

Prekaritas Pekerjaan dan Akses Jaminan Sosial: Analisis Hukum dan Tantangan Perlindungan Pekerja Outsourcing di Indonesia

Ilut Saputri, Ratih Damayanti

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Corresponding Author: ilutsaputri02@students.unnes.ac.id

ISSN 2964-3848

QRCBN 62-6861-0144-710

ABSTRAK

Penelitian ini membahas dampak sistem kerja outsourcing terhadap pemenuhan jaminan sosial dan munculnya kondisi kerja yang bersifat prekari di Indonesia. Dalam hal fleksibilitas pasar tenaga kerja, outsourcing sering diterapkan sebagai strategi efisiensi oleh perusahaan, namun praktik ini seringkali mengabaikan perlindungan hak-hak dasar pekerja. Dengan pendekatan deskriptif-kualitatif dan studi literatur sebagai metode utama, penulis mengkaji hubungan antara praktik outsourcing, akses terhadap jaminan sosial, dan ketidakamanan kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa pekerja outsourcing umumnya mengalami kerentanan dalam memperoleh jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan dan jaminan hari tua, serta memiliki posisi tawar yang lemah dalam hubungan industrial. Kondisi ini menciptakan prekaritas yang ditandai oleh ketidakpastian pendapatan, status kerja tidak tetap, dan keterbatasan akses terhadap perlindungan hukum. Artikel ini merekomendasikan penguatan regulasi ketenagakerjaan serta pengawasan terhadap implementasi sistem outsourcing untuk menjamin perlindungan hak pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang lebih adil.

Kata kunci: outsourcing, jaminan sosial, prekariat pekerja.

PENDAHULUAN

Outsourcing, atau yang dikenal di Indonesia sebagai alih daya, merupakan praktik pemindahan pekerjaan atau operasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Tujuan utama dari implementasi sistem ini adalah untuk mengoptimalkan efisiensi biaya produksi atau memungkinkan perusahaan untuk memfokuskan sumber daya pada kegiatan inti bisnisnya. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, outsourcing secara spesifik diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh¹⁶². Model hubungan kerja ini secara inheren membentuk pola segitiga yang melibatkan pekerja, perusahaan penyedia jasa alih daya, dan perusahaan pengguna jasa. Model hubungan kerja seperti ini seringkali dinilai kurang menguntungkan dan bahkan merugikan bagi pekerja¹⁶³.

Konsep outsourcing mulai diterapkan di Indonesia sejak awal 1990-an sebagai respons terhadap tekanan globalisasi yang mendorong perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional melalui pengalihan fungsi-fungsi non-inti kepada pihak ketiga. Meskipun praktik ini telah berlangsung sejak dekade tersebut, pada awalnya belum terdapat dasar hukum yang jelas. Popularitas dan legitimasi hukum outsourcing baru menguat setelah diaturnya dalam Undang-Undang Nomor 13

¹⁶² Muhammad Idris, "Apa Itu Outsourcing: Pengertian, Contoh, dan Aturannya di Indonesia," *Kompas.com*, 8 Juli 2021, https://money.kompas.com/read/2021/07/08/220300126/apa-itu-outsourcing--pengertian-contoh-dan-aturannya-di-indonesia#google_vignette.

¹⁶³ Wiwin Budi Pratiwi dan Murti Ayu Hapsari, "Comparative Study of Outsourcing in Indonesia: What Can Indonesia Learn from Outsourcing in Japan," dalam *Proceedings of the International Conference on Sustainable Innovation on Humanities, Education, and Social Sciences (ICOSI-HESS 2022)* (Paris: Atlantis Press SARL, 2022), 53–61, https://doi.org/10.2991/978-2-494069-65-7_6.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri ¹⁶⁴. Pada awal penerapannya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membatasi outsourcing hanya pada pekerjaan penunjang yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi utama perusahaan. Pembatasan ini bertujuan melindungi pekerja agar fungsi inti tetap dikerjakan oleh pegawai tetap dengan perlindungan kerja yang lebih kuat. Regulasi tersebut dimaksudkan untuk mencegah perusahaan menyalahgunakan skema alih daya demi efisiensi biaya. Namun, lemahnya pengawasan di lapangan sering kali menyebabkan pelanggaran terhadap ketentuan ini, sehingga merugikan posisi pekerja outsourcing ¹⁶⁵. Undang-undang ini memberikan kerangka hukum formal bagi praktik alih daya, namun juga menimbulkan kontroversi karena dianggap memberi ruang bagi eksploitasi pekerja akibat lemahnya perlindungan atas hak-hak normatif, ketidakpastian hubungan kerja, serta minimnya jaminan sosial.

Regulasi outsourcing mengalami perubahan fundamental dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian diperbarui dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) sebagai aturan turunannya ¹⁶⁶. Perubahan kebijakan

¹⁶⁴ Artikel Fahum, "Prabowo Usulkan Hapus Outsourcing, Ketahui Sejarah dan Perannya di Dunia Kerja," INFO HUKUM, 3 Mei 2025, <https://fahum.umsu.ac.id/info/prabowo-usulkan-hapus-outsourcing-ketahui-sejarah-dan-perannya-di-dunia-kerja/>.

¹⁶⁵ Redaksi Radar Jember, "Mengenal Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Sejarah, Regulasi, dan Arah Kebijakan 2025," *radarjember.jawapos.com*, 24 Mei 2025, <https://radarjember.jawapos.com/nasional/796035630/mengenal-kebijakan-outsourcing-di-indonesia-sejarah-regulasi-dan-arah-kebijakan-2025>.

¹⁶⁶ Pratiwi dan Hapsari, "Comparative Study of Outsourcing in Indonesia: What Can Indonesia Learn from Outsourcing in Japan."

ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya membawa pergeseran signifikan dalam pengaturan outsourcing di Indonesia. Salah satu perubahan substansial adalah dihapusnya pembatasan atas jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, yang sebelumnya hanya diperbolehkan untuk pekerjaan penunjang. Dengan dihapusnya batasan ini, perusahaan kini dapat menyerahkan berbagai jenis pekerjaan, termasuk yang berkaitan langsung dengan proses inti, kepada pihak ketiga. Selain itu, pekerja outsourcing dapat dipekerjakan baik melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), memberi fleksibilitas lebih besar bagi pengusaha dalam mengatur hubungan kerja. Pemerintah beralasan bahwa langkah ini bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kompetitif, memperluas akses lapangan pekerjaan, serta menekan angka pengangguran nasional¹⁶⁷.

