



Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Ramot Andrew Christian Siagian, Rahmi Zubaedah

Universitas Singaperbangsa Karawang, JL. HS. Ronggo Waluyo Telukjambe Timur,
Kabupaten Karawang

Received: 2 November 2025
Revised: 14 November 2025
Accepted: 29 November 2025

Abstrak

Outsourcing merupakan suatu jenis tenaga kerja yang dialihkan kepada pihak atau perusahaan lain tanpa ada hubungan langsung dengan perusahaan tersebut. Dalam hal guna mengisi posisi tertentu pada perusahaan, outsourcing mengacu pada penggunaan tenaga kerja yang diterima oleh pihak ketiga untuk mengisi posisi tertentu pada suatu perusahaan. Ketentuan outsourcing diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Saat ini perlindungan hukum terhadap pekerja termasuk dengan pekerja outsourcing diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Tujuan dilakukannya penulisan ini yaitu untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan bagi tenaga kerja outsourcing didasarkan pada ketentuan undang-undang yang berlaku. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kualitatif dengan metode pendekatan yuridis normatif yang menggunakan data dari bahan pustaka (sekunder) seperti pendekatan peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: Outsourcing, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja

(*) Corresponding Author: ramotandrewc@gmail.com

How to Cite: Siagian, R., Zubaedah, R., & Zubaedah, R. (2025). Legal Protection for Outsourced Workers Based on Law Number 6 of 2023 on Job Creation into Law. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(12.C), 363-369. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12105>.

PENDAHULUAN

Saat ini, pelaku usaha atau pengusaha saling berkompetisi untuk menciptakan dan mengembangkan suatu produk yang sesuai dengan keinginannya. Kemampuan untuk menciptakan dan mengembangkan suatu saja tidak cukup untuk memenuhi keinginan atau target pada setiap pelaku usaha atau pengusaha. Kesanggupan biaya untuk menciptakan atau membuat produk seringkali menjadi hambatan pada proses pembuatan suatu produksi perusahaan. Dengan adanya permasalahan dan hambatan tersebut, para pelaku usaha atau pengusaha dituntut untuk melakukan sebuah produksi dengan biaya yang cenderung rendah.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh para pelaku usaha atau pengusaha untuk melakukan sebuah produksi dengan biaya rendah adalah dengan menggunakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja kontrak dengan kurun waktu tertentu. Para pekerjaa ini diambil dari pihak ketiga yang berada di luar unsur elemen utama perusahaan.

Tahun 2023, pemerintah Indonesia memiliki rencana untuk mengganti rekrutmen tenaga kerja honorer menjadi tenaga kerja outsourcing. Praktik outsourcing ini diharapkan dapat menjadi solusi bagi banyak perusahaan yang memiliki permasalahan kurangnya sumber daya manusia (SDM).¹ Selain kurangnya SDM, banyak perusahaan yang juga memiliki

¹ CNBC Indonesia. 2022. *Mengenal Apa Itu Outsourcing, Tenaga Pengganti Honorer 2023*. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20220125135021-33-310267/mengenal-apa-itu-outsourcing-tenaga-pengganti-honorer-2023> . Diakses pada 1 Desember 2023

permasalahan terkait biaya operasional karyawan. Dengan sistem outsourcing dapat memnuat perusahaan mengurangi biaya operasional. Karyawan outsourcing bukan merupakan karyawan dari dalam sebuah perusahaan, melainkan tenaga kerja dari pihak lain atau pihak ketiga yang direkrut. Dengan demikian, outsourcing merupakan penggunaan tenaga kerja yang direkrut oleh pihak ketiga dari luar perusahaan kemudian digunakan untuk merealisasikan suatu pekerjaan tertentu dan dalam kurun waktu tertentu di sebuah perusahaan.

Praktik outsourcing yang ada saat ini bertujuan untuk mengurangi biaya tenaga kerja dan merugikan pekerja dengan memberikan perlindungan dan kondisi kerja yang lebih sedikit dari yang seharusnya diterima oleh pekerja. Praktik outsourcing menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau kontrak, oleh karena itu, apabila suatu saat perusahaan tidak membutuhkan jasa para pekerja outsourcing, maka mudah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut yang menjadikan posisi pekerja outsourcing menjadi lemah.

