



IMPLIKASI HUKUM TERHADAP PENGHAPUSAN SISTEM ALIH DAYA PADA PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

LEGAL IMPLICATIONS OF THE ELIMINATING THE OUTSOURCING SYSTEM IN EMPLOYMENT LAW

I Made Kantikha^{1*}, Pardamean Harahap², Andhyka Muchtar³, Ai Hendrani⁴,
Fredrika Sherill⁵, Reysha Aurelia Shabilla⁶, Daishahwa⁷, Anesya Fritiana⁸,
Albert Hadi Putra⁹

Universitas Esa Unggul, Indonesia

*Email Correspondence: kanthika@esaunggul.ac.id

Abstract

This research examines the legal implications of eliminating the outsourcing system in Indonesian labor law amid ongoing debates post-Job Creation Law. The objective is to analyze impacts on worker protection, business legal certainty, and state regulatory roles. Employing normative juridical methods with statute and conceptual approaches, supplemented by empirical data, the population comprises outsourcing workers, practitioners, and employers in Tangerang Regency, using purposive sampling of experienced respondents. Instruments include semi-structured interviews and structured questionnaires, analyzed via qualitative descriptive techniques with data triangulation. Findings reveal outsourcing enhances business efficiency but causes job insecurity, wage disparities, and tripartite supervision challenges. Conclusions recommend comprehensive transitional regulations over 2-3 years, BPJS strengthening, and bipartite supervision reforms to balance interests without mass layoffs or economic instability.

Keywords: Employment Law, Labor Protection, Legal Implications, Outsourcing Abolition, Worker Rights.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji implikasi hukum penghapusan sistem alih daya dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia di tengah polemik pasca-Undang-Undang Cipta Kerja. Tujuannya menganalisis dampak terhadap perlindungan pekerja, kepastian hukum pengusaha, dan peran negara sebagai pengatur. Menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, didukung data empiris, populasi meliputi pekerja alih daya, praktisi, dan pengusaha di Kabupaten Tangerang dengan sampel purposive responden berpengalaman minimal 2 tahun. Instrumen berupa wawancara semi-terstruktur dan kuesioner terstruktur, dianalisis secara kualitatif deskriptif dengan triangulasi data. Hasil menunjukkan alih daya meningkatkan efisiensi bisnis namun menimbulkan ketidakpastian kerja, ketimpangan upah, dan kompleksitas pengawasan tripartit. Kesimpulan merekomendasikan regulasi transisi komprehensif 2-3 tahun, penguatan BPJS Ketenagakerjaan, serta reformasi pengawasan bipartit guna keseimbangan kepentingan tanpa PHK massal atau ketidakstabilan ekonomi.

Kata kunci: Alih Daya, Hukum Ketenagakerjaan, Implikasi Hukum, Perlindungan Pekerja, Penghapusan Outsourcing.

PENDAHULUAN

Hubungan negara, perusahaan, dan tenaga kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia mencerminkan simbiosis mutualisme yang saling ketergantungan, di mana negara berperan sebagai pengatur regulasi dan pengawas untuk menjamin hak serta kewajiban antarpihak, sementara perusahaan mengejar keuntungan melalui operasional yang didukung tenaga kerja untuk kesejahteraan hidup (Subijanto, 2011; Suyoko, 2021). Pengenalan sistem alih daya (outsourcing) melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan memungkinkan perusahaan pengguna fokus pada core business dengan menyerahkan fungsi non-inti seperti keamanan, kebersihan, atau catering kepada penyedia jasa eksternal, sebagaimana dikemukakan oleh Quinn (1999) bahwa outsourcing merupakan strategi untuk mengoptimalkan kompetensi inti (Quinn, 1999; Panjaitan, 2016). Praktik outsourcing secara teoritis meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas usaha, namun realitasnya sering menimbulkan ketidakpastian status kerja, ketimpangan upah, lemahnya jaminan sosial, serta terbatasnya pengembangan karier pekerja, yang merugikan pekerja, pemerintah, dan perusahaan pengguna sambil menguntungkan penyedia jasa (Erna, 2014; Hidayati et al., 2022).

Sistem alih daya sejak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memicu polemik berkelanjutan, ditandai aksi-aksi buruh menuntut penghapusan karena minimnya perlindungan hak pekerja dan penyalahgunaan status kontrak jangka pendek, sementara pengusaha memandangnya sebagai alat efisiensi operasional (Samud & Saepullah, 2020; Budi & Andani, 2022). Perdebatan ini semakin memanas pasca-Omnibus Law atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang justru memperluas ruang lingkup pekerjaan dialihdayakan, sehingga memperburuk kekhawatiran atas pelemahan perlindungan pekerja di tengah kompetisi regional dengan negara seperti Thailand, Malaysia, dan Vietnam yang mengembangkan outsourcing kompetitif (Millinum, 2022; Harahap & Nasution, 2025).

