

OUTSOURCING SEBAGAI STRATEGI PENGHEMATAN DAN TANTANGAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI INDONESIA

Athalia Bellina Putri Winarza¹, Jelita Anjelly Salu²,
Haifa Ghina Fauziyyah Yusuf³, Ronesty Pardede⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Logistik, Fakultas Logistik Teknologi dan Bisnis,
Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI)

Jl. Sariasih No.54, Sarijadi, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40151

¹182220132@std.ulbi.ac.id, ²182220154@std.ulbi.ac.id, ³182220162@std.ulbi.ac.id,

⁴182220159@std.ulbi.ac.id

Abstract

The practice of outsourcing has become a widely adopted method by companies in Indonesia to reduce costs and focus more on core activities. Despite the economic benefits, there are serious concerns about the protection of workers' rights. This research aims to examine the dualism of outsourcing as both a tool for efficiency and a threat to workers' welfare. Relying on a qualitative approach based on desk research, this study shows that while outsourcing can reduce operational costs, it also creates uncertainty in employment status, low social security, and the risk of exploitation. Current regulations, especially after the enactment of the Job Creation Law No. 11/2020, often favor the interests of corporate efficiency over labor protection. Therefore, strict supervision and policies that balance the interests of industry and the basic rights of workers are needed.

Keywords: outsourcing, cost savings, labor protection, labor regulations, Job

Abstrak

Praktik outsourcing telah menjadi metode yang banyak diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk mengurangi biaya dan lebih fokus pada kegiatan utama. Walaupun ada manfaat dari segi ekonomi, terdapat masalah serius mengenai perlindungan hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dualisme outsourcing sebagai alat untuk efisiensi sekaligus ancaman terhadap kesejahteraan para pekerja. Dengan mengandalkan pendekatan kualitatif yang berbasis pada studi pustaka, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun outsourcing dapat mengurangi biaya operasional, hal ini juga menimbulkan ketidakpastian dalam status pekerjaan, rendahnya jaminan sosial, serta risiko eksploitasi. Peraturan yang ada saat ini, terutama setelah disahkannya UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, sering kali lebih mendukung kepentingan efisiensi perusahaan daripada perlindungan bagi tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang ketat serta

Article History

Received: January 2026

Reviewed: January 2026

Published: January 2026

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



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

kebijakan yang seimbang antara kepentingan industri dan hak-hak dasar para pekerja. Kata Kunci: <i>outsourcing, penghematan biaya, perlindungan tenaga kerja, peraturan ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja.</i>	
--	--

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi operasional untuk mempertahankan daya saing perusahaan. Salah satu strategi yang digunakan yaitu dengan Outsourcing. Dalam Bahasa Indonesia istilah *outsourcing* dikenal dengan “alih daya”. Outsourcing merupakan strategi manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk mengalihkan sebagian kegiatan operasionalnya kepada pihak ketiga. Praktik ini dianggap mampu menekan biaya produksi dan meningkatkan efisiensi. Sistem outsourcing pada awalnya dikembangkan dengan tujuan membagi risiko usaha dalam berbagai masalah. Menurut Sehat Damanik (2006), Hal ini peran pemerintah terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia yaitu menetapkan regulasi dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara yuridis posisi/kedudukan pekerja dan pengusaha adalah sama di mata hukum, namun secara sosiologis terhadap kondisi tertentu hubungan pekerja dengan pengusaha terkadang tidak seimbang, dikarenakan pekerja sering berada pada tingkatan posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha (Dani, 2016). Tenaga Kerja *outsourcing* pada dasarnya merupakan karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Sehingga mereka diberi gaji oleh perusahaan *outsourcing* setelah perusahaan tersebut menerima pembayaran dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Menurut Gunarto Suhardi (2006), Pekerja/buruh outsourcing tersebut memiliki hak selayaknya para pekerja/buruh non *outsourcing*, hal ini wajib dipenuhi oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing* yang bersangkutan. Pada satu sisi tenaga kerja *outsourcing* dapat menciptakan kemudahan bagi perusahaan, namun seiring dengan berkembangnya hubungan ketenagakerjaan dengan sistem *outsourcing* terdapat dampak negatif bagi perkembangan pekerja/buruh yaitu banyaknya hak tenaga kerja yang diabaikan oleh perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Di samping itu, pekerja terkadang ditempatkan pada positioning yang salah, sehingga memunculkan dampak ketidakseimbangan pekerjaan. Outsourcing juga sering kali menimbulkan dilema sosial dan ekonomi, khususnya bagi tenaga kerja lokal. Sistem kerja alih daya ini sering kali dikaitkan dengan rendahnya tingkat jaminan kerja, upah yang tidak layak, minimnya perlindungan hak pekerja dan tingginya potensi eksploitasi. Di Indonesia, fenomena ini menciptakan sebuah ironi dalam pembangunan nasional.