Pergeseran regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, dari pembatasan yang lebih ketat pada UU 13/2003 menjadi liberalisasi melalui UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, mencerminkan tren yang lebih luas menuju fleksibilitas pasar tenaga kerja. Meskipun pemerintah menyatakan bahwa tujuan dari deregulasi ini adalah untuk meningkatkan kesempatan kerja dan menarik investasi, data menunjukkan bahwa praktik outsourcing seringkali tidak menguntungkan dan bahkan merugikan pekerja¹⁶⁸. Ekspansi fleksibilitas ini juga menimbulkan kekhawatiran serius mengenai praktik-praktik

¹⁶⁷ Andy Darnianto, Dadan Kumia, dan Lukman M Fauzi, "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi," *Jurnal Prinsip: Jurnal Mahasiswa Magister Ilmu Pemerintahan* 1, no. 2 (25 Februari 2025), <https://doi.org/https://doi.org/10.36859/prinsip.v1i2.3392>.

¹⁶⁸ Pratiwi dan Hapsari, "Comparative Study of Outsourcing in Indonesia: What Can Indonesia Learn from Outsourcing in Japan."

yang menyerupai perbudakan modern dan kasualisasi kerja¹⁶⁹. Hal ini mengindikasikan adanya kontradiksi mendasar dalam kebijakan, di mana upaya untuk mencapai keuntungan makroekonomi melalui liberalisasi pasar tenaga kerja justru berpotensi mengorbankan kesejahteraan dan kepastian kerja di tingkat mikro. Pilihan legislatif ini secara tidak langsung menunjukkan prioritas terhadap efisiensi ekonomi yang dapat menimbulkan dampak negatif signifikan terhadap kondisi pekerja. Deregulasi dan peningkatan penggunaan sistem outsourcing telah mengubah struktur hubungan industrial dari model dua pihak—antara pengusaha dan pekerja—menjadi tiga pihak dengan kehadiran perusahaan alih daya. Perubahan ini menyebabkan difusi tanggung jawab, di mana kewajiban perusahaan pengguna terhadap hak dan kesejahteraan pekerja menjadi tidak jelas. Kompleksitas hubungan kerja ini sering kali mengurangi transparansi, mempersulit penegakan hak oleh pekerja, dan menyulitkan pengawasan ketenagakerjaan. Akibatnya, perlindungan terhadap pekerja menjadi semakin lemah dan rawan diabaikan.

Kerangka hukum jaminan sosial di Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), secara eksplisit menjamin akses pekerja terhadap program jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan¹⁷⁰. Pekerja outsourcing memiliki hak untuk mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku¹⁷¹. Lebih lanjut,

¹⁶⁹ Sela Nopela Milinum, "Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan," *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (Mei 2022): 412–32.

¹⁷⁰ T Apriliani, S Insania, dan I Mudi, "Dampak Penerapan Sistem Outsourcing terhadap Stabilitas Hubungan Industrial di Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 2, no. 3 (Januari 2025): 130–46.

¹⁷¹ HR Tim Gadjian, "Ketentuan dan Aturan Tenaga Kerja Outsourcing Terbaru," gadjian.com, 28 Februari 2023,

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga menegaskan kewajiban perusahaan outsourcing untuk menyediakan jaminan sosial bagi pekerjanya¹⁷². Program Jamsostek mencakup berbagai jenis jaminan, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Untuk JKN, iuran ditetapkan sebesar 5% dari upah per bulan, dengan pembagian tanggung jawab 4% ditanggung oleh perusahaan dan 1% oleh pekerja¹⁷³.

Meskipun terdapat kerangka hukum yang kuat dan jelas yang mewajibkan perlindungan jaminan sosial bagi seluruh pekerja, termasuk pekerja outsourcing, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara norma dan implementasi. Berbagai peraturan, seperti UU 24/2011, PP 35/2021, dan Perpres 82/2018, secara eksplisit mengamanatkan cakupan jaminan sosial yang komprehensif. Namun, temuan empiris mengungkapkan bahwa sebagian pekerja outsourcing mungkin tidak tercakup dalam program BPJS karena kebijakan internal Perusahaan¹⁷⁴. Selain itu, ada kasus di mana perusahaan menunda atau tidak menyediakan asuransi kesehatan selama masa percobaan¹⁷⁵. Yang lebih krusial, pekerja yang dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seringkali secara eksplisit tidak berhak

<https://www.gadjian.com/blog/2023/02/28/aturan-tenaga-kerja-outsourcing-terbaru/>.

¹⁷² N Habibi, D Amrizal, dan at. al, "Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan," *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (Januari 2024): 85–97.

¹⁷³ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak, "Pengayaan Pengalaman Peserta untuk Pertumbuhan Berkelanjutan" (Jakarta Selatan, 2023).

¹⁷⁴ Habibi, Amrizal, dan et. al, "Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan."

¹⁷⁵ S Mutya, E Danil, dan Khairani, "Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang," *UNES Law Review* 6, no. 1 (19 September 2023): 1575–93.

atas Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). Kondisi ini menyoroti bahwa masalah utama bukanlah ketiadaan peraturan, melainkan kegagalan dalam implementasi dan penegakan hukum secara menyeluruh, yang memungkinkan perusahaan untuk menghindari kepatuhan penuh¹⁷⁶.

Secara keseluruhan, prekaries pekerjaan menyebabkan kesejahteraan sosial-ekonomi pekerja outsourcing berada dalam kondisi yang sangat terancam¹⁷⁷. Mereka cenderung hidup dalam kondisi rentan, dengan akses terbatas pada fasilitas kesejahteraan dan kurangnya kepastian jenjang karir¹⁷⁸. Wacana penghapusan outsourcing, meskipun berpotensi meningkatkan kepastian status dan hak pekerja, juga membawa risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal jika transisi tidak dikelola dengan baik dan tanpa jaring pengaman yang memadai bagi pekerja yang terdampak¹⁷⁹.

Dampak prekaries pekerjaan tidak hanya terbatas pada individu pekerja, tetapi meluas hingga memengaruhi keluarga mereka dan kohesi sosial yang lebih luas. Rasionalisasi ekonomi di balik outsourcing, yaitu efisiensi biaya, seringkali berbenturan dengan tujuan kesejahteraan sosial yang lebih besar dan amanat konstitusional untuk penghidupan yang layak. Prevalensi prekaries yang meluas akibat sistem outsourcing menimbulkan tantangan signifikan bagi aspirasi Indonesia dalam mencapai pembangunan berkelanjutan dan keadilan ekonomi. Segmen besar angkatan kerja yang

¹⁷⁶ Sonhaji, "Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan Perbankan," *Administrative Law & Governance Journa* 3, no. 3 (September 2020): 394–408.

¹⁷⁷ Sonhaji.

¹⁷⁸ N.R. Widianingrum dan I Priyanto, "PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM ERA OUTSOURCING DI INDONESIA," *Jurnal Kertha Negara* 12, no. 9 (2024): 1063–71.