Pada dasarnya, praktik outsourcing dapat berjalan dengan baik jika terdapat konsistensi terhadap norma dan praktiknya di lapangan. Namun dapat disayangkan, praktik outsourcing yang terjadi di negara Indonesia tidak terdapat keharmonisan sesuai dengan yang diinginkan. Hal tersebut yang melatarbelakangi praktik outsourcing tidak disukai oleh pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dalam penyusunan artikel ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan penelitian metode yuridis yang mengkaji studi dari bahan dokumenter tertulis seperti peraturan perundang-undangan dan keputusan pengadilan. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode yuridis normatif yakni berdasarkan bahan hukum sekunder, dengan mengkaji teori, konsep, asas hukum, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan data yang di dapat dari bahan sekunder seperti undang-undang, keputusan menteri, putusan mahkamah konstitusi, hingga putusan pengadilan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dokumen.

Hasil penelitian ini disusun secara deskriptif kualitatif yang kemudian menghasilkan gambaran mengenai bentuk-bentuk perlindungan hukum yang diberikan perusahaan kepada pekerja outsourcing.

PEMBAHASAN

Pihak dalam Outsourcing

Dalam praktik outsourcing, pihak yang terlibat bukan hanya pekerja dan pemberi kerja saja, melainkan terdapat pihak ketiga yang merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau perusahaan outsourcing. Pihak-pihak yang terlibat dalam praktik outsourcing antara lain :

- a. Pekerja

Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja untuk orang lain dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain. Pekerja atau buruh masih menjadi bagian dari tenaga kerja, yakni tenaga kerja yang berada pada sebuah hubungan kerja, kedudukannya berada di bawah pemberi kerja (yang berupa perseorangan ataupun berbadan hukum) dengan memperoleh upah atau imbalan berbentuk lainnya atas jasa yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh.

- b. Perusahaan Penerima Pekerja

Perusahaan dalam sudut pandang ilmu ekonomi merupakan keseluruhan perbuatan yang dilaksanakan secara berulang dengan tujuan agar mendapatkan penghasilan atau keuntungan

dengan cara menjual atau melakukan perjualan perdagangan.² Perusahaan merupakan salah satu bagian dari hukum perdata, yakni hukum dagang.

Dalam melakukan proses perdagangan, setiap perusahaan membutuhkan produksi dan operasional untuk menghasilkan suatu produk atau jasa. Biaya yang digunakan untuk produksi dan operasional karyawan tidaklah sedikit. Sehingga, banyak perusahaan yang memilih untuk menggunakan jasa dari luar perusahaan atau pihak ketiga yang disebut dengan alih daya atau outsourcing. Penggunaan outsourcing dapat menekan biaya operasional karyawan karena pekerja outsourcing bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

Perusahaan penerima pekerja outsourcing haruslah berbadan hukum, hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Badan hukum yang diperbolehkan menerima pekerja outsourcing terdiri dari Perseroan Terbatas, Persekutuan Komanditer, Koperasi, dan Yayasan.

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengubah sebagian ketentuan mengenai outsourcing, yang pada mulanya dalam pekerja outsourcing hanya dibatasi pada pekerjaan tertentu yang kemudian pembatasan tersebut dihapus dan diganti pada Pasal 64 ayat (2) dan ayat (3) yang dinyatakan bahwa “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan dan ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah”.³

c. Perusahaan Alih Daya atau Outsourcing

Perusahaan outsourcing adalah perusahaan yang menyediakan dan mengalokasikan tenaga kerja yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu kepada perusahaan yang membutuhkan dengan perjanjian yang dibuat secara tertulis.⁴

Perusahaan penyedia tenaga outsourcing wajib berbadan hukum dan mempunyai izin yang memenuhi persyaratan untuk menjalankan kegiatan jasa penunjang. Perusahaan penyedia pekerjaan harus memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 24 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang terdiri atas:

1. Berbadan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan seperti Peseroan Terbatas, Yayasan, dan Koperasi yang bergerak di bidang outsourcing
2. Memiliki nomor induk berusaha yang dikeluarkan lembaga OSS yang menjalankan urusan pemerintahan di bidang koordinasi penanaman modal.

Selain itu, persyaratan integritas data bagi perusahaan outsourcing antara lain Pasal 19 Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Fasilitas Penanaman Modal,⁵ meliputi:

1. Nama perusahaan.
2. Jenis badan usaha.
3. Status investasi.
4. Nomor izin usaha atau nomor pendaftaran dan verifikasi.
5. Alamat korespondensi.
6. Jumlah investasi yang diusulkan.
7. Data pengurus dan pemegang saham.

