CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 2 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING AKIBAT TIDAK ADANYA HAK CUTI KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020

Anton Nugroho , Rafika Cahya

Program Studi Ilmu Hukum S1 , Fakultas Hukum , Universitas Pamulang, Indonesia

Email : antonnugroho0504@gmail.com, Rafikachy31@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Outsourcing terkait dengan Ketidakadaan Hak Cuti Kerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Latar belakang penelitian ini berangkat dari kenyataan bahwa masih banyak pekerja outsourcing yang tidak mendapatkan hak cuti yang seharusnya, meskipun telah bertahun-tahun bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing yang tidak mendapatkan hak cuti serta untuk menganalisis seberapa efektif ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam melindungi hak-hak para pekerja tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan mengambil pendekatan terhadap peraturan yang ada dan analisis kasus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara normatif, hak cuti bagi tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, dalam praktiknya, para pekerja outsourcing sering kali tidak mendapatkan hak cutinya akibat kurangnya pengawasan dan posisi negosiasi mereka yang lemah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing terkait hak cuti kerja belum berjalan dengan baik, sehingga ada kebutuhan untuk memperkuat regulasi dan meningkatkan penegakan hukum agar kesejahteraan pekerja dapat terjamin.

Kata kunci: perlindungan hukum, tenaga kerja outsourcing, hak cuti kerja, Undang-Undang Cipta Kerja

Abstract

This research examines legal protection for outsourced workers related to the absence of the right to annual leave based on the Job Creation Law Number 11 of 2020. The background of this research stems from the reality that many outsourced workers do not receive the leave rights they deserve, even after working for years. The objectives of this research are to understand the forms of legal protection for outsourced workers who do not receive leave rights and to analyze the effectiveness of the provisions in Law Number 11 of 2020 on Job Creation in protecting the rights of these workers. The method used in this research is normative legal research, taking an approach to existing regulations and case analysis. The results of this research indicate that normatively, the right to leave for workers has been regulated in Law Number 13 of 2003 on Employment, which has been amended by the Job Creation Law. However, in practice,

Article History
Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagirism checker no 510
Doi : prefix doi :
10.8734/causa.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : causa

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 2 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

outsourced workers often do not receive their leave rights due to insufficient supervision and their weak bargaining position. Therefore, it can be concluded that legal protection for outsourced workers regarding the right to annual leave has not been implemented effectively, necessitating the strengthening of regulations and improved law enforcement to ensure worker welfare.

Keywords: legal protection, outsourced workers, right to annual leave, Job Creation Law.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja berkontribusi secara signifikan terhadap perkembangan ekonomi negara dan keberlangsungan sektor usaha. Dalam dunia kerja saat ini, sistem penyediaan tenaga kerja atau outsourcing menjadi salah satu metode yang sering dipakai oleh perusahaan demi meningkatkan efisiensi serta fleksibilitas operasional. Meskipun memiliki keuntungan, praktik outsourcing sering kali memunculkan sejumlah persoalan hukum, terutama yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak dasar para pekerja.

Perlindungan hukum untuk tenaga kerja adalah amanat dari Pasal 27 ayat (2) dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum meliputi tidak hanya aspek gaji dan jaminan sosial, tetapi juga hak atas waktu istirahat atau cuti kerja.

Namun, dalam kenyataannya, pekerja yang dioutsourcing sering berada dalam posisi yang kurang menguntungkan. Hubungan kerja mereka tidak langsung, karena administrasinya terikat pada perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor), bukan pada perusahaan yang memanfaatkan jasa mereka (user). Situasi ini sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menghindari tanggung jawab dalam memberikan hak cuti kepada para pekerja.

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 diharapkan dapat memberikan penguatan pada perlindungan hukum bagi para tenaga kerja, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem outsourcing. Aturan ini merevisi sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), hubungan kerja alih daya, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Namun, dalam praktiknya, masih ada celah hukum yang mengakibatkan hak cuti bagi pekerja outsourcing belum sepenuhnya terlindungi.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum yang tersedia bagi tenaga kerja outsourcing terkait dengan hak cuti kerja sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat optimalitas pelaksanaan hak cuti bagi para pekerja outsourcing.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode hukum normatif (doktrinal), yaitu penelitian yang berfokus pada studi terhadap peraturan perundang-undangan, prinsip-prinsip hukum, serta teori hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja outsourcing. Metode hukum normatif dipilih karena isu yang diteliti berhubungan dengan aspek normatif dari sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya mengenai pelaksanaan dan efektivitas peraturan yang ada dalam melindungi hak cuti pekerja outsourcing. Pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan berbasis kasus (case

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 2 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menganalisis berbagai regulasi yang relevan, termasuk Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pendekatan kasus dilaksanakan dengan mengkaji keputusan-keputusan pengadilan yang relevan untuk memahami penerapan norma hukum dalam situasi nyata berkenaan dengan hak cuti pekerja outsourcing.

Sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yang diterapkan secara berurutan. Pertama, sumber hukum primer yang mencakup semua peraturan yang berlaku di Indonesia mengenai ketenagakerjaan dan outsourcing, termasuk keputusan-keputusan pengadilan yang bersifat final. Kedua, sumber hukum sekunder terdiri dari buku-buku mengenai hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah baik nasional maupun internasional, artikel hukum di publikasi akademik, hasil penelitian sebelumnya yang relevan, serta pandangan para pakar hukum ketenagakerjaan yang dipublikasikan di berbagai media ilmiah. Ketiga, sumber hukum tersier mencakup kamus hukum, ensiklopedia hukum, glosarium istilah ketenagakerjaan, dan sumber penunjang lainnya yang memberikan pemahaman konsep terhadap istilah-istilah hukum yang dirujuk dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan sumber hukum dilakukan dengan cara studi pustaka, baik secara manual melalui perpustakaan maupun daring melalui portal hukum resmi seperti JDIH (Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum), direktori keputusan Mahkamah Agung, serta database akademik seperti Google Scholar dan portal jurnal ilmiah yang terakreditasi.

Analisis sumber hukum dilakukan dengan pendekatan kualitatif menggunakan metode deskriptif-analitis serta teknik interpretasi sistematik dan teleologis. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara terstruktur dan tepat mengenai ketentuan hukum yang mengatur hak cuti pekerja outsourcing, baik dari segi substansi norma, struktur pengaturan, maupun konteks historis di balik pembentukannya. Sedangkan metode analitis digunakan untuk menganalisis secara mendalam sejauh mana ketentuan hukum tersebut efektif dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja outsourcing, serta untuk menemukan celah antara norma hukum (das sollen) dan pelaksanaan hukum dalam praktik (das sein). Analisis juga mencakup perbandingan ketentuan sebelum dan sesudah Undang-Undang Cipta Kerja untuk menilai perubahan serta dampaknya terhadap perlindungan hak cuti pekerja outsourcing. Hasil analisis kemudian disajikan dalam format deskriptif-naratif untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta memberikan saran perbaikan bagi sistem hukum yang diperlukan guna meningkatkan perlindungan hukum untuk tenaga kerja outsourcing.

HASIL

Berdasarkan kajian terhadap regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, terungkap bahwa hak cuti bagi karyawan outsourcing sebenarnya sudah dijamin secara hukum dengan baik. Aturan mengenai hak istirahat serta cuti diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengindikasikan bahwa pengusaha berkewajiban memberikan waktu untuk istirahat dan cuti kepada karyawannya. Secara lebih spesifik, setiap karyawan berhak menerima istirahat tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah menyelesaikan 12 bulan kerja secara terus-menerus. Ketentuan ini kemudian ditegaskan kembali melalui Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 yang mengubah beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai pedoman pelaksana juga secara jelas menyatakan bahwa perusahaan penyedia jasa tenaga kerja harus memenuhi semua hak normatif pekerja, termasuk hak atas cuti tahunan. Dengan kata lain, dari sudut pandang

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 2 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

hukum yang berlaku, tidak ada perbedaan perlakuan antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing terkait hak untuk mendapatkan cuti kerja.

Meskipun dasar hukum sudah jelas, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara ketentuan normatif dan pelaksanaannya di lapangan. Informasi dari berbagai sumber menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja outsourcing kesulitan atau bahkan tidak pernah mendapatkan hak cuti tahunan. Masalah utama yang terdeteksi adalah praktik perpanjangan kontrak kerja yang dilakukan oleh penyedia jasa sebelum pekerja menyelesaikan satu tahun kerja penuh. Dengan cara ini, masa kerja pekerja selalu dimulai dari nol setiap kali kontrak diperbarui, sehingga syarat 12 bulan kerja terus-menerus tidak pernah terpenuhi. Beberapa perusahaan bahkan menerapkan strategi dengan menciptakan jeda beberapa hari atau minggu antara perpanjangan kontrak untuk memutus kontinuitas masa kerja. Praktik seperti ini sebenarnya bisa dianggap sebagai upaya terencana untuk menghindari kewajiban hukum; namun, sayangnya sulit untuk dibuktikan dan jarang mendapatkan sanksi. Situasi ini menciptakan paradoks di mana hak cuti tercantum dalam undang-undang tetapi tidak ada dalam praktik sehari-hari di tempat kerja.