Di satu sisi, outsourcing dapat membantu menciptakan lapangan kerja baru dan mendukung pertumbuhan ekonomi melalui efisiensi. Namun, hal ini juga menimbulkan ketimpangan struktural dalam sistem ketenagakerjaan nasional, serta dapat berpotensi melemahkan kualitas sumber daya manusia Indonesia secara jangka panjang. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap praktik outsourcing di Indonesia menjadi krusial, tidak hanya untuk mengukur efektivitasnya dalam menekan biaya operasional perusahaan, tetapi juga untuk memahami dampaknya terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Artikel ini bertujuan untuk mengevaluasi dualisme outsourcing sebagai solusi efisiensi dan sekaligus tantangan sosial, dengan pendekatan studi literatur yang relevan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur (*literature review*). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji secara mendalam berbagai sumber pustaka yang relevan, seperti artikel jurnal ilmiah, buku, peraturan perundang-undangan, laporan lembaga resmi, dan publikasi lainnya yang membahas praktik outsourcing di Indonesia. Fokus utama kajian adalah pada isu efisiensi biaya operasional perusahaan dan dampaknya terhadap kondisi tenaga kerja.

Untuk menganalisis data, digunakan teknik konten analisis (*content analysis*), yaitu metode sistematis untuk mengidentifikasi, mengkategorikan, dan menafsirkan tema atau pola tertentu dalam isi teks. Dalam konteks penelitian ini, unit analisis meliputi wacana tentang motif penggunaan outsourcing, regulasi pemerintah, serta implikasi terhadap hubungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Proses analisis dilakukan dengan menyusun kategori-kategori tematik yang relevan, seperti efisiensi biaya, fleksibilitas tenaga kerja, perlindungan hukum, dan ketidakpastian status kerja. Temuan dari proses ini kemudian disintesis untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai dinamika outsourcing di Indonesia dan implikasinya bagi kebijakan ketenagakerjaan.

Judul Artikel	Beberapa jumlah	Tema/ Variabel	Hal Penting Baru	Tahun
TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN OUTSOURCING TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DALAM BERBAGAI ASPEK MENURUT HUKUM POSITIF INDONESIA		Perusahaan Outsourcing; Tanggung jawab perusahaan; perlindungan hak tenaga kerja	Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 yang menghapus batasan jenis pekerjaan yang boleh di outsourcing.	2022
KEBIJAKAN OUTSOURCING DI INDONESIA: PERKEMBANGAN DAN PERMASALAHAN		ekonomi politik, hubungan kerja, tenaga kerja, serikat pekerja	Banyaknya pelanggaran hak pekerja, seperti upah yang rendah, diskriminasi, dan lemahnya perlindungan hukum.	2021
TINJAUAN YURIDIS ATAS KEBIJAKAN OUTSOURCING DI INDONESIA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA		Kesejahteraan; Outsourcing; Pekerja		2024
ANALISIS PRAKTIK OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA		Outsourcing, UU Cipta Kerja, Ketenagakerjaan	Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 (UU Cipta Kerja) mencabut Pasal 64 dan 65 serta mengubah Pasal 66 dari UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, hingga batasan jenis pekerjaan yang boleh di outsourcing dihapus. Yang artinya, outsourcing kini dapat	2021