² Arus Akbar Silondane dan Wirawan Ilyas. 2012. *Pokok-pokok Hukum Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, hal 29.

³ Pasal 64 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

⁴ Ibid

Pasal 19 Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Pelayanan Perizinan Berusaha dan Fasilitas Penanaman Modal Berbasis Risiko

8. Negara asal penanaman modal (apabila terdapat penanaman modal asing) (PMA).
9. Maksud dan tujuan badan usaha.
10. Nomor telepon badan usaha.
11. Alamat email badan usaha.
12. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) Badan Usaha.

Perusahaan outsourcing juga harus memenuhi kewajiban-kewajiban sesuai yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 Sektor Ketenagakerjaan yang terdiri dari :

1. Berbentuk badan hukum (misalnya PT);
2. Menerapkan standar Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan
3. Menjalankan kegiatan usaha paling lambat 1 tahun setelah NIB diterbitkan;
4. Mendaftarkan perjanjian alih daya kepada instansi yang berwenang (Dinas Ketenagakerjaan setempat);
5. Melaporkan perubahan data, yang meliputi:
 - a. Nama perusahaan alih daya;
 - b. Penanggung jawab perusahaan alih daya;
 - c. Alamat perusahaan alih daya; dan
 - d. Bidang usaha.⁶

Keberadaan perusahaan outsourcing dinilai memiliki peran dalam penyerapan tenaga kerja dan menyediakan pelayanan yang baik dalam pelaksanaan praktik outsourcing.

Dalam melakukan praktik outsourcing, pihak yang turut terlibat dalam outsourcing wajib mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian tertulis dan didaftarkan pada Dinas Ketenagakerjaan.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh yang melakukan sistem outsourcing. Perlindungan pekerja diatur dalam Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan perlindungan kerja dan syarat pekerja outsourcing harus sesuai dengan perlindungan dan syarat kerja pada perusahaan penerima pekerja atau sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

Perlindungan kerja mencakup berbagai aspek, yaitu perlindungan materiil, termasuk perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan pekerja, terpeliharanya etos kerja serta perlakuan yang dianggap sesuai dengan harkat dan martabat manusia, dan perlindungan moral dan agama yang dimiliki sejak lahir. Hubungan kerja secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Aturan mengenai pekerja outsourcing terdapat pada perubahan Pasal 66 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dimana perjanjian yang berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk Pekerja outsourcing harus mencantumkan klausul TUPE (transfer of undertaking protection of employment atau pelimpahan perlindungan hak bagi pekerja).

TUPE memberikan perlindungan hukum kepada pekerja outsourcing melalui perjanjian PKWT, apabila perusahaan pengguna menggantikan perusahaan outsourcing yang lama, maka perusahaan outsourcing yang baru harus meneruskan perjanjian kerja yang sudah ada sebelumnya selama objek pekerjaan masih ada. Dalam hal ini, masa kerja yang telah diselesaikan oleh pihak outsourcing (masa kerja) tetap dianggap ada dan diperhitungkan agar pihak pekerja outsourcing dapat memperoleh haknya sebagai pekerja dengan baik dan sesuai. Jikalau pekerja outsourcing dipecat karena adanya pergantian perusahaan outsourcing, pekerja

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 Sektor Ketenagakerjaan

tersebut mempunyai kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan perselisihan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pada praktiknya, ketentuan pelaksanaan alih daya masih merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam Praktik Outsourcing

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengubah sebagian ketentuan yang mengatur tentang alih daya atau outsourcing. Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian outsourcing secara tertulis dapat diserahkan oleh perusahaan kepada perusahaan lain mengenai pelaksanaan pekerjaan. Kemudian pemerintah menetapkan pembatasan pekerjaan outsourcing yang hanya dibatasi pada pekerjaan tertentu yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihapuskan. Saat ini, aturan pembatasan yang menjadi objek praktik outsourcing diatur dalam Pasal 64 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja 2023 yang menyatakan “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan dan ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah”.⁷

Dalam Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memandatkan uang kompensasi bagi pekerja yang habis masa PKWT. Selain itu, pemerintah menetapkan jenis jabatan apa saja yang dapat menggunakan mekanisme praktik outsourcing, perusahaan outsourcing harus berbadan hukum dan mengantongi izin. Perusahaan juga memiliki kewajiban untuk membentuk struktur dan skala upah yang menjadi acuan kenaikan upah bagi pekejera atau buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun yang pada sebelumnya tidak ada uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang habis masa kontraknya.