Penelitian ini berhasil menemukan beberapa faktor mendasar yang menjadi penyebab ketidakrealistikan hak cuti bagi pekerja outsourcing. Faktor pertama yang paling krusial adalah struktur hubungan kerja berbentuk segitiga yang menempatkan pekerja dalam posisi tidak berdaya. Dalam sistem outsourcing, terdapat tiga pihak terlibat yakni pekerja, perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan pengguna jasa. Kerumitan hubungan ini sering kali menimbulkan kebingungan mengenai siapa yang benar-benar bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja. Perusahaan penyedia jasa sering berargumentasi bahwa mereka hanya bertindak sebagai perantara, sedangkan perusahaan pengguna mengklaim bahwa semua tanggung jawab ada pada vendor. Faktor kedua adalah ketidakseimbangan dalam posisi tawar antara pekerja dan perusahaan. Banyak pekerja outsourcing berasal dari kelompok yang memiliki keterbatasan dalam pendidikan dan keterampilan, sehingga pilihan pekerjaan bagi mereka sangat terbatas. Ketergantungan ekonomi yang tinggi membuat mereka enggan untuk mempertanyakan atau menuntut hak-hak mereka karena takut kehilangan pekerjaan. Faktor ketiga adalah minimnya kesadaran hukum di kalangan pekerja outsourcing itu sendiri. Banyak dari mereka yang tidak menyadari bahwa mereka memiliki hak yang setara dengan pekerja tetap atau tidak mengetahui cara menuntut hak-hak mereka ketika diabaikan oleh perusahaan.

Analisis terhadap aspek pengawasan dan penegakan hukum menunjukkan adanya kelemahan struktural yang serius dalam sistem perlindungan pekerja. Dinas Ketenagakerjaan, yang memiliki kewenangan untuk mengawasi, menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya manusia jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Rasio antara pengawas ketenagakerjaan dan perusahaan yang beroperasi sangat tidak seimbang, sehingga pengawasan lapangan tidak dapat dilakukan secara rutin dan menyeluruh. Selain itu, mekanisme pelaporan pelanggaran yang ada belum berfungsi efektif, seringkali karena pekerja merasa takut untuk mengadukan perusahaan tempat mereka bekerja. Mengenai sanksi, meskipun ada regulasi yang mengatur tentang sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggar hak pekerja, penerapan di lapangan masih sangat jarang terjadi. Sanksi yang diterapkan pun biasanya cukup ringan dan tidak memberikan efek jera yang memadai. Lebih jauh lagi, proses penyelesaian sengketa hubungan industrial yang panjang dan rumit membuat pekerja enggan memilih jalur hukum formal. Akibatnya, pelanggaran hak cuti menjadi praktik yang terus berlangsung tanpa konsekuensi berarti bagi pelakunya.

Undang-Undang Cipta Kerja yang mulai berlaku sejak tahun 2020 pada dasarnya menghadirkan beberapa perubahan yang diharapkan mampu meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja, termasuk bagi pekerja alih daya. Namun, penelitian menunjukkan bahwa sampai sekarang,

efektivitas undang-undang ini dalam melindungi hak cuti pekerja outsourcing masih sangat terbatas. Salah satu masalah utama adalah kurangnya mekanisme pengawasan yang kuat untuk mencegah praktik pembaruan kontrak yang bertujuan untuk menghindari kewajiban memberikan cuti. Walaupun UU Cipta Kerja telah memberikan pengaturan lebih rinci mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dan hubungan kerja alih daya, tetap terdapat celah hukum karena tidak ada larangan jelas mengenai pembaruan kontrak yang dilakukan berulang kali. Peraturan turunan, seperti PP Nomor 35 Tahun 2021, juga belum menawarkan alat hukum yang memadai untuk menangani isu ini. Di samping itu, sosialisasi mengenai aturan baru dalam UU Cipta Kerja belum dilakukan secara merata, baik di antara pekerja maupun pengusaha, sehingga pemahaman dan kepatuhan terhadap regulasi masih rendah. Tantangan lainnya adalah ketidakadaan sistem pemantauan dan evaluasi yang terintegrasi untuk secara berkala mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja outsourcing. Tanpa adanya perbaikan mendasar dalam aspek-aspek tersebut, maka sulit bagi UU Cipta Kerja untuk mencapai tujuannya dalam memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja, khususnya terkait dengan hak cuti.