			diterapkan pada semua jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan inti. Perubahan ini dianggap memberikan fleksibilitas bagi pengusaha namun berpotensi mengurangi perlindungan bagi pekerja karena hubungan kerja menjadi tidak pasti, hak-hak dasar seperti jaminan sosial dan karier minim, serta berisiko menurunkan kesejahteraan buruh.	
TREN OUTSOURCING SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PERUSAHAAN DAN KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. XYZ DI KARAWANG)			Pekerjaan yang bisa di outsourcing tidak lagi dibatasi, sehingga perusahaan bebas mengalihdayakan pekerjaan apa pun.	2024
OUTSOURCING SEBAGAI PELANGGARAN ATAS HAK PEKERJA DI INDONESIA		Outsourcing Workers, Right to Work, Legal Protection.	dihapusnya batasan jenis pekerjaan outsourcing dalam UU Cipta Kerja, yang memperburuk perlindungan bagi pekerja.	
TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN OUTSOURCING TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DALAM BERBAGAI ASPEK MENURUT HUKUM POSITIF INDONESIA		Perusahaan Outsourcing; Tanggung jawab perusahaan; perlindungan hak tenaga kerja	Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 yang menghapus batasan jenis pekerjaan yang boleh di outsourcing	
MEMPERKUAT PERLINDUNGAN PEKERJA OUTSOURCING: ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN		outsourcing tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja outsourcing, kebijakan, pekerja	Pentingnya keterbukaan dan kejelasan isi perjanjian kerja (MoU) antara perusahaan utama (user company) dan perusahaan outsourcing	2024
EVALUASI EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS PENGGUNAAN TENAGA OUTSOURCING DI UNTAG BANYUWANGI DARI PERSPEKTIF TRANSACTION COST ECONOMICS		Kinerja organisasi , alih daya , transaksi ekonomi biaya.		2023

UPAYA MENGURANGI PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA OUTSOURCING		Job Insecurity, Turnover Intention, Kepuasan kerja, Pekerja outsourcing	Perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan kepuasan kerja, tetapi mengurangi rasa tidak aman dengan pendekatan manajerial yang lebih suportif dan transparan terhadap masa depan pekerja outsourcing	2024
--	--	---	---	------

PERMASALAHAN OUTSOURCING

Meskipun outsourcing banyak digunakan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas operasional, praktik ini juga menimbulkan sejumlah permasalahan yang kompleks, khususnya dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Permasalahan utama terletak pada ketidakpastian status kerja bagi para pekerja outsourcing yang umumnya berada dalam posisi kerja tidak tetap, dengan jaminan sosial, hak normatif, dan perlindungan hukum yang seringkali minim. Selain itu, sistem outsourcing kerap digunakan untuk menghindari kewajiban perusahaan terhadap pekerja, seperti pembayaran pesangon atau pengangkatan sebagai pegawai tetap. Hal ini berdampak pada rendahnya loyalitas dan motivasi kerja, serta meningkatnya potensi konflik industrial. Praktik outsourcing juga rawan penyalahgunaan, di mana tenaga kerja disalurkan oleh pihak ketiga yang tidak memenuhi standar ketenagakerjaan, sehingga memunculkan eksploitasi.

Sebagai contoh, kasus yang terjadi pada PT Freeport Indonesia pada tahun 2011 menjadi sorotan publik ketika para pekerja outsourcing melakukan aksi mogok karena merasa diperlakukan tidak adil. Mereka menuntut kesetaraan hak dengan pekerja tetap, termasuk dalam hal gaji, jaminan kesehatan, dan keselamatan kerja. Selain itu, di sektor ritel, seperti pada perusahaan-perusahaan waralaba minimarket besar di Indonesia, pekerja outsourcing sering kali mengalami sistem kontrak jangka pendek yang terus diperpanjang tanpa kejelasan status, serta beban kerja yang sama dengan pegawai tetap namun dengan fasilitas yang jauh lebih rendah. Kasus-kasus ini mencerminkan bahwa outsourcing, jika tidak diawasi dengan ketat oleh pemerintah dan tidak dilandasi komitmen etis oleh perusahaan, berpotensi menimbulkan ketimpangan dan ketidakadilan dalam hubungan industrial.