¹⁷⁹ Pudja M. Savitri, "Tenaga Outsourcing Dihapus, Apa Dampak Bagi Pekerja dan Pengusaha?," *smartlegal.id*, 16 Mei 2025, <https://smartlegal.id/uncategorized/2025/05/16/tenaga-outsourcing-dihapus-apa-dampak-bagi-pekerja-dan-pengusaha-sl-gt/>.

beroperasi dalam kondisi prekar dapat menyebabkan masyarakat yang kurang produktif, kurang inovatif, dan lebih terstratifikasi secara sosial. Ini secara fundamental mempertanyakan konsep "pekerjaan layak" dan distribusi manfaat ekonomi yang adil, memunculkan pertanyaan kritis tentang biaya sosial jangka panjang versus keuntungan korporat jangka pendek.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Konseptual

a. Konsep Prekaritas Pekerjaan

Prekaritas kerja merujuk pada kondisi ketidakpastian dan ketidakamanan dalam hubungan kerja, ditandai dengan tidak adanya jaminan kerja, rendahnya upah, terbatasnya akses terhadap tunjangan, serta lemahnya perlindungan sosial. Di Indonesia, fenomena ini sangat nyata dalam sistem kerja outsourcing, di mana pekerja menghadapi kontrak sementara yang rentan diputus sewaktu-waktu tanpa kompensasi layak, serta kesulitan mencari pekerjaan setelah kontrak berakhir¹⁸⁰. Penghasilan yang diterima sering kali tidak mencukupi kebutuhan hidup, dan mereka umumnya tidak memperoleh hak-hak dasar seperti asuransi kesehatan, cuti, atau jaminan hari tua¹⁸¹. Ketimpangan ini menunjukkan adanya diskriminasi struktural yang menempatkan pekerja dalam posisi rentan demi fleksibilitas pasar kerja, bahkan dalam beberapa kasus dianalogikan sebagai bentuk "perbudakan modern"¹⁸².

Prekaritas kerja di Indonesia merupakan bagian dari tren global yang dipicu oleh liberalisasi ekonomi dan tuntutan fleksibilitas tenaga kerja. Praktik outsourcing mulai meluas

¹⁸⁰ Sonhaji, "Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan Perbankan."

¹⁸¹ Widianingrum dan Priyanto, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Era Outsourcing Di Indonesia."

¹⁸² Milinum, "Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan."

sejak era globalisasi awal 1990-an, menandakan bahwa akar masalah ini tidak hanya bersumber dari faktor domestik¹⁸³. Namun, kebijakan nasional seperti perluasan cakupan melalui Undang-Undang Cipta Kerja serta lemahnya pengawasan pemerintah turut memperburuk kondisi tersebut, membuat pekerja semakin rentan. Karena itu, upaya mengatasi prekariat perlu mempertimbangkan dinamika global sekaligus memperkuat regulasi dan implementasi hukum di dalam negeri.

b. Teori Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan\

Perlindungan hukum dalam hubungan industrial bertujuan menjaga martabat pekerja serta menjamin keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum, mencakup hak atas upah layak, kondisi kerja yang adil, jaminan sosial, dan perlakuan tanpa diskriminasi¹⁸⁴. Dalam konteks alih daya, prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) menjadi penting karena menekankan bahwa saat terjadi pengalihan usaha atau pergantian perusahaan, hak-hak pekerja seperti masa kerja, gaji, dan tunjangan harus tetap dilindungi. Prinsip ini memastikan bahwa perubahan entitas pemberi kerja tidak serta-merta menghilangkan atau mengurangi hak yang telah diperoleh pekerja sebelumnya¹⁸⁵.

Meskipun secara normatif hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah menjamin hak-hak dasar bagi pekerja outsourcing seperti jaminan sosial, kesetaraan perlakuan, dan pesangon dalam praktiknya perlindungan tersebut seringkali

¹⁸³ Artikel Fahum, "Prabowo Usulkan Hapus Outsourcing, Ketahui Sejarah dan Perannya di Dunia Kerja."

¹⁸⁴ Widianingrum dan Priyanto, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Era Outsourcing Di Indonesia."

¹⁸⁵ Raja Tua Hamonangan dan I Nyoman Bagiastra, "Mengkaji Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja," *Jurnal Kertha Negara* 10, no. 4 (2022): 335–46.

tidak terealisasi secara efektif¹⁸⁶. Pekerja dengan status PKWT kerap dikecualikan dari manfaat seperti Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP), menerima upah lebih rendah, serta tidak memiliki kepastian karier¹⁸⁷. Masalah ini tidak hanya disebabkan oleh lemahnya penegakan hukum, tetapi juga oleh rancangan regulasi yang cenderung ambigu dan kurang berpihak pada pekerja kontrak¹⁸⁸. Perbedaan perlakuan antara PKWT dan PKWTT menciptakan ketimpangan struktural yang membuat perlindungan hukum bersifat parsial. Kondisi ini mencerminkan dilema antara kebutuhan akan fleksibilitas ekonomi dan tanggung jawab negara dalam melindungi hak-hak pekerja, di mana deregulasi justru berpotensi memperbesar celah hukum yang merugikan pekerja outsourcing.

c. Hubungan Industrial dan Pekerja Outsourcing

Dalam hubungan industrial berbasis outsourcing, terdapat tiga pihak utama yang saling terkait: perusahaan pengguna jasa (user company), perusahaan penyedia tenaga kerja (outsourcing provider), dan pekerja itu sendiri. Secara yuridis, tanggung jawab atas hak-hak pekerja seperti pembayaran upah, pemenuhan kesejahteraan, kondisi kerja yang layak, hingga penyelesaian perselisihan berada di tangan perusahaan alih daya¹⁸⁹. Meskipun demikian, perusahaan pengguna sering kali menjadi pihak yang paling diuntungkan dalam struktur ini karena dapat menekan biaya operasional, mengurangi kewajiban administratif, dan memindahkan sebagian besar

¹⁸⁶ Mutya, Danil, dan Khairani, "Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang."

¹⁸⁷ Apriliansi, Insania, dan Mudi, "Dampak Penerapan Sistem Outsourcing terhadap Stabilitas Hubungan Industrial di Perusahaan Manufaktur."

¹⁸⁸ HR Tim Gadjian, "Ketentuan dan Aturan Tenaga Kerja Outsourcing Terbaru."

¹⁸⁹ Pratiwi dan Hapsari, "Comparative Study of Outsourcing in Indonesia: What Can Indonesia Learn from Outsourcing in Japan."

risiko ketenagakerjaan kepada pihak ketiga¹⁹⁰. Konstelasi ini menciptakan relasi kerja yang asimetris, di mana pekerja berada dalam posisi rentan karena tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan pihak yang sebenarnya memanfaatkan tenaga mereka. Hal ini membuka ruang bagi praktik-praktik eksploitatif, terutama ketika pengawasan terhadap pelaksanaan hak-hak pekerja tidak berjalan secara efektif.

d. Sistem Jaminan Sosial di Indonesia (JKN dan Jamsostek)

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) di Indonesia merupakan kerangka hukum yang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial secara menyeluruh melalui dua lembaga utama: BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan¹⁹¹. Tujuan utama dari sistem ini adalah memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh bagi pekerja dan keluarganya. Setiap perusahaan diwajibkan secara hukum untuk mendaftarkan seluruh karyawannya, termasuk pekerja outsourcing, ke dalam program BPJS sesuai ketentuan yang berlaku¹⁹². BPJS Ketenagakerjaan sendiri menyediakan lima jenis perlindungan: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang masing-masing dirancang untuk menjamin kebutuhan dasar peserta dan keluarganya dalam berbagai situasi risiko kerja¹⁹³. Sementara itu, Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) menetapkan iuran sebesar 5% dari gaji bulanan, di mana 4% dibayarkan oleh pemberi kerja dan

¹⁹⁰ TalentGo Admin, "5 Alasan Mengapa Tenaga Outsourcing Pilihan Terbaik Saat Ini," talentgo.id, 2 Mei 2025, <https://talentgo.id/5-alasan-mengapa-tenaga-outsourcing-pilihan-terbaik-saat-ini/>.