PENUTUP

Outsourcing merupakan suatu jenis tenaga kerja yang dialihkan kepada pihak atau perusahaan lain tanpa ada hubungan langsung dengan perusahaan tersebut. Selama ini, praktik outsourcing dilaksanakan untuk menekan pengeluaran biaya pekerja atau buruh (labour cost) dengan perlindungan kerja yang diberikan di bawah dari hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja sehingga merugikan para pekerja.

Praktik outsourcing menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau kontrak, sehingga jika suatu saat perusahaan tidak membutuhkan jasa para pekerja outsourcing, maka mudah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut yang menjadikan posisi pekerja outsourcing menjadi lemah.

Dalam praktik outsourcing, pihak yang terlibat bukan hanya pekerja dan pemberi kerja saja, melainkan terdapat pihak ketiga yang merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau perusahaan outsourcing. Ketentuan pelaksana mengenai alih daya dan outsourcing masih merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Arus Akbar Silondane dan Wirawan Ilyas. 2012. Pokok-pokok Hukum Bisnis. Jakarta: Salemba Empat

⁷ Pasal 64 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

- Asikin Zainal, Wira Oria Suhartana. 2016. Pengantar Hukum Perusahaan. Jakarta: Kencana
- Djoko Triyanto. 2004. Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi. Bandung: Mandar Maju
- Farida, Ike. 2019. Perjanjian Peburuhan – Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing. Jakarta : Sinar Grafika
- Is, Muhammad Sadi. 2022. Hukum Perusahaan di Indonesia. Jakarta: Kencana
- Mawardi Khairi, et al. 2021. Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan: Sleman: CV Budi Utama
- Rahayu, Devi. 2019. Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Sujarweni, V Wiratna. 2021. Metode Penelitian. Bantul: Pustaka Baru Press
- Telaumbanua, Dalinama. 2019. Hukum Ketenagakerjaan. Sleman: CV Budi Utama

Artikel/Jurnal

- Amaral, Jovita Do Rosario. 2021. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan: *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing*. Vol 9 No. (1) Februari 2021. Tersedia: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPP> . Diakses pada 1 Desember 2023.
- Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim1 dan Leli Joko Suryono. 2020. Media Law of Sharia: *Perlindungan Hukum Tenaga pada Perjanjian Kerja Outsourcing*. Vol 2 No. (1) Desember 2020. Tersedia: <https://journal.umy.ac.id/index.php/mlsj>. Diakses pada 1 Desember 2023
- Fitriyaningrum, Julyatika. 2019. Indonesia Law State Review: *Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Vol 2 No.(1) Oktober 2019. Tersedia: [/journal.unnes.ac.id/sju/index.php/islrev/article/view/38448](http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/islrev/article/view/38448) Diakses pada 1 Desember 2023.
- Kurniati, Siti. 2009. Jurnal Dinamika Hukum: *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Tersedia: <https://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/download/70/181#:~:text=Sementara%20dalam%20KUHP%20Pasal%201601,menerima%20harga%20Oyang%20telah%20ditentukan>. Diakses pada 1 Desember 2023.
- Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani. 2022. JH Ius Quia Iustum: *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*. Vol 29. No (3) September 2022. Tersedia: 10.20885/iustum.vol29.iss3.art. Diakses pada 1 Desember 2023.

Sumber Internet

- CNBC Indonesia. 2022. *Mengenal Apa Itu Outsourcing, Tenaga Pengganti Honorer 2023*. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20220125135021-33-310267/mengenal-apa-itu-outsourcing-tenaga-pengganti-honorer-2023> . Diakses pada 1 Desember 2023
- Ady Thea. 2023. *UU Cipta Kerja Benahi 6 Ketentuan Bidang Ketenagakerjaan*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-cipta-kerja-benahi-6-ketentuan-bidang-ketenagakerjaan-lt64ebfaba48078/>. Diakses pada 1 Desember 2023
- 2023. *Mengantisipasi Dampak Perubahan Aturan Outsourcing UU Cipta Kerja*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengantisipasi-dampak-perubahan-aturan-outsourcing-uu-cipta-kerja-lt64a67ae207c02/>. Diakses pada 1 Desember 2023
- Resolva Law Firm. 2023. *Ousourcing Pasca UU Cipta Kerja 2023*. <https://resolva.law/id/outsourcing-pasca-uu-cipta-kerja-2023/>. Diakses pada 11 Desember 2023

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.