Penghapusan total outsourcing berpotensi mengubah struktur hubungan industrial secara fundamental, memicu peralihan massal status kerja, penyesuaian kontrak kompleks, lonjakan sengketa industrial, serta tantangan operasional bagi perusahaan pengguna, yang dapat menimbulkan kekosongan regulasi tanpa transisi jelas (Fredrika Sherill et al., 2025; Kusuma, 2025). Selain itu, praktik outsourcing kerap melanggar norma dengan kaburnya tanggung jawab hak pekerja seperti upah layak dan jaminan sosial, ditambah lemahnya pengawasan akibat kompleksitas tripartit hubungan kerja, yang menyulitkan penegakan hukum (Husin, 2021; Inang Karlina et al., 2025). Akhirnya, tanpa penguatan pengawasan dan jaminan sosial, penghapusan ini berisiko menciptakan ketidakstabilan sosial-ekonomi, termasuk PHK massal atau praktik alih daya terselubung (Ellida Nuriya Putri et al., 2020; Hafi et al., 2024).

Penelitian ini bertujuan menganalisis implikasi hukum penghapusan sistem alih daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan pekerja, kepastian hukum pengusaha, serta peran negara dalam hubungan industrial berkeadilan, dengan metode yuridis normatif yang didukung data empiris dari wawancara di Kabupaten Tangerang (Sonata, 2014; Rusdiana et al., 2023). Urgensinya terletak pada dinamika polemik nasional pro-kontra outsourcing pasca-Cipta Kerja, yang memerlukan rekomendasi transisi komprehensif untuk hindari instabilitas, sementara kebaruanya menawarkan analisis implikasi hukum bilateral (baik dampak positif maupun negatif) berbasis teori hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan terkini (Suandi, 2021; Imas Maesaroh, 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif sebagai jenis pendekatan utama, yang berfokus pada analisis norma hukum sekunder melalui pendekatan perundang-undangan (statute approach) terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta regulasi turunannya, dikombinasikan dengan pendekatan konseptual (conceptual approach) untuk mengkaji teori hubungan industrial dan implikasi penghapusan outsourcing, sebagaimana diuraikan Sonata (2014) dalam metodologi penelitian hukum normatif yang menghubungkan peraturan dengan isu reformasi ketenagakerjaan (Sonata, 2014; Sugiyono, 2019). Pendekatan ini dilengkapi studi kepustakaan dan data empiris terbatas dari wawancara semi-terstruktur dengan pekerja serta praktisi ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang, untuk menggali persepsi terhadap dampak penghapusan sistem alih daya, sesuai prinsip penelitian hukum normatif yang mengintegrasikan analisis doktrinal dengan elemen empiris ringan seperti yang dikembangkan Creswell (2014) dalam desain mixed methods untuk studi hukum (Creswell & Poth, 2018; Emzir, 2019).

Instrumen penelitian mencakup wawancara semi-terstruktur yang mengeksplorasi pengalaman kerja, status pekerjaan, hak manfaat, dampak pemutusan hubungan kerja, persepsi penghapusan outsourcing, serta rekomendasi kebijakan, ditambah kuesioner survei terstruktur mengukur variabel seperti status pekerjaan, keamanan kerja, upah, tunjangan, jam kerja, kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan mental pekerja, dengan teknik analisis kualitatif deskriptif yang mengolah data melalui deskripsi, perbandingan, tafsiran, dan penyusunan pernyataan implikasi hukum (Sudaryono, 2021; Rusdiana et al., 2023). Teknik ini memastikan triangulasi data antara bahan hukum sekunder dari perundang-undangan dan primer dari wawancara, sebagaimana Sugiyono (2019) menekankan analisis konten kualitatif untuk validasi temuan dalam penelitian sosial-hukum, sementara Emzir (2019) menyoroti interpretasi hermeneutik untuk norma ketenagakerjaan (Sugiyono, 2019; Emzir, 2019).