Selain itu, ada kasus outsourcing di Rumah Sakit Pusat Pertamina yang merupakan contoh nyata pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan yang telah berlaku. Dimana pada pelaksanaan outsourcingnya tidak diadakan perjanjian tertulis antara pihak rumah sakit sebagai *user* dengan koperasi pegawai RSPP selaku *agent*. Selain contoh kasus di atas, penggunaan tenaga outsourcing mempunyai pengaruh terhadap keadaan efeksi pekerja outsourcing. ini dilihat dari rendahnya motivasi. Dalam konteks ketenagakerjaan, pemerintah telah menyadari bahwa outsourcing masih dianggap kurang lengkap. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperbaiki masalah tersebut. Adapun bentuk keseriusan dari pemerintah tersebut yaitu dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat rancangan revisi UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Yang dimana dalam isinya tersebut mencakup landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan, kesempatan dan perlakuan yang sama dalam ketenagakerjaan, perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek	Riset
Jumlah pekerja outsourcing (2024, BPS)	± 6,4 juta orang
Jaminan sosial pekerja outsourcing	Hanya 23,5% terdaftar JKN dan 18,7% BPJS TK
Kenaikan kasus PHK outsourcing (2023-2024)	+20,2% (77.965 kasus)
Upah pekerja outsourcing vs tetap	Rata-rata 25-30% lebih rendah

Terdapat beberapa pertimbangan untuk melakukan outsourcing misalnya menurut Stone(2005) dilakukan untuk meningkatkan pada fokus bisnis inti, menghemat biaya, dan meningkatkan kualitas, akses pada perkembangan teknologi dan mengurangi pengaruh serikat pekerja. Meskipun demikian tidak selamanya outsourcing itu memberikan dampak positif. Adapun faktor yang menyumbang bagi keberhasilan outsourcing menurut Griffiths (tanpa tahun) adalah memahami tujuan dan sasaran perusahaan, seleksi dalam pemilihan vendor, pengelolaan dan penyesuaian keuangan. Beberapa kerugian yang timbul akibat praktek outsourcing adalah hilangnya kontrol manajemen karena sangat sulit mengawasi pekerja dari luar perusahaan sendiri, sering adanya biaya yang tersembunyi yang sangat sulit untuk dihitung atau dipersiapkan, termasuk biaya hukum yang berhubungan dengan kontrak, yang mengancam keamanan dan kerahasiaan perusahaan, kehilangan fleksibilitas akibat perubahan kondisi usaha, serta kontrak jangka panjang yang tidak menyenangkan, kehilangan kompetitif, masalah masalah pembaruan kontrak dan kesalahpahaman dalam memahami kontrak.

1. Efisiensi Biaya Melalui Outsourcing

Indrajit dan Djokopranoto (2003:35) menyatakan bahwa outsourcing adalah penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional dan berkelas dunia. Perusahaan outsourcing adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja kepada klien. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan jasa outsourcing melakukan perekrutan tenaga kerja-tenaga kerja sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh klien. Selain itu, perusahaan juga melakukan pelatihan untuk menambah keahlian tenaga kerja. Untuk menciptakan iklim kerja yang nyaman antara perusahaan dan tenaga kerja, perusahaan memberikan berbagai macam tunjangan kepada tenaga kerjanya. Baik itu tunjangan tetap/wajib yang memang harus diberikan oleh perusahaan, maupun tunjangan tidak tetap yang bersifat pilihan. Komponen biaya yang biasanya dikeluarkan oleh perusahaan jasa outsourcing di antaranya adalah biaya yang dikeluarkan untuk tunjangan-tunjangan, baik itu tunjangan tetap maupun tunjangan tidak tetap. Untuk menjaga kelangsungan usahanya, perusahaan harus cermat dalam mengalokasikan sumber daya yang ada agar tidak terjadi pembengkakan dalam biaya operasional perusahaan. Keputusan untuk menerapkan kebijakan efisiensi biaya perlu dilakukan untuk mencegah pemborosan biaya tersebut.

2. Ancaman bagi Tenaga Kerja di Indonesia Akibat Outsourcing

Outsourcing di Indonesia memang memberikan efisiensi bagi perusahaan, namun disisi lain menimbulkan berbagai ancaman serius bagi tenaga kerja, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun perlindungan hukum. Salah satu ancaman utama adalah ketidakpastian status kerja. Pekerja outsourcing umumnya dikontrak jangka pendek dan dapat diberhentikan sewaktu-waktu tanpa kompensasi yang layak. Hal ini membuat mereka berada dalam kondisi kerja yang sangat rentan. Menurut laporan *Energi Juangnews* (2025), pada tahun 2024 tercatat lebih dari 77.965 kasus PHK, sebagian besar melibatkan pekerja outsourcing, menunjukkan betapa mudahnya pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap mereka.