¹⁹¹ Mutya, Danil, dan Khairani, "Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang."

¹⁹² L. Hadi Adha, Zaeni, dan Rahmawati, "Kebijakan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia," *Jurnal Risalah Kenotariatan* 1, no. 2 (Desember 2020): 169–92.

¹⁹³ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak, "Pengayaan Pengalaman Peserta untuk Pertumbuhan Berkelanjutan."

1% oleh pekerja. Untuk meningkatkan akses dan kualitas layanan, BPJS juga mengembangkan inovasi seperti aplikasi Jamsostek Mobile (JMO) dan inisiatif “Kerja Keras Bebas Cemas”¹⁹⁴.

Meskipun BPJS dirancang sebagai sistem jaminan sosial yang komprehensif dengan berbagai program dan inisiatif peningkatan layanan, efektivitasnya bagi pekerja outsourcing masih terbatas. Masalah utama bukan pada rancangan program, melainkan pada rendahnya kepatuhan perusahaan outsourcing dalam mendaftarkan pekerja, serta terbatasnya akses terhadap manfaat tertentu seperti JHT dan JP bagi pekerja kontrak (PKWT). Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan dalam cakupan jaminan sosial, khususnya bagi kelompok pekerja rentan dan non-standar, meskipun skema perlindungan telah tersedia secara nasional.

KAJIAN TEORI

Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum berangkat dari prinsip bahwa hukum hadir untuk memberikan rasa aman, keadilan, dan kepastian bagi setiap individu dalam masyarakat. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah segala upaya untuk melindungi subjek hukum melalui instrumen hukum, baik preventif maupun represif, guna menegakkan hak-haknya¹⁹⁵. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum tidak hanya mencakup aspek formal seperti keberadaan regulasi, tetapi juga efektivitas implementasinya dalam menjamin kesejahteraan dan keadilan sosial bagi pekerja, termasuk

¹⁹⁴ Disnaker Admin, “Ketentuan BPJS Kesehatan untuk Karyawan Kontrak,” disnaker.bulelengkab.go.id, 6 November 2019, <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/pengumuman/ketentuan-bpjs-kesehatan-untuk-karyawan-kontrak-62>.

¹⁹⁵ Hukum Online, “Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli,” [hukumonline.com](https://www.hukumonline.com), 30 September 2022, <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbbc>.

mereka yang berada dalam posisi rentan seperti pekerja outsourcing.

Teori Keadilan Sosial

Teori keadilan sosial, sebagaimana dikemukakan oleh John Rawls, menekankan bahwa kebijakan publik dan hukum harus dirancang untuk melindungi kelompok yang paling kurang beruntung dalam masyarakat¹⁹⁶. Dalam konteks ini, pekerja outsourcing merupakan kelompok rentan yang membutuhkan perlakuan adil dari negara dan sistem hukum agar dapat menikmati hak-hak dasar secara setara, termasuk akses terhadap jaminan sosial. Teori ini menyoroti pentingnya distribusi sumber daya yang merata, serta perlunya peraturan yang mendukung pemerataan kesejahteraan dan perlindungan sosial.

Teori Prekaritas Kerja

Konsep prekaritas berasal dari kata *precarious* atau prekariat, yang berarti tidak menentu atau rentan. Guy Standing mengemukakan bahwa prekaritas kerja mengacu pada kondisi pekerjaan yang tidak stabil, tanpa jaminan sosial, minim perlindungan hukum, dan rentan terhadap eksploitasi¹⁹⁷. Pekerja dalam kondisi ini, termasuk pekerja outsourcing, umumnya memiliki kontrol terbatas atas kondisi kerja mereka, upah yang rendah, dan akses terbatas terhadap layanan sosial. Prekaritas seringkali diperparah oleh kebijakan fleksibilitas tenaga kerja yang mengutamakan efisiensi ekonomi, namun mengorbankan hak-hak dasar pekerja

¹⁹⁶ Geofani Milthre Saragih, "Teori Keadilan John Rawls," milthreelaw.id, 27 November 2024, <https://www.milthreelaw.id/2024/11/teori-keadilan-john-rawls.html>.

¹⁹⁷ Reza Fauzi Nazar, "Prekariat dan Nasib Kelas Menengah," kumparan.com, 22 September 2024, <https://kumparan.com/reza-fauzi1525587411150/prekariat-dan-nasib-kelas-menengah-23Zd6ABsqrH>.

Prinsip TUPE (Transfer of Undertaking Protection of Employment)

Prinsip TUPE, yang berkembang dalam hukum ketenagakerjaan di Eropa, menjamin bahwa hak-hak pekerja tetap melekat meskipun terjadi perubahan entitas pemberi kerja, seperti dalam kasus outsourcing atau alih daya. Prinsip ini mengakui bahwa pekerja tidak boleh dirugikan akibat perubahan struktur kepemilikan atau pengelolaan perusahaan¹⁹⁸. Dalam konteks Indonesia, meskipun prinsip TUPE belum diadopsi secara eksplisit dalam sistem hukum nasional, gagasan dasarnya dapat menjadi acuan untuk memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing, khususnya dalam hal jaminan keberlanjutan hak-hak ketenagakerjaan saat terjadi perubahan penyedia jasa.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengkaji norma-norma hukum positif yang mengatur tentang hak jaminan sosial bagi pekerja outsourcing di Indonesia¹⁹⁹. Fokus utama penelitian adalah pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, asas-asas hukum, dan doktrin hukum yang relevan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja outsourcing, khususnya terkait akses terhadap program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek).

Pendekatan Penelitian

¹⁹⁸ Kadek Agus Sudiarawan, "Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (Tupe) Dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi Dan Hambatan)," *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 4, no. 4 (30 Desember 2015), <https://doi.org/10.24843/JMHU.2015.v04.i04.p18>.

¹⁹⁹ Ika Atikah, *Metode Penelitian Hukum*, ed. oleh Zulfa, 1 ed. (Sukabumi: CV. Haura Utama, 2022), https://www.researchgate.net/publication/362889279_Metode_Penelitian_Hukum.