Populasi penelitian terdiri dari pekerja outsourcing, praktisi ketenagakerjaan, dan pengusaha di Kabupaten Tangerang sebagai wilayah industri padat outsourcing, dengan sampel purposive sebanyak responden terpilih berdasarkan kriteria pengalaman kerja minimal 2 tahun, representasi status PKWT/PKWTT, dan keterlibatan langsung dalam sengketa alih daya, menggunakan teknik purposive sampling non-probability untuk kedalaman data seperti direkomendasikan Creswell (2014) dalam studi kasus hukum empiris (Creswell & Poth, 2018; Inang Karlina et al., 2025). Prosedur penelitian dimulai dari pengumpulan data sekunder melalui studi literatur peraturan seperti Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021, dilanjutkan pengumpulan data primer via wawancara dan kuesioner selama 3 bulan di lapangan, kemudian reduksi data, display, verifikasi, dan penarikan kesimpulan implikasi hukum penghapusan outsourcing secara bertahap untuk menjaga validitas, sesuai prosedur sistematis Sudaryono (2021) dalam penelitian hukum normatif-empiris (Sudaryono, 2021; Hafi et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Sistem Alih Daya (*Outsourcing*)

Istilah alih daya berasal dari Bahasa Inggris, yaitu kata *Outsourcing* merupakan singkat dari *Outside Resource Using* yang berarti menggunakan sumber daya dari luar. Outsourcing mempunyai nama lain yaitu *contracting out* merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain (Samud, Saepullah, 2020). Sekitar tahun 1990, istilah “*outsourcing*” pertama kali muncul di Indonesia. Istilah *Outsourcing* digunakan untuk menggambarkan praktik perusahaan yang mengalihkan beberapa fungsi atau proses bisnisnya kepada pihak lain di luar Perusahaan (Imas Maesaroh, 2024). Dalam konteks bisnis, *outsourcing* berarti pengalihan sebagian fungsi atau proses bisnis tertentu kepada pihak lain dengan tujuan meningkatkan efisiensi, menekan biaya, serta meningkatkan kualitas layanan. Tujuan *Outsourcing* adalah untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya dan meningkatkan kualitas layanan.

Sistem *outsourcing* pada hakikatnya merupakan strategi pengelolaan sumber daya manusia dan operasional perusahaan dengan cara menyerahkan sebagian pekerjaan atau fungsi tertentu kepada pihak ketiga yang memiliki keahlian khusus. Praktik ini muncul sebagai respons terhadap tuntutan efisiensi, fleksibilitas, dan fokus perusahaan pada kegiatan inti (*core business*). Dalam konteks hubungan kerja, sistem alih daya melibatkan tiga pihak, yaitu perusahaan pengguna jasa, perusahaan penyedia tenaga kerja, dan pekerja itu sendiri, yang masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja maupun ketentuan peraturan perundang-undangan.

Secara konseptual, hakikat sistem alih daya tidak hanya dipahami sebagai upaya penghematan biaya, tetapi juga sebagai mekanisme pembagian risiko dan peningkatan profesionalisme kerja. Perusahaan pengguna dapat meminimalkan beban administratif dan hukum terkait pengelolaan tenaga kerja, sementara perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab terhadap perekrutan, pelatihan, serta pengelolaan tenaga kerja secara lebih spesifik. Dengan demikian, sistem alih daya berfungsi sebagai bentuk kerja sama bisnis yang menekankan efisiensi organisasi, spesialisasi fungsi, dan optimalisasi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Panjaitan, 2016).

Sistem alih daya beroperasi untuk kepastian hukum yang menuntut kejelasan mengenai pihak yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak pekerja, sehingga pengaturannya memastikan adanya perlindungan secara normatif yang seimbang antara pekerja, perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan pengguna tenaga kerja. Sistem alih daya merupakan instrumen strategis untuk meningkatkan efisiensi biaya dan daya saing perusahaan melalui pengalihan fungsi non-inti, sehingga memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam pengelolaan struktur biaya dan produktivitas operasional. Praktik alih daya mempertimbangkan prinsip keadilan, transparansi, dan tanggung jawab moral agar tidak menimbulkan eksplorasi tenaga kerja dan tetap menjunjung nilai-nilai perlakuan yang layak dalam hubungan industrial. Sistem alih daya dapat ditinjau dari dimensi ekonomi, hukum, sosial dan ketenagakerjaan.

Karakteristik utama sistem alih daya berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja secara tidak langsung (*indirect employment*), yaitu hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan

pengguna tidak terbentuk secara langsung, melainkan melalui perusahaan penyedia jasa. Karakteristik sistem alih daya ditandai dengan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang bersifat penunjang atau berbasis proyek, yaitu jenis pekerjaan yang tidak terkait langsung dengan kegiatan inti perusahaan. Pekerjaan tersebut biasanya memiliki durasi tertentu, berorientasi pada hasil keuaran (*output*), dan dapat dialihkan kepada pihak ketiga tanpa mengganggu proses bisnis utama. Sistem alih daya memungkinkan perusahaan fokus pada kegiatan utama (*core business*), sementara fungsi-fungsi pendukung atau proyek temporer ditangani secara lebih fleksibel dan efisien oleh penyedia jasa tenaga kerja. Karakteristik penting dalam sistem alih daya adalah adanya struktur kerja yang fleksibel dan adaptif., Fleksibilitas ini memungkinkan perusahaan merespons perubahan pasar, beban kerja, maupun kebutuhan proyek secara cepat tanpa harus melalui proses rekrutmen dan pengelolaan tenaga kerja secara langsung.