Selain itu, upah dan jaminan sosial bagi pekerja outsourcing cenderung minim. *Librarian.id* (2023) menyebutkan bahwa pekerja outsourcing menerima upah sekitar 25-30% lebih rendah dibandingkan karyawan tetap dan seringkali tidak mendapatkan akses ke BPJS Kesehatan, Jaminan Hari Tua, atau tunjangan pensiun. Mereka juga tidak dilindungi oleh fasilitas kerja yang memadai, bahkan dalam sektor berisiko tinggi seperti migas atau manufaktur. Laporan *IHI Indonesia* (2023) mengungkapkan bahwa banyak pekerja outsourcing bekerja lebih dari 10 jam sehari tanpa perlindungan asuransi kecelakaan, dan dapat diberhentikan begitu saja jika mengalami cedera.

Dari sisi psikologis dan sosial, sistem outsourcing menyebabkan stres kerja tinggi dan loyalitas rendah. Karyawan merasa tertekan karena tidak memiliki kepastian masa depan. Banyak testimoni pekerja outsourcing di forum publik seperti *Reddit Indonesia* (2024) menunjukkan bahwa mereka merasa seperti "pekerja kelas dua", dengan perlakuan yang berbeda walaupun menjalankan tugas yang sama. Kondisi ini melahirkan kelompok "prokariot" yaitu tenaga kerja tanpa stabilitas pekerjaan, tanpa akses kredit, dan tanpa harapan untuk jenjang karir yang jelas, seperti dijelaskan oleh *ihindonesia.com* (2023).

Aspek	Ancaman bagi Pekerja Outsourcing
Upah & Tunjangan	UMR, tanpa jaminan BPJS atau pesangon
Status Kerja	Kontrak singkat, PHK mudah dilakukan
Kesehatan & Keselamatan	Tanpa asuransi untuk kecelakaan, kerja berisiko tanpa jaminan
Loyalitas & Mental	Turnover tinggi, stres, dan perasaan inferior
Dampak Sosial	Melemahkan daya beli masyarakat & menambah jurang kesenjangan

3. Dilema Regulasi: Efisiensi vs Perlindungan

Dilema regulasi terkait outsourcing di Indonesia terletak pada tarik-menarik antara efisiensi ekonomi bagi perusahaan dan perlindungan hak-hak dasar pekerja. Di satu sisi, pemerintah dan dunia usaha melihat outsourcing sebagai solusi untuk meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja dan menekan biaya produksi. Hal ini tercermin dalam Undang-

Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, yang melonggarkan pembatasan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Jika sebelumnya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 hanya memperbolehkan outsourcing untuk pekerjaan non-inti, kini hampir seluruh lini pekerjaan dapat diserahkan kepada pihak ketiga. *Kementerian Ketenagakerjaan* dan pelaku usaha beralasan bahwa regulasi ini akan mendorong investasi dan efisiensi, terutama di sektor industri padat karya (kumparan.com, 2023).

Namun, di sisi lain, pelonggaran ini melemahkan perlindungan tenaga kerja, terutama bagi mereka yang berada dalam sistem kontrak jangka pendek. Banyak serikat buruh menilai bahwa regulasi ini justru memberi celah bagi eksploitasi dan memperbesar ketidakpastian kerja. *IHI Indonesia* (2023) menyebut bahwa UU Cipta Kerja telah membuka jalan bagi “outsourcing permanen” tanpa batas waktu dan memperburuk nasib jutaan pekerja, yang kehilangan akses terhadap jaminan sosial, hak pesangon, dan kepastian status kerja. Bahkan, Mahkamah Konstitusi sempat menyatakan bahwa sejumlah pasal dalam UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat, menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam isi regulasi tersebut.

