi kewajibannya terhadap pekerja. Dalam praktiknya, perusahaan user sering mengawasi pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan kualitas layanan atau produk sesuai standar, namun tanggung jawab hukum tetap berada pada perusahaan

⁸ Ike Farida, *Hukum Kerja Outsourcing di Indonesia: Outsourcing Law in Indonesia*, (Jakarta: UI Press, 2017), hlm. 337

⁹ Dinar Wahyuni, "Posisi Pekerja Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, Vol. 2, No. 2 (2011), hlm. 144.

¹⁰ Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing di Indonesia," *Jurnal Hukum IUS QUA IUSTUM*, Vol. 29, No. 3 (2022), hlm. 653- 654

¹¹ Putri, R., & Suryono, A. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing. *Media Off Law and Sharia*.

¹² Marostek, D. (2021). *Tanggung Jawab Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing*. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi dan Sains*.



outsourcing.¹³ Pekerja outsourcing berhak atas hak-hak dasar sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, termasuk upah, cuti, jaminan sosial, dan perlindungan hukum. Semua hak ini menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing, karena mereka adalah pihak yang secara hukum mengikat pekerja melalui kontrak. Perusahaan user hanya bertindak sebagai pengawas secara etis dan tidak memiliki kewajiban formal terhadap hak-hak pekerja.¹⁴

Hubungan kerja outsourcing biasanya diatur melalui perjanjian kerja tertulis yang menyebutkan hak, kewajiban, durasi kerja, dan mekanisme penyelesaian perselisihan. Perjanjian ini penting untuk meminimalkan konflik hukum antara pekerja, perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan pengguna jasa. Dengan perjanjian yang jelas, tanggung jawab masing-masing pihak dapat terukur dan hak pekerja terlindungi.¹⁵

Dalam praktiknya, hubungan kerja outsourcing menghadapi beberapa tantangan, antara lain ketimpangan hak dibandingkan pekerja tetap di perusahaan user, minimnya pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa, dan potensi pelanggaran hak-hak pekerja. Hal ini membuat pekerja outsourcing lebih rentan terhadap perlakuan tidak adil jika perusahaan outsourcing tidak menjalankan kewajibannya dengan baik.¹⁶

3. Tanggung Jawab Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing

Perusahaan outsourcing atau alih daya adalah perusahaan yang menyediakan tenaga kerja atau jasa tertentu kepada perusahaan lain berdasarkan kontrak atau perjanjian kerja. Sistem outsourcing memungkinkan perusahaan pengguna jasa untuk menyerahkan pekerjaan non-inti atau sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga dengan tujuan efisiensi, fleksibilitas, dan fokus pada kegiatan inti perusahaan. Dalam hubungan kerja outsourcing terdapat tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia jasa (outsourcing), pekerja outsourcing, dan perusahaan pengguna jasa (user). Secara hukum, perusahaan outsourcing adalah pihak yang bertanggung jawab langsung terhadap pekerja, karena hubungan kerja formal dilakukan dengan perusahaan penyedia jasa, bukan dengan perusahaan pengguna jasa.

Perusahaan outsourcing memiliki tanggung jawab hukum dan operasional yang sangat penting. Pertama, perusahaan wajib memenuhi hak-hak pekerja, termasuk memberikan upah sesuai ketentuan hukum, menjamin jam kerja, cuti, dan tunjangan sesuai peraturan ketenagakerjaan. Kedua, perusahaan bertanggung jawab atas perlindungan sosial dan jaminan, misalnya mendaftarkan pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, serta memastikan hak pekerja terkait kecelakaan kerja, pensiun, dan jaminan hari tua terpenuhi. Ketiga, perusahaan outsourcing wajib menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan menyediakan pelatihan, peralatan keselamatan, dan prosedur darurat yang memadai. Keempat, perusahaan bertanggung jawab memastikan kualitas tenaga kerja, termasuk mengganti pekerja yang tidak memenuhi kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan pengguna. Kelima, perusahaan juga dapat dimintai pertanggungjawaban atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan pekerja dalam lingkup pekerjaan.

Selain itu, perusahaan outsourcing memiliki tanggung jawab untuk melindungi hak pekerja ketika terjadi pergantian vendor, termasuk pengakuan masa kerja, upah, dan tunjangan agar hak-hak pekerja tetap terjaga. Meskipun demikian, implementasi tanggung jawab ini sering menghadapi tantangan, seperti ketimpangan status pekerja dibandingkan pekerja tetap di perusahaan pengguna dan kurangnya pengawasan yang menyebabkan hak pekerja tidak selalu terpenuhi secara optimal. Jika perusahaan outsourcing gagal menjalankan kewajibannya, risiko hukum dapat muncul, baik berupa sanksi administratif, perdata, maupun pidana.

Secara keseluruhan, perusahaan outsourcing memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat penting dalam memastikan kesejahteraan, perlindungan, dan hak-hak pekerja yang mereka pekerjakan. Semua tanggung jawab hukum, sosial, dan keselamatan kerja berada pada perusahaan outsourcing, sementara perusahaan pengguna jasa memiliki tanggung jawab moral dan etis untuk memastikan penyedia jasa memenuhi kewajiban tersebut. Dengan demikian, keberadaan perusahaan outsourcing harus disertai pengawasan dan kepatuhan hukum agar hak pekerja tidak terabaikan dan hubungan kerja berjalan dengan adil dan aman.