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, antara lain:

- Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach), dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya.
- Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach), untuk memahami konsep-konsep seperti prekariat kerja, outsourcing, dan perlindungan sosial dalam teori hukum dan ketenagakerjaan.
- Pendekatan Kasus (Case Approach), bila diperlukan, dengan meninjau putusan-putusan pengadilan atau laporan investigatif yang berkaitan dengan pelanggaran hak pekerja outsourcing dalam praktik.

Sumber Bahan Hukum

- Bahan Hukum Primer: Peraturan perundang-undangan yang relevan, termasuk undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan pelaksana lainnya.
- Bahan Hukum Sekunder: Literatur hukum, jurnal ilmiah, pendapat ahli, buku teks, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan isu prekariat dan jaminan sosial.
- Bahan Hukum Tersier: Kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan indeks hukum yang digunakan untuk mendukung penelusuran sumber hukum primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), dengan cara menelusuri dokumen-dokumen hukum, artikel ilmiah, laporan lembaga, dan sumber literatur lain yang relevan dengan topik penelitian.

Teknis Analisis Bahan Hukum

Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis, yakni dengan menggambarkan, mengkaji, dan mengevaluasi norma-norma

hukum yang berlaku dan membandingkannya dengan praktik di lapangan berdasarkan data sekunder. Analisis juga diarahkan untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian antara norma hukum dan realitas implementasinya, serta menyusun argumentasi hukum yang dapat memperkuat perlindungan terhadap pekerja outsourcing.

PEMBAHASAN

Kerangka Hukum Perlindungan Pekerja Outsourcing dan Jaminan Sosial

Analisis Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU 13/2003, UU 11/2020, UU 6/2023)

Kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami evolusi signifikan dalam mengatur sistem outsourcing. Awalnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) melalui Pasal 64-66 secara spesifik membatasi praktik outsourcing hanya pada pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi utama perusahaan²⁰⁰. Pembatasan ini dianggap krusial untuk melindungi pekerja dari pengalihan pekerjaan inti yang seharusnya memberikan status kepegawaian yang lebih stabil dan hak-hak yang lebih komprehensif.

Namun, lanskap regulasi berubah drastis dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dan kemudian diperbarui dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU 6/2023) Klaster Ketenagakerjaan²⁰¹. Perubahan ini secara fundamental

²⁰⁰ Inas Ainun Machfiroh, Benny K. Heriawanto, dan Isdiyana Kusuma Ayu, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *DINAMIKA* 27, no. 17 (Juli 2021): 2447–61.

²⁰¹ Pratiwi dan Hapsari, "Comparative Study of Outsourcing in Indonesia: What Can Indonesia Learn from Outsourcing in Japan."

menghapus batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga memungkinkan hampir semua jenis pekerjaan untuk menggunakan sistem outsourcing²⁰². Substansi Pasal 64 dan 66 yang baru kini lebih berfokus pada bentuk perjanjian kerja (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT) daripada pembatasan jenis pekerjaan²⁰³. Implikasi dari perubahan ini adalah peningkatan fleksibilitas pasar kerja, yang diklaim pemerintah dapat memperluas kesempatan kerja dan menarik investasi²⁰⁴.

Perjalanan legislatif di Indonesia menunjukkan adanya pilihan kebijakan yang jelas untuk memprioritaskan fleksibilitas pasar tenaga kerja dan kemudahan berusaha. Meskipun pendekatan ini mungkin dimaksudkan untuk merangsang aktivitas ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, secara tidak langsung atau langsung menciptakan lingkungan hukum di mana perlindungan pekerja yang komprehensif, khususnya bagi tenaga kerja outsourcing, menjadi lebih menantang dan rentan terhadap eksploitasi. Hal ini menyoroti ketegangan mendasar dalam prioritas legislatif, di mana pertumbuhan ekonomi dikejar dengan potensi mengorbankan keadilan sosial dan kesejahteraan pekerja.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) merupakan aturan turunan langsung dari Undang-Undang Cipta Kerja yang memberikan detail lebih lanjut mengenai pelaksanaan outsourcing. PP ini menetapkan bahwa perusahaan penyedia jasa alih daya harus berbentuk badan

²⁰² Milinum, "Problematisa Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan."

²⁰³ TalentGo Admin, "5 Alasan Mengapa Tenaga Outsourcing Pilihan Terbaik Saat Ini."

²⁰⁴ Pratiwi dan Hapsari, "Comparative Study of Outsourcing in Indonesia: What Can Indonesia Learn from Outsourcing in Japan."

hukum dan memiliki izin usaha yang sah²⁰⁵. Selain itu, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dan pekerjanya harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)²⁰⁶.

PP 35/2021 juga menegaskan tanggung jawab penuh perusahaan alih daya terhadap upah, kesejahteraan, kondisi kerja, dan penyelesaian perselisihan bagi pekerjanya²⁰⁷. Ini berarti bahwa semua hak normatif pekerja, termasuk jaminan sosial, menjadi kewajiban perusahaan alih daya, bukan perusahaan pengguna jasa secara langsung.

Meskipun PP 35/2021 telah memberikan ketentuan yang lebih rinci untuk outsourcing, termasuk persyaratan badan hukum dan hak-hak pekerja, penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran masih sering terjadi, dan pengawasan pemerintah dalam mengimplementasikan kebijakan ini belum maksimal. Bahkan, pemerintah sendiri mengakui bahwa regulasi sistem outsourcing masih “belum lengkap”²⁰⁸. Hal ini menunjukkan bahwa PP 35/2021, meskipun merupakan langkah maju menuju regulasi yang lebih spesifik, masih belum memadai untuk sepenuhnya mengatasi kompleksitas dan tantangan yang melekat pada praktik outsourcing. Ketidaklengkapan yang diakui dan pelanggaran yang terus-menerus mengindikasikan bahwa regulasi itu sendiri mungkin memiliki kelemahan inheren

²⁰⁵ M. Choirul Anwar, “Pahami Peraturan Alih Daya, Aturan Hukum Outsourcing di Indonesia,” *Kompas.com*, 9 Januari 2022, <https://money.kompas.com/read/2022/01/09/115938626/pahami-peraturan-alih-daya-aturan-hukum-outsourcing-di-indonesia?page=all>.

²⁰⁶ Pratiwi dan Hapsari, “Comparative Study of Outsourcing in Indonesia: What Can Indonesia Learn from Outsourcing in Japan.”

²⁰⁷ TalentGo Admin, “5 Alasan Mengapa Tenaga Outsourcing Pilihan Terbaik Saat Ini.”

²⁰⁸ Darnianto, Kurnia, dan Fauzi, “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.”

(misalnya, ambiguitas atau kurangnya spesifisitas di area tertentu), atau mekanisme implementasi dan penegakannya masih sangat kurang. Akibatnya, terdapat kesenjangan yang berkelanjutan antara niat hukum untuk melindungi pekerja dan realitas praktis pengalaman mereka.

Regulasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) bagi Pekerja Outsourcing

Akses terhadap Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan hak fundamental bagi setiap pekerja di Indonesia. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan, pemberi kerja diwajibkan untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya, termasuk pekerja kontrak atau outsourcing, sebagai peserta BPJS Kesehatan. Kewajiban ini mencakup pembayaran iuran JKN yang ditetapkan sebesar 5% dari upah per bulan, dengan pembagian tanggung jawab 4% ditanggung oleh perusahaan dan 1% oleh pekerja. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan juga menegaskan bahwa setiap orang berhak atas kesehatan dan akses yang sama terhadap pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau²⁰⁹.

Namun, implementasi regulasi ini di lapangan masih menghadapi tantangan serius. Laporan menunjukkan bahwa beberapa perusahaan alih daya tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Kesehatan atau menunda akses jaminan kesehatan, terutama selama masa percobaan²¹⁰. Hal ini bertentangan dengan semangat peraturan yang menjamin hak konstitusional setiap orang untuk memperoleh kesehatan.

Permasalahan akses JKN bagi pekerja outsourcing bukan disebabkan oleh ketiadaan mandat hukum, melainkan oleh hambatan implementasi yang signifikan. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun

²⁰⁹ Mutya, Danil, dan Khairani, "Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang."

²¹⁰ Mutya, Danil, dan Khairani.

2009 secara jelas mengamankan cakupan JKN bagi seluruh pekerja, termasuk pekerja outsourcing, dengan skema kontribusi yang telah ditentukan²¹¹. Namun, temuan empiris menunjukkan bahwa pekerja outsourcing "mungkin tidak tercakup" oleh BPJS karena kebijakan perusahaan²¹², dan beberapa perusahaan menunda atau tidak menyediakan asuransi kesehatan selama masa percobaan²¹³. Ini menciptakan situasi di mana hak asasi manusia yang fundamental (hak atas kesehatan) secara hukum dijamin tetapi secara praktis ditolak bagi segmen angkatan kerja yang rentan. Hal ini menyoroti kelemahan sistemik dalam mekanisme penyediaan jaminan sosial.

Regulasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) bagi Pekerja Outsourcing

Selain JKN, pekerja outsourcing juga berhak atas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan diwajibkan untuk mendaftarkan semua pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, sebuah peraturan yang bersifat wajib dan tidak dapat ditawar²¹⁴. Program Jamsostek mencakup beberapa jenis jaminan penting: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)²¹⁵. Setiap program ini memberikan manfaat spesifik yang dirancang untuk melindungi pekerja dari berbagai risiko selama masa kerja dan di hari tua.

²¹¹ Mutya, Danil, dan Khairani.

²¹² Habibi, Amrizal, dan at. al, "Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan."

²¹³ Mutya, Danil, dan Khairani, "Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang."

²¹⁴ Disnaker Admin, "Ketentuan BPJS Kesehatan untuk Karyawan Kontrak."

²¹⁵ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak, "Pengayaan Pengalaman Peserta untuk Pertumbuhan Berkelanjutan."

Meskipun pekerja outsourcing secara umum berhak atas program jaminan sosial, termasuk Jamsostek²¹⁶, terdapat perbedaan krusial yang muncul dalam praktik. Pekerja outsourcing yang dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara eksplisit tidak berhak atas Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP)²¹⁷. Ini merupakan perbedaan signifikan dibandingkan dengan pekerja tetap yang umumnya menerima manfaat jangka panjang ini.

Pengecualian pekerja outsourcing PKWT dari JHT dan JP, meskipun mereka berkontribusi pada perekonomian dan berada dalam posisi rentan, merupakan bentuk diskriminasi struktural yang terselubung dalam kerangka jaminan sosial. Perbedaan hukum ini menghilangkan jaminan finansial jangka panjang yang krusial bagi segmen besar tenaga kerja prekar untuk masa tua atau saat kehilangan pekerjaan, sehingga mendorong mereka lebih jauh ke dalam kerentanan. Hal ini menyoroti kelemahan kritis dalam perlindungan hukum saat ini yang memerlukan peninjauan mendesak.

Hak-hak Normatif Pekerja Outsourcing Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan

Selain jaminan sosial, pekerja outsourcing juga memiliki hak-hak normatif lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hak-hak ini mencakup:

- **Uang Lembur:** Pekerja outsourcing berhak atas uang lembur sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004, yang berlaku untuk jam kerja melebihi 40 jam seminggu.
- **Perlakuan yang Sama:** Kepastian hukum mengenai hak ini termuat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, yang menjamin bahwa

²¹⁶ HR Tim Gadjian, "Ketentuan dan Aturan Tenaga Kerja Outsourcing Terbaru."

²¹⁷ Habibi, Amrizal, dan at. al, "Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan."

pekerja alih daya berhak atas perlakuan hukum yang sama di tempat kerja.

- Uang Pesangon: Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan yang berlaku. Namun, perlu dicatat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja telah menghapus ketentuan mengenai uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang sebelumnya ada dalam UU Ketenagakerjaan.
- 1) Bantuan Hukum: Pekerja outsourcing juga berhak atas bantuan hukum, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011, yang menjamin hak konstitusional setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil²¹⁸.

Perusahaan alih daya memikul tanggung jawab penuh untuk memastikan terpenuhinya semua hak-hak pekerja yang timbul dari hubungan kerja, termasuk penyelesaian perselisihan²¹⁹.

Meskipun undang-undang secara eksplisit mencantumkan berbagai hak bagi pekerja outsourcing, seperti perlakuan yang setara, uang lembur, dan uang pesangon²²⁰, bukti empiris secara konsisten menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap hak-hak ini sering terjadi. Pelanggaran tersebut meliputi upah yang lebih rendah, penolakan uang pesangon saat kontrak berakhir, dan terbatasnya penyediaan fasilitas kesejahteraan²²¹. Selain itu, kepastian hukum untuk beberapa fasilitas kesejahteraan masih lemah, tanpa sanksi yang jelas jika tidak

²¹⁸ Disnaker Admin, "Ketentuan BPJS Kesehatan untuk Karyawan Kontrak."

²¹⁹ TalentGo Admin, "5 Alasan Mengapa Tenaga Outsourcing Pilihan Terbaik Saat Ini."

²²⁰ Disnaker Admin, "Ketentuan BPJS Kesehatan untuk Karyawan Kontrak."

²²¹ Milinum, "Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan."

dipenuhi²²². Bagian ini secara jelas menggambarkan disparitas mendalam antara hak-hak yang dijamin secara hukum (hak "di atas kertas") dan pengalaman nyata pekerja. Keberadaan hak-hak dalam legislasi tidak menjamin pemenuhannya karena lemahnya penegakan hukum, ketidakpatuhan perusahaan (seringkali didorong oleh motif penghematan biaya), dan potensi mekanisme hukum yang tidak memadai untuk secara efektif menghukum pelanggaran. Kesenjangan fundamental antara hukum dan praktik ini merupakan pendorong utama prekariat yang dialami oleh pekerja outsourcing, karena perlindungan yang dijamin secara hukum seringkali gagal terwujud dalam kenyataan.