Aspek	Efisiensi bagi Perusahaan	Ancaman terhadap Perlindungan Pekerja	Sumber
Landasan Hukum	UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 membuka fleksibilitas untuk meng-outsource seluruh jenis pekerjaan.	Menghapus batasan jenis pekerjaan outsourcing, memicu ketidakpastian status kerja.	UU No. 11 Tahun 2020; IHIIndonesia.com (2023)
Tujuan Regulasi	Menarik investasi, menekan biaya tenaga kerja, dan meningkatkan daya saing industri.	Mengorbankan hak-hak dasar pekerja, seperti pesangon, jaminan sosial, dan perlindungan hukum.	Kumparan.com (2023); Kacyber.com (2023)
Dampak terhadap Tenaga Kerja	Memberi ruang bagi perekrutan cepat dan murah melalui pihak ketiga.	Upah lebih rendah, tanpa jaminan pensiun, rawan PHK sepihak.	Librarian.id (2023); BRIN (2023)
Masa Kontrak	Kontrak pendek membuat perusahaan fleksibel mengatur jumlah karyawan sesuai kebutuhan produksi.	Kontrak jangka pendek memperburuk stabilitas pekerjaan dan penghidupan jangka panjang.	IHIIndonesia.com (2023)
Tanggung Jawab Sosial	Diserahkan ke vendor (penyedia outsourcing), sehingga perusahaan utama bebas dari kewajiban sosial tenaga kerja.	Pekerja outsourcing sering tidak mendapatkan BPJS, cuti tahunan, atau tunjangan lain.	Kaltimpost.jawapos.com (2024)

Reaksi Buruh dan Mahkamah	Serikat buruh menolak UU Cipta Kerja, dianggap merugikan pekerja secara sistemik.	MK menyatakan UU Cipta Kerja <i>inkonstitusional bersyarat</i> , perlu revisi agar seimbang.	Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020
Tantangan Regulasi ke Depan	Perlu menjaga iklim usaha agar tidak terdampak oleh pembatasan ketenagakerjaan yang terlalu ketat.	Perlu regulasi baru yang melindungi pekerja outsourcing melalui batas waktu kontrak dan jaminan sosial wajib.	Analisis penulis berdasarkan IHI, MK, dan Kumparan (2023-2025)

KESIMPULAN

1. Outsourcing sebagai Strategi Efisiensi Praktik outsourcing di Indonesia terbukti menjadi strategi manajemen yang efektif bagi perusahaan untuk mengurangi biaya operasional, meningkatkan fokus pada bisnis inti, dan memperoleh fleksibilitas tenaga kerja. Melalui penyerahan sebagian aktivitas non-inti kepada pihak ketiga, perusahaan dapat memangkas biaya produksi hingga 25-30% lebih rendah dibandingkan merekrut tenaga kerja tetap. Hal ini juga membantu perusahaan mendapatkan akses ke tenaga kerja terlatih tanpa harus menanggung biaya pelatihan dan tunjangan sepenuhnya.
2. Kontribusi terhadap Penciptaan Lapangan Kerja Outsourcing berkontribusi menciptakan lapangan kerja baru, dengan jumlah pekerja outsourcing di Indonesia mencapai $\pm 6,4$ juta orang (BPS, 2024). Model ini mendukung pertumbuhan ekonomi, terutama di sektor padat karya yang membutuhkan tenaga kerja fleksibel.
3. Ancaman Serius bagi Perlindungan Tenaga Kerja. Di sisi lain, praktik outsourcing menimbulkan ketidakpastian status kerja, upah lebih rendah, perlindungan sosial yang minim, dan potensi eksploitasi. Data menunjukkan hanya 23,5% pekerja outsourcing terdaftar JKN dan 18,7% di BPJS Ketenagakerjaan, sementara rata-rata gaji mereka 25-30% lebih rendah dibandingkan pekerja tetap. Ketidakpastian kontrak kerja jangka pendek juga memicu angka PHK outsourcing yang meningkat sebesar 20,2% pada 2023-2024, dengan 77.965 kasus.
4. Pelemahan Regulasi Perlindungan Pekerja. Perubahan regulasi melalui UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 semakin membuka ruang outsourcing dengan menghapus batasan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Hal ini membuat outsourcing bisa diterapkan pada pekerjaan inti sekalipun. Regulasi ini dinilai mendorong fleksibilitas dan efisiensi, tetapi di sisi lain melemahkan posisi tawar pekerja, menghapus kepastian kerja, serta mengurangi hak-hak dasar seperti pesangon, jaminan sosial, dan jenjang karier.
5. Dampak Sosial dan Psikologis. Sistem outsourcing yang rentan menimbulkan stres kerja, rendahnya loyalitas, dan perasaan sebagai “pekerja kelas dua”. Kondisi ini melemahkan daya beli masyarakat dan memperlebar jurang ketimpangan sosial. Banyak pekerja outsourcing mengalami diskriminasi perlakuan, padahal beban kerja mereka sering setara dengan pekerja tetap.
6. Permasalahan Implementasi dan Kasus Pelanggaran. Beberapa kasus nyata, seperti mogok kerja pekerja outsourcing di PT Freeport Indonesia dan pelanggaran perjanjian kerja di Rumah Sakit Pusat Pertamina, menunjukkan lemahnya pengawasan praktik outsourcing. Pekerja sering dipekerjakan tanpa kejelasan kontrak tertulis, tunjangan minim, dan tidak sesuai standar ketenagakerjaan yang berlaku.