PEMBAHASAN

Pembahasan tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing dalam konteks hak cuti kerja perlu dimulai dengan mengidentifikasi adanya perbedaan mendasar antara jaminan hukum yang tersedia dan kenyataan pelaksanaannya di lapangan. Dalam perspektif hukum, hak cuti bagi pekerja outsourcing telah diatur dengan jelas dalam berbagai tingkat peraturan perundang-undangan, mulai dari konstitusi hingga peraturan pelaksana. Undang-Undang Dasar 1945 melalui Pasal 27 ayat (2) memberikan jaminan konstitusional bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, termasuk kondisi kerja yang manusiawi seperti hak untuk mendapatkan waktu istirahat. Jaminan ini kemudian diterapkan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan dan diperkuat oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa lebih banyak pekerja outsourcing tidak dapat menikmati hak cuti meskipun telah memenuhi syarat masa kerja mereka. Kesenjangan ini mengindikasikan adanya kegagalan sistemik dalam penerapan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Masalahnya bukan terletak pada tidak adanya norma hukum, tetapi pada lemahnya mekanisme yang memastikan norma tersebut diterapkan dan dipatuhi oleh semua pihak yang berkepentingan. Situasi ini mencerminkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya cukup dirumuskan dalam bentuk teks peraturan, tetapi harus dilengkapi dengan sistem penegakan yang efektif dan pengawasan yang ketat.

Ciri khas dari sistem outsourcing yang melibatkan tiga pihak dalam hubungan kerja menciptakan komplikasi tersendiri dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Dalam skema ini, pekerja memiliki kontrak dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, tetapi secara nyata bekerja di bawah pengawasan dan untuk kepentingan perusahaan pengguna jasa. Ketidakjelasan struktural ini sering dimanfaatkan untuk menghindari tanggung jawab dalam memberikan hak cuti. Ketika pekerja mengajukan klaim atas haknya, perusahaan penyedia jasa beralasan bahwa kebijakan operasional ditentukan oleh perusahaan pengguna, sementara perusahaan pengguna menyatakan bahwa mereka tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan pekerja, sehingga tanggung jawab sepenuhnya ada pada vendor. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebenarnya telah berusaha menjelaskan bahwa tanggung jawab hukum berada pada perusahaan penyedia jasa, tetapi dalam praktiknya, penjelasan ini belum cukup kuat untuk memastikan kepatuhan. Lebih lanjut, hubungan bisnis antara perusahaan penyedia dan pengguna jasa yang didasarkan pada kontrak komersial cenderung lebih mengutamakan efisiensi biaya, sehingga pemenuhan hak-hak normatif pekerja sering dianggap sebagai beban yang perlu diminimalkan.

CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 2 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Situasi ini semakin diperburuk oleh praktik tender penyediaan tenaga kerja yang mendorong persaingan harga, yang memaksa perusahaan penyedia jasa untuk mengurangi biaya operasional, termasuk dalam hal kewajiban memberikan cuti kepada pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pola sistematik yang diterapkan oleh perusahaan penyedia jasa untuk menghindari kewajiban memberikan cuti kepada pekerja outsourcing. Strategi yang paling umum digunakan adalah dengan memperbarui kontrak kerja secara berkala sebelum pekerja mencapai 12 bulan masa kerja berturut-turut. Dengan cara ini, perhitungan masa kerja selalu dimulai dari nol, sehingga syarat untuk mendapatkan cuti tahunan tidak pernah terpenuhi. Beberapa perusahaan bahkan menggunakan metode yang lebih canggih dengan memberikan jeda atau masa vakum antara satu kontrak dengan kontrak selanjutnya, meskipun hanya beberapa hari, untuk secara formal memutus hubungan kerja. Praktik ini secara teknis mungkin tidak bertentangan dengan ketentuan formal mengenai Perjanjian Kerja Waktu.

Tentu saja, namun secara substansial tampak bertentangan dengan prinsip perlindungan pegawai dan semangat dari regulasi ketenagakerjaan. Yang lebih bermasalah, Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya belum secara jelas melarang atau menetapkan sanksi tegas terhadap praktik perpanjangan kontrak yang dilakukan berulang kali dengan maksud menghindari kewajiban hukum. Ketidakadaan aturan yang tegas ini menciptakan ruang abu-abu yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk melakukan efisiensi dengan mengorbankan hak-hak pekerja. Fenomena ini menggambarkan bahwa fleksibilitas yang ditawarkan oleh sistem PKWT dan outsourcing dapat dengan mudah disalahgunakan tanpa adanya mekanisme pengawasan yang memadai dari negara.