Tantangan Implementasi dan Dampak Prekaritas Pekerja

a. Tantangan dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Pekerja Outsourcing

Pemenuhan hak jaminan sosial bagi pekerja outsourcing di Indonesia dihadapkan pada serangkaian tantangan kompleks yang saling terkait. Pertama, terdapat kelemahan regulasi dan pengawasan yang masih signifikan. Pengaturan yang eksplisit untuk melindungi dan menjamin terpenuhinya hak pekerja alih daya masih lemah, dan pengawasan pemerintah belum optimal. Akibatnya, pelanggaran masih sering terjadi, seperti pengalihan pekerjaan inti kepada pekerja outsourcing yang seharusnya tidak boleh dialihdayakan, serta praktik status kontrak yang terus-menerus tanpa pengangkatan menjadi pegawai tetap. Pemerintah sendiri mengakui bahwa regulasi sistem outsourcing masih "belum lengkap"²²³.

Kedua, kebijakan internal perusahaan alih daya seringkali menjadi penghambat. Beberapa perusahaan alih daya tidak mencakup pekerja dalam program BPJS atau menunda

²²² Sonhaji, "Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan Perbankan."

²²³ Damianto, Kurnia, dan Fauzi, "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi."

pendaftaran karena kebijakan internal mereka, yang seringkali didorong oleh upaya pengurangan biaya operasional²²⁴. Hal ini secara langsung merugikan pekerja yang seharusnya mendapatkan perlindungan tersebut.

Ketiga, perbedaan status pekerjaan antara pekerja outsourcing (terutama yang berstatus PKWT) dan pekerja tetap perusahaan pengguna jasa menciptakan kesenjangan hak yang signifikan. Pekerja outsourcing PKWT seringkali tidak berhak atas Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP)²²⁵, padahal kedua jaminan ini sangat penting untuk masa depan dan hari tua pekerja.

Keempat, kurangnya kesadaran dan posisi tawar pekerja juga menjadi faktor krusial. Pekerja seringkali tidak sepenuhnya memahami hak-hak mereka yang kompleks atau berada dalam posisi tawar yang sangat lemah di hadapan perusahaan, terutama mengingat banyaknya pencari kerja. Kondisi ini membuat mereka rentan terhadap pelanggaran hak tanpa mampu melakukan perlawanan yang efektif²²⁶.

Terakhir, penegakan hukum yang lemah memperparah situasi. Sanksi pidana dan denda untuk pelanggaran upah atau hak-hak lain seringkali tidak diterapkan secara efektif, sehingga tidak menimbulkan efek jera bagi perusahaan yang melanggar²²⁷.

Kegagalan yang terus-menerus dalam memenuhi hak jaminan sosial bagi pekerja outsourcing tidak dapat diatribusikan pada satu penyebab tunggal, melainkan pada interaksi kompleks dari berbagai hambatan multifaktorial.

²²⁴ Habibi, Amrizal, dan at. al, "Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan."

²²⁵ Habibi, Amrizal, dan at. al.

²²⁶ Milinum, "Problematisasi Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan."

²²⁷ Mutya, Danil, dan Khairani, "Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang."

Berbagai tantangan yang diidentifikasi kelemahan regulasi, pengawasan pemerintah yang tidak memadai, kebijakan internal perusahaan, perbedaan status pekerja, kurangnya kesadaran pekerja, dan penegakan hukum yang lemah tidak berdiri sendiri. Sebaliknya, mereka saling berinteraksi secara kompleks. Misalnya, regulasi yang lemah dapat menciptakan celah yang memungkinkan ketidakpatuhan perusahaan, yang kemudian tidak terdeteksi karena pengawasan yang tidak memadai. Ketidakseimbangan kekuatan tawar-menawar pekerja memperburuk masalah-masalah ini. Hal ini menyiratkan bahwa mengatasi masalah ini memerlukan pendekatan yang holistik dan terkoordinasi, yang tidak hanya menangani celah legislatif tetapi juga memperkuat kapasitas penegakan hukum negara, memengaruhi perilaku korporat, dan memberdayakan pekerja melalui pendidikan dan tindakan kolektif. Solusi parsial kemungkinan besar tidak akan efektif.

b. Dampak Prekaritas Pekerjaan terhadap Kesejahteraan Sosial-Ekonomi Pekerja Outsourcing

Prekaritas pekerjaan memiliki dampak yang mendalam dan merusak terhadap kesejahteraan sosial-ekonomi pekerja outsourcing. Pertama, kesejahteraan ekonomi yang terancam adalah konsekuensi langsung. Pekerja outsourcing sering menghadapi upah yang tidak mencukupi untuk hidup layak, minimnya tunjangan, tidak adanya jaminan pensiun, dan fakta bahwa upah yang sudah kecil masih harus dipotong untuk iuran BPJS²²⁸. Hal ini menempatkan mereka dalam kondisi kerentanan finansial yang berkelanjutan.

Kedua, kecemasan dan ketidakamanan kerja menjadi beban psikologis yang signifikan. Risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tinggi dan tidak adanya kepastian jenjang karir atau kesempatan untuk menjadi pegawai tetap menyebabkan tingkat kecemasan dan ketidakamanan finansial yang tinggi di

²²⁸ Habibi, Amrizal, dan at. al, "Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan."

kalangan pekerja outsourcing²²⁹. Ketidakpastian ini memengaruhi perencanaan hidup dan stabilitas keluarga mereka.

Ketiga, terdapat dampak negatif pada hubungan sosial dan motivasi kerja. Ketidaksetaraan perlakuan dan perasaan diskriminasi yang dialami pekerja outsourcing, dibandingkan dengan pekerja tetap, dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja yang signifikan dan peningkatan tingkat *turnover* karyawan²³⁰. Perbedaan status kerja juga menciptakan jarak sosial dan menghambat kolaborasi yang efektif antara pekerja tetap dan outsourcing, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan harmoni di tempat kerja²³¹.

Secara keseluruhan, dampak prekarias pekerjaan terhadap kesejahteraan sosial-ekonomi pekerja outsourcing sangat kompleks dan multidimensional. Hal ini tidak hanya memengaruhi individu pekerja, tetapi juga keluarga dan masyarakat luas.

SIMPULAN

Kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebenarnya telah mengatur hak jaminan sosial bagi pekerja outsourcing melalui sejumlah regulasi, seperti UU Ketenagakerjaan, UU BPJS, dan PP No. 35 Tahun 2021. Namun, implementasinya di lapangan masih jauh dari optimal akibat lemahnya pengawasan, kepatuhan perusahaan yang rendah, serta adanya celah hukum yang memungkinkan diskriminasi terhadap pekerja kontrak. Hal ini berdampak langsung pada kesejahteraan sosial-ekonomi pekerja outsourcing, yang

²²⁹ Sonhaji, "Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan Perbankan."

²³⁰ Wita Yarni Waruwu dkk., "Efektivitas Pemberian Jaminan Sosial kepada Pegawai," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA* 8, no. 4 (31 Oktober 2024): 1617–25.