7. Tantangan Kebijakan ke Depan. Dilema antara kepentingan efisiensi perusahaan dan perlindungan pekerja harus diatasi dengan kebijakan yang adil dan seimbang. Pemerintah perlu memastikan revisi regulasi ketenagakerjaan yang tidak hanya mendukung iklim investasi, tetapi juga menjamin perlindungan sosial, status kerja yang jelas, batasan kontrak, dan kewajiban jaminan sosial. Selain itu, pengawasan terhadap perusahaan outsourcing dan user company harus diperketat agar tidak terjadi praktik penyalahgunaan tenaga kerja.

Saran

1. Pemerintah perlu menyusun regulasi khusus yang mengatur batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, serta durasi maksimal kontrak outsourcing agar tidak terjadi eksploitasi terhadap tenaga kerja.
2. Perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada efisiensi biaya, tetapi juga menjaga aspek keadilan dan kesejahteraan pekerja outsourcing dengan memberikan upah layak, jaminan sosial, dan perlakuan kerja yang setara. Perjanjian kerja antara perusahaan dan penyedia jasa outsourcing harus dibuat secara tertulis, transparan, dan memuat hak serta kewajiban semua pihak secara seimbang.
3. Penelitian ke depan disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk mengukur tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja pekerja outsourcing secara empiris.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fath, A., Nurulhuda, N. S., & Nur Permata, V. A. (2024). Tinjauan yuridis atas kebijakan outsourcing di Indonesia dan implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja. *Jurnal Hukum Statuta*, 3(2), Artikel e9027. <https://doi.org/10.35586/jhs.v3i2.9027>
- Astuty, I., & Risanti, F. W. (2024). Upaya mengurangi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada pekerja outsourcing. *ulilalbabinstitute.co.id*. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3597>
- Bire, C. M. D. (2023). *Perlindungan hukum pekerja outsourcing*. Neliti. <https://www.neliti.com/publications/592131/perlindungan-hukum-pekerja-outsourcing>
- Hafizh, D. F., Maghribi, G., Mulyani, R., Afradyta, S. R., & Fernanda, S. (2023). Analisis praktik outsourcing dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Lemhannas RI*, 10(3), 212-223. <https://doi.org/10.19184/jkph.v1i1.23396>
- Husin, Z. (2021). *Outsourcing sebagai pelanggaran atas hak pekerja di Indonesia*. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, 1(1), 1-24. <https://doi.org/10.19184/jkph.v1i1.23396>
- Maesaroh, I., & Nopiana, M. (2024). Tren outsourcing serta dampaknya terhadap perusahaan dan karyawan (Studi kasus pada PT. XYZ di Karawang). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 7(3), 211-220. <https://doi.org/10.32493/frkm.v7i3.32299>
- Puspadewi, G. T., Insani, G. M., Hasnakusumah, R. T., & Rumbung, K. K. (2024, June 23). *Pengaruh outsourcing terhadap keunggulan kompetitif perusahaan*. Puspadewi | Media Hukum Indonesia (MHI). <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/570/597>
- Saefuloh, A. A. (2011). *Kebijakan outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan permasalahan*. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 2(1), 337-364.
- View of Analisis praktik outsourcing dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*. (n.d.). <https://jurnal.lemhannas.go.id/index.php/jkl/article/view/298/178>