Analisis yang mendalam mengenai kondisi pekerja outsourcing menunjukkan adanya ketidakadilan struktural yang menempatkan mereka dalam posisi yang sangat lemah dalam dinamika industri. Sebagian besar pekerja outsourcing berasal dari kelompok masyarakat dengan tingkat pendidikan yang rendah, keterampilan yang terbatas, dan beban ekonomi yang besar, sehingga daya tawar mereka terhadap perusahaan sangat kecil. Ketergantungan ekonomi yang tinggi membuat mereka rela menerima segala kondisi kerja, termasuk pengabaian terhadap hak-hak dasar mereka, demi menjaga sumber pendapatan. Rasa takut kehilangan pekerjaan atau kontrak yang tidak diperpanjang menjadi alat kontrol yang efektif bagi perusahaan untuk membungkam aspirasi pekerja. Selain itu, tingkat pengetahuan hukum yang rendah di kalangan pekerja outsourcing memperburuk keadaan ini. Banyak pekerja yang tidak menyadari bahwa mereka memiliki hak yang setara dengan pekerja tetap, atau tidak paham mengenai mekanisme dan prosedur untuk menuntut pemenuhan hak mereka jika diabaikan. Bahkan ketika mereka menyadari adanya pelanggaran, akses terhadap bantuan hukum dan mekanisme penyelesaian sengketa masih sangat terbatas, baik karena faktor biaya maupun kompleksitas prosedur. Peran serikat pekerja yang seharusnya menjadi wadah perjuangan bersama juga belum maksimal, karena penetrasi organisasi buruh di sektor outsourcing masih sangat rendah. Semua kondisi ini secara keseluruhan menciptakan situasi di mana pekerja outsourcing menjadi kelompok yang sangat rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak-hak dasar mereka.

Persoalan utama dalam perlindungan hak cuti bagi pekerja outsourcing berasal dari lemahnya sistem pengawasan dan penerapan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dinas Ketenagakerjaan, yang memiliki tugas pengawasan, menghadapi beragam kendala yang menghambat kinerjanya. Kendala pertama adalah perbandingan antara jumlah pengawas ketenagakerjaan dan jumlah perusahaan yang perlu diawasi sangat tidak seimbang, sehingga

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 2 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