²³¹ Apriliani, Insania, dan Mudi, ""Dampak Penerapan Sistem Outsourcing terhadap Stabilitas Hubungan Industrial di Perusahaan Manufaktur."

seringkali menghadapi prekariat dalam bentuk ketidakpastian kerja, upah rendah, dan akses jaminan sosial yang terbatas. Situasi ini mencerminkan kontradiksi antara tujuan perlindungan tenaga kerja dalam hukum dan realitas praktik yang justru menciptakan kerentanan struktural.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, L. Hadi, Zaeni, dan Rahmawati. “Kebijakan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.” *Jurnal Risalah Kenotariatan* 1, no. 2 (Desember 2020): 169–92.

Agus Sudiarawan, Kadek. “Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (Tupe) Dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi Dan Hambatan).” *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 4, no. 4 (30 Desember 2015). <https://doi.org/10.24843/JMHU.2015.v04.i04.p18>.

Anwar, M. Choirul. “Pahami Peraturan Alih Daya, Aturan Hukum Outsourcing di Indonesia.” *Kompas.com*, 9 Januari 2022.

<https://money.kompas.com/read/2022/01/09/115938626/pahami-i-peraturan-alih-daya-aturan-hukum-outsourcing-di-indonesia?page=all>.

Apriliani, T, S Insania, dan I Mudi. “Dampak Penerapan Sistem Outsourcing terhadap Stabilitas Hubungan Industrial di Perusahaan Manufaktur.” *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 2, no. 3 (Januari 2025): 130–46.

Artikel Fahum. “Prabowo Usulkan Hapus Outsourcing, Ketahui Sejarah dan Perannya di Dunia Kerja.” *INFO HUKUM*, 3 Mei 2025. <https://fahum.umsu.ac.id/info/prabowo-usulkan-hapus-outsourcing-ketahui-sejarah-dan-perannya-di-dunia-kerja/>.

Atikah, Ika. *Metode Penelitian Hukum*. Disunting oleh Zulfa. 1 ed. Sukabumi: CV. Haura Utama, 2022. https://www.researchgate.net/publication/362889279_METODE_PENELITIAN_HUKUM.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak. “Pengayaan Pengalaman Peserta untuk Pertumbuhan Berkelanjutan.” Jakarta Selatan, 2023.

Darnianto, Andy, Dadan Kurnia, dan Lukman M Fauzi. “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.” *Jurnal Prinsip: Jurnal Mahasiswa Magister Ilmu Pemerintahan* 1, no. 2 (25 Februari 2025). <https://doi.org/https://doi.org/10.36859/prinsip.v1i2.3392>.

Disnaker Admin. “Ketentuan BPJS Kesehatan untuk Karyawan Kontrak.” disnaker.bulelengkab.go.id, 6 November 2019.

<https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/pengumuman/ketentuan-bpjs-kesehatan-untuk-karyawan-kontrak-62>.

Habibi, N, D Amrizal, dan at. al. “Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan.” *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (Januari 2024): 85–97.

Hamonangan, Raja Tua, dan I Nyoman Bagiastra. “Mengkaji Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja.” *Jurnal Kertha Negara* 10, no. 4 (2022): 335–46.

HR Tim Gadjian. “Ketentuan dan Aturan Tenaga Kerja Outsourcing Terbaru.” [gadjian.com](https://www.gadjian.com), 28 Februari 2023. <https://www.gadjian.com/blog/2023/02/28/aturan-tenaga-kerja-outsourcing-terbaru/>.

Hukum Online. “Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli.” [hukumonline.com](https://www.hukumonline.com), 30 September 2022. <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc>.

Idris, Muhammad. “Apa Itu Outsourcing: Pengertian, Contoh, dan Aturannya di Indonesia.” *Kompas.com*, 8 Juli 2021. https://money.kompas.com/read/2021/07/08/220300126/apa-itu-outsourcing--pengertian-contoh-dan-aturannya-di-indonesia#google_vignette.

Machfiroh, Inas Ainun, Benny K. Heriawanto, dan Isdiyana Kusuma Ayu. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Dinamika* 27, no. 17 (Juli 2021): 2447–61.

Milinum, Sela Nopela. “Problematisa Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.” *Rawang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (Mei 2022): 412–32.

Mutya, S, E Danil, dan Khairani. “Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang.” *UNES Law Review* 6, no. 1 (19 September 2023): 1575–93.

Nazar, Reza Fauzi. “Prekariat dan Nasib Kelas Menengah.” *kumparan.com*, 22 September 2024. <https://kumparan.com/reza-fauzi1525587411150/prekariat-dan-nasib-kelas-menengah-23Zd6ABsqrH>.

Pratiwi, Wiwin Budi, dan Murti Ayu Hapsari. “Comparative Study of Outsourcing in Indonesia: What Can Indonesia Learn from Outsourcing in Japan.” Dalam *Proceedings of the International Conference on Sustainable Innovation on Humanities, Education, and Social Sciences (ICOSI-HESS 2022)*, 53–61. Paris: Atlantis Press SARL, 2022. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-65-7_6.

Redaksi Radar Jember. “Mengenal Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Sejarah, Regulasi, dan Arah Kebijakan 2025.” *radarjember.jawapos.com*, 24 Mei 2025. <https://radarjember.jawapos.com/nasional/796035630/mengenal-kebijakan-outsourcing-di-indonesia-sejarah-regulasi-dan-arah-kebijakan-2025>.

Saragih, Geofani Milthreelaw. “Teori Keadilan John Rawls.” *milthreelaw.id*, 27 November 2024. <https://www.milthreelaw.id/2024/11/teori-keadilan-john-rawls.html>.

Savitri, Pudja M. “Tenaga Outsourcing Dihapus, Apa Dampak Bagi Pekerja dan Pengusaha?” *smartlegal.id*, 16 Mei

2025. <https://smartlegal.id/uncategorized/2025/05/16/tenaga-outsourcing-dihapus-apa-dampak-bagi-pekerja-dan-pengusaha-sl-gt/>.

Sonhaji. “Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan Perbankan.” *Administrative Law & Governance Journa* 3, no. 3 (September 2020): 394–408.

TalentGo Admin. “5 Alasan Mengapa Tenaga Outsourcing Pilihan Terbaik Saat Ini.” talentgo.id, 2 Mei 2025. <https://talentgo.id/5-alasan-mengapa-tenaga-outsourcing-pilihan-terbaik-saat-ini/>.

Waruwu, Wita Yarni, Meiman Hidayat Wauruwu, Yamolala Zega, dan Fatolosa Hulu. “Efektivitas Pemberian Jaminan Sosial kepada Pegawai.” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA* 8, no. 4 (31 Oktober 2024): 1617–25.

Widianingrum, N.R., dan I Priyanto. “Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Era Outsourcing Di Indonesia.” *Jurnal Kertha Negara* 12, no. 9 (2024): 1063–71.