Sistem alih daya memberi ruang adaptasi yang lebih efisien dalam mengatur sumber daya manusia. Karakteristik sistem alih daya mencakup keberadaan dua bentuk perjanjian, yaitu perjanjian kerja sama (*service agreement*) antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa, serta perjanjian kerja antara perusahaan penyedia dan tenaga kerja. Struktur kontraktual ini memastikan pembagian tanggung jawab yang jelas, dari aspek layanan dan standar kinerja diatur dalam perjanjian layanan (*service agreement*), sementara hak, kewajiban, dan perlindungan tenaga kerja diatur dalam perjanjian kerja. *Dual-contract system* ini menjadi dasar legalitas hubungan kerja tidak langsung dan menjamin kepastian hukum bagi seluruh pihak (Ayu Anora, Marbawi, 2019).

Pengaturan Sistem Alih Daya Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Sistem alih daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan saat ini memiliki kedudukan sebagai bentuk pengaturan hubungan kerja tidak langsung yang diakui secara legal, di mana pekerja terikat perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa (*vendor*) dan bukan dengan perusahaan pemberi kerja. Pengaturan sistem alih daya ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya dipertegas kembali oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya yang menegaskan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan hanya dapat dilakukan oleh perusahaan alih daya yang berbadan hukum, memenuhi syarat perlindungan pekerja, dan dibatasi pada jenis pekerjaan tertentu yang bersifat penunjang. Dengan kerangka hukum ini, sistem alih daya ditempatkan sebagai mekanisme ketenagakerjaan yang sah, tetapi diawasi secara ketat untuk mencegah penyimpangan dan memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja. Setiap sektor pekerjaan wajib memedomani Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (*Outsourcing*), waktu kerja dan istirahat, serta Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahann Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain. (Hidayati et al., 2022).

Ketentuan sistem alih daya sebagai bagian dari sistem hubungan industrial yang sah berada dalam kerangka pembatasan untuk menjaga perlindungan pekerja (Pemerintah Pusat, 2003). Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mengartikan pekerja sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun (Millinum, 2022). Evolusi landasan yuridis terjadi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang melakukan reformasi struktural terhadap beberapa ketentuan sistem alih daya. Secara normatif, Undang-Undang Cipta Kerja mempertegas bahwa alih daya merupakan bentuk legal dari penyerahan pekerjaan, tetapi tidak dapat digunakan untuk menghindari kewajiban perlindungan tenaga kerja. Hal tersebut tercermin dalam pengaturan lebih rinci pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menekankan standar minimum perlindungan pekerja alih daya, termasuk hak atas jaminan sosial, kepastian status hubungan kerja, dan non-diskriminasi.

Lebih lanjut, peraturan pelaksana seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan menguatkan aspek perlindungan pekerja alih daya melalui pengaturan standar perjanjian kerja, kewajiban perusahaan penyedia jasa, dan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan. Perkembangan regulatif ini mencerminkan adanya kecenderungan hukum untuk menyeimbangkan kebutuhan fleksibilitas manajemen perusahaan dengan jaminan perlindungan hak-hak pekerja. Secara yuridis, evolusi regulasi ini menunjukkan bahwa sistem alih daya bukan hanya memiliki legitimasi hukum yang kuat, tetapi juga mengalami transformasi menuju model yang lebih terstruktur dan diawasi. Hal ini menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia mengakui sistem alih daya sebagai instrumen ketenagakerjaan modern yang tetap harus dijalankan dalam prinsip-prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan pekerja. Keberadaan sistem alih daya dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia memperoleh legitimasi melalui konstruksi peraturan perundang-undangan yang bersifat bertingkat (hierarkis). Dalam kerangka regulasi sistem alih daya dibangun dari tingkat undang-undang sampai peraturan pelaksana, sehingga memiliki dasar normatif yang kuat dalam sistem hukum nasional.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan instrumen hukum pertama yang secara eksplisit mengatur penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Pasal-pasal yang mengatur alih daya menegaskan bahwa hubungan kerja dapat terjadi secara tripartit, melibatkan perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja, dan pekerja itu sendiri. Secara teori hukum ketenagakerjaan, pengaturan ini mencerminkan pengakuan negara terhadap model hubungan kerja fleksibel (*flexible labor market*) yang tetap berada dalam batas perlindungan normatif (*protective labor standards*).