inspeksi lapangan tidak dapat dilakukan secara rutin dan menyeluruh. Data menunjukkan bahwa setiap pengawas harus mengawasi ratusan hingga ribuan perusahaan, sebuah beban kerja yang tidak realistis untuk dilaksanakan dengan efektif. Kendala kedua adalah terbatasnya kapasitas dan kemampuan pengawas dalam mendeteksi pelanggaran yang sistematis, seperti kecurangan dalam kontrak kerja. Kendala ketiga adalah lemahnya koordinasi antara berbagai instansi terkait, yang membuat pengawasan menjadi tidak menyeluruh. Dari sisi penegakan hukum, sanksi yang ada dalam undang-undang umumnya bersifat administratif dan tidak cukup memberikan efek jera. Sanksi seperti teguran tertulis atau denda dengan jumlah yang relatif kecil tidak sebanding dengan keuntungan yang didapat perusahaan dari penghematan biaya cuti. Selain itu, proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui Pengadilan Hubungan Industrial cenderung panjang dan mahal, sehingga menjadi disinsentif bagi pekerja untuk mengambil langkah hukum formal. Gabungan dari kelemahan-kelemahan ini menciptakan situasi di mana pelanggaran hak cuti dapat terus berlangsung tanpa adanya konsekuensi hukum yang berarti bagi pelakunya.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja yang mengubah berbagai ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi para pekerja, termasuk mereka yang bekerja sebagai tenaga outsourcing. Namun, analisis mendalam terhadap isi dan penerapannya menunjukkan bahwa undang-undang ini belum efektif dalam menyelesaikan masalah terkait hak cuti bagi pekerja outsourcing. Dari segi isi, UU Cipta Kerja memang telah menjelaskan dengan lebih rinci mengenai hubungan kerja alih daya dan menegaskan tanggung jawab perusahaan penyedia layanan dalam memenuhi hak-hak normatif pekerja. Namun, masih terdapat beberapa kelemahan mendasar dalam regulasi ini. Pertama, tidak ada larangan secara tegas terhadap praktik pembaruan kontrak yang dilakukan secara berulang dengan tujuan untuk menghindari kewajiban memberikan cuti. Kedua, sanksi yang ditetapkan masih terlalu ringan dan tidak sebanding dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Ketiga, mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang diatur dalam peraturan pelaksanaannya tidak disertai penguatan kapasitas pada institusi yang menjalankannya. Keempat, tidak ada sistem partisipatif yang melibatkan pekerja atau serikat pekerja dalam proses pemantauan terhadap penerapan hak-hak normatif tersebut. Dari sisi pelaksanaan, penyampaian informasi tentang ketentuan baru dalam UU Cipta Kerja belum dilakukan secara merata dan efektif kepada baik pekerja maupun pengusaha. Banyak pekerja outsourcing yang tidak mengetahui adanya perubahan pada regulasi dan pengaruhnya terhadap hak-hak mereka. Sementara itu, di kalangan pengusaha, masih terdapat pemahaman yang salah atau bahkan disengaja bahwa fleksibilitas yang diberikan oleh UU Cipta Kerja dapat ditafsirkan sebagai izin untuk mengabaikan hak-hak pekerja. Situasi ini menunjukkan bahwa sekadar mengubah regulasi tidak akan cukup tanpa adanya perbaikan dalam sistem pengawasan, penegakan hukum, dan pemberdayaan pekerja sebagai pihak yang hak-haknya dilindungi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perlindungan hukum untuk hak cuti bagi pekerja outsourcing masih belum mencapai tingkat yang diinginkan, meskipun sudah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Beberapa hal yang menjadi penghalang utama adalah praktik perpanjangan kontrak sebelum satu tahun, posisi tawar pekerja yang lemah, kurangnya pengawasan, dan sanksi yang tidak cukup memberikan efek jera. Oleh karena itu, disarankan kepada pemerintah untuk memperbaiki regulasi dengan melarang praktik perpanjangan kontrak yang berulang, meningkatkan pengawasan dengan teknologi digital, serta memperketat sanksi; kepada perusahaan untuk menghormati hak cuti sebagai bagian penting dari manajemen sumber daya manusia; kepada pekerja dan serikat pekerja untuk meningkatkan pemahaman hukum dan

terlibat dalam negosiasi kolektif; dan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan perbandingan serta penelitian empiris untuk menciptakan model perlindungan hukum yang lebih efektif bagi pekerja outsourcing di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anggara, S., & Wijaya, A. (2021). Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hak Pekerja Outsourcing di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, 9(2), 145-162.
2. Dewi, R. S., & Santoso, B. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia Pasca UU Cipta Kerja. *Jurnal Rechtsvinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 11(1), 89-106.
3. Firmansyah, D. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Rechtsvinding*, 9(3), 389-408.
4. Hartono, B. (2022). Analisis Yuridis Hak Cuti Kerja bagi Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 13(1), 78-95.
5. Hidayat, T., & Kurniawan, A. (2021). Problematika Hubungan Kerja Triangular dalam Sistem Outsourcing di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4(2), 167-183.
6. Maimun, M. (2021). Problematika Sistem Outsourcing dalam Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Dinamika Hukum*, 21(2), 234-249.
7. Nugroho, S. A. (2022). Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Kontrak dan Outsourcing. *Jurnal Konstitusi*, 19(1), 112-135.
8. Prasetyo, A. D. (2020). Kedudukan Hukum Pekerja Outsourcing dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 17(4), 768-788.
9. Rahayu, S. M., & Nugroho, W. (2022). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Outsourcing. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 112-128.
10. Saptomo, A. (2021). Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Antara Fleksibilitas dan Perlindungan Pekerja. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 28(3), 456-478.
11. Setiawan, D., & Lestari, P. (2021). Hak Normatif Pekerja Outsourcing: Kajian terhadap Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Yudisial*, 14(3), 301-320.
12. Suryani, I. (2022). Penegakan Hukum Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hak Cuti Pekerja Alih Daya. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 11(2), 245-264.
13. Wibowo, A., & Kusuma, H. (2021). Posisi Tawar Pekerja Outsourcing dalam Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Sosiologi Indonesia*, 7(2), 178-195.
14. Wijayanti, A. (2021). Hak Cuti Tahunan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan Yuridis Normatif. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 10(2), 201-218.
15. Yulianto, F. (2022). Tantangan Implementasi Sistem Outsourcing Pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(1), 56-74.