Pekerja outsourcing memiliki hak-hak dasar yang sama dengan pekerja tetap, antara lain hak atas upah yang layak, jaminan sosial dan kesehatan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), cuti, dan hak atas pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Ketentuan ini tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, meskipun implementasinya tidak selalu berjalan efektif. Secara yuridis, tanggung jawab hukum utama untuk memenuhi hak-hak pekerja outsourcing dibebankan kepada *perusahaan penyedia jasa tenaga kerja*. Pasal 66 UU 13/2003 yang diubah melalui UU Cipta Kerja secara tegas menempatkan beban pemenuhan upah, kesejahteraan, dan hak normatif lainnya pada perusahaan penyedia jasa yang mengikat perjanjian kerja langsung dengan pekerja. Meskipun secara formal hukum menempatkan tanggung jawab kepada perusahaan penyedia jasa, dalam praktik pekerja outsourcing bekerja di bawah

¹³STP Mataram. (2020). *Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing*.

¹⁴ Putri, R., & Suryono, A. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing. Media Off Law and Sharia.

¹⁵ Marostek, D. (2021). *Tanggung Jawab Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing*. Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi dan Sains.

¹⁶ STP Mataram. (2020). *Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing*



pengawasan dan aktivitas operasional perusahaan pengguna jasa. Hal ini sering menimbulkan pertanyaan apakah perusahaan pengguna jasa juga harus bertanggung jawab secara hukum, terutama ketika terjadi pelanggaran hak pekerja. Namun, aturan ketenagakerjaan Indonesia tidak secara langsung mensyaratkan tanggung jawab pemenuhan hak kepada pengguna jasa.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian hukum ketenagakerjaan Indonesia, tanggung jawab utama terhadap pemenuhan hak-hak pekerja outsourcing, seperti upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pesangon, dibebankan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Perusahaan pengguna jasa, meskipun mengawasi pekerjaan sehari-hari, tidak memiliki tanggung jawab hukum langsung dalam memenuhi hak-hak pekerja, sehingga hubungan kerja triangular ini sering menimbulkan ketidakpastian dan risiko pelanggaran hak pekerja.

Dalam praktik, banyak pekerja outsourcing mengalami keterlambatan atau ketidakpenuhan hak karena lemahnya pengawasan dan koordinasi antara pihak penyedia dan pengguna jasa. Mekanisme penegakan hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan sanksi administratif merupakan jalan untuk menuntut pemenuhan hak pekerja.

Untuk memperkuat perlindungan hukum, konsep *joint liability* atau tanggung jawab bersama dapat diterapkan, di mana perusahaan pengguna jasa turut bertanggung jawab jika perusahaan penyedia jasa gagal memenuhi kewajiban. Selain itu, penguatan regulasi, penegakan hukum yang lebih tegas, dan pengawasan pemerintah sangat penting untuk menjamin hak-hak pekerja outsourcing agar terlindungi secara efektif. Dengan demikian, keseimbangan antara hak pekerja dan tanggung jawab perusahaan dapat tercapai, dan pekerja outsourcing memperoleh kepastian hukum yang lebih jelas serta perlindungan yang memadai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi, dukungan, serta bantuan dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada para akademisi dan praktisi hukum ketenagakerjaan yang telah memberikan masukan konstruktif, baik secara teoritis maupun praktis, sehingga artikel ini dapat disusun secara komprehensif.

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada institusi dan pihak terkait yang telah menyediakan akses terhadap literatur, regulasi, serta sumber data yang relevan, khususnya terkait dinamika sistem outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan saran, kritik, dan dukungan moral selama proses penulisan artikel ini.

Akhir kata, penulis berharap artikel ini dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan serta menjadi referensi bagi akademisi, praktisi, dan pembuat kebijakan dalam memahami tanggung jawab pemberi kerja dalam sistem outsourcing di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinar Wahyuni, "Posisi Pekerja Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, Vol. 2, No. 2 (2011), hlm. 144.
- Ike Farida, *Hukum Kerja Outsourcing di Indonesia: Outsourcing Law in Indonesia*, (Jakarta: UI Press, 2017)
- Irawan, F. (2024). *Tantangan implementasi tanggung jawab pemberi kerja pasca UU Cipta Kerja*. *Jurnal Hukum Nasional*, 7(1)
- Kedudukan hukum tenaga kerja outsourcing sebelum dan sesudah berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja* (2025). Court Review: *Jurnal Penelitian Hukum*. [Aksiologi](#)
- Kusuma, R. T. (2025). *Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. *IBLAM Law Review*. ejurnal.iblam.ac.id
- Kusuma, R. T. (2025). *Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. *IBLAM Law Review*.
- Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia* (2025). *Jurnal Hukum IUS QUA IUSTUM. Jurnal Universitas Islam Indonesia*
- Putri, N. L. G. I., & Sudiarawan, K. A. (2023). *Efektivitas pelaksanaan outsourcing (alih daya) pasca UU Cipta Kerja ditinjau dari prinsip keadilan*. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*. [Open Journal Systems](#)
- Putri, N. L. G. I., & Sudiarawan, K. A. (2023). *Efektivitas pelaksanaan outsourcing (alih daya) pasca UU Cipta Kerja ditinjau dari prinsip keadilan*. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*.
- Situmorang, D. (2023). *Hubungan kerja triangular dalam sistem outsourcing: Analisis yuridis dan praktis*. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 12(2)



Tanggung jawab hukum pelaku usaha terhadap pekerja berdasarkan hubungan kerja alih daya (outsourcing) sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (2024). Jurnal Intelektualita. Jurnal Raden Fatah

Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing di Indonesia," Jurnal Hukum IUS QUA IUSTUM, Vol. 29, No. 3 (2022)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573. Sekretariat Negara. Jakarta.

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