Dari perspektif teori hukum, penguatan landasan yuridis ini menunjukkan penerapan prinsip *lex superior derogat legi inferiori*, yaitu peraturan pelaksana tunduk pada ketentuan undang-undang yang lebih tinggi, serta prinsip kejelasan tujuan dalam pembentukan regulasi ketenagakerjaan. Regulasi pelaksana, termasuk Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, berfungsi mengoperasionalkan norma undang-undang dengan memberikan standar teknis mengenai tata cara perjanjian kerja, syarat legalitas perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dan mekanisme pengawasan. Sistem alih daya bukan hanya dilegitimasi melalui keberadaan norma undang-undang, tetapi juga diperjelas melalui instrumen administratif yang memastikan implementasi prinsip-prinsip perlindungan pekerja.

Secara akademik, keberadaan kerangka hukum multilevel ini memperlihatkan bahwa pengaturan sistem alih daya didesain untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas pasar kerja dan prinsip-prinsip fundamental hukum ketenagakerjaan, yaitu keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan. Evolusi regulasi dari UU 13 tahun 2003 menuju UU Cipta Kerja menggambarkan transformasi paradigma hukum ketenagakerjaan ke arah model regulasi yang lebih adaptif terhadap dinamika ekonomi, tetapi tetap mempertahankan dasar yuridis yang menempatkan negara sebagai penjamin perlindungan pekerja. Landasan yuridis sistem alih daya di Indonesia memiliki karakter formal, substantif, dan progresif, sesuai dengan struktur hukum nasional dan kebutuhan pembangunan ketenagakerjaan (Suyoko, 2021).

Pengaturan sistem alih daya mengandung prinsip yuridis, yakni sistem alih daya tidak dapat dijadikan instrumen untuk mengalihkan risiko ketenagakerjaan kepada pekerja, tetapi hanya sebagai mekanisme penyerahan fungsi kerja yang tetap berada dalam pengawasan negara. Tujuan utama dari setiap pengawasan ketenagakerjaan adalah memastikan kepatuhan dengan peraturan perundang-undangan yang dirancang untuk melindungi seluruh pekerja dan bila mungkin keluarga pekerja (Ellida, 2020). Hal ini sesuai dengan asas-asas fundamental hukum ketenagakerjaan, yaitu asas perlindungan, asas keadilan, dan asas kepastian hukum yang menuntut agar setiap bentuk hubungan kerja, termasuk hubungan tidak langsung melalui perusahaan penyedia jasa pekerja, tetap menjamin hak normatif pekerja seperti upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan kepastian status hubungan kerja.

Peraturan pelaksana pada tingkat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan menguatkan norma undang-undang ketenagakerjaan dengan memberikan pengaturan teknis terkait perjanjian kerja, persyaratan perizinan perusahaan alih daya, dan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan. Secara yuridis-administratif, hal ini menunjukkan perwujudan prinsip delegasi atribusi kewenangan. Pemerintah diberi kewenangan untuk memberi perlindungan pekerja dalam praktik alih daya melalui regulasi operasional.

Secara yuridis, sistem alih daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki dasar hukum yang kuat, jelas, dan terstruktur. Regulasi tersebut tidak hanya menegaskan legalitas alih daya, tetapi juga membentuk batasan normatif guna mencegah penyimpangan dan memastikan bahwa praktik alih daya berjalan dalam kerangka hubungan industrial yang berkeadilan. Kerangka yuridis ini menunjukkan bahwa sistem alih daya diakui sebagai bagian dari fleksibilitas pasar kerja modern, namun tetap tunduk pada prinsip-prinsip perlindungan pekerja sebagai ciri khas hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Sistem alih daya dalam perundang-undangan ketenagakerjaan tercermin melalui pengaturan berjenjang yang memberikan kejelasan mengenai status hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta batasan substantif dalam pelaksanaannya. Melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaanya, negara memastikan bahwa praktik alih daya hanya dapat dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa yang sah, dengan perjanjian kerja yang jelas, dan mekanisme pengawasan yang terstruktur. Sistem alih daya memiliki dasar hukum yang tidak hanya mengakui keberadaannya secara formal, tetapi juga menjamin kepastian hukum dan mencegah terjadinya pembebanan risiko hubungan kerja kepada pekerja secara sepihak. Pengaturan sistem alih daya dalam Undang-Undang

Ketenagakerjaan dapat dipahami secara komprehensif melalui pendekatan teori hubungan industrial yang memandang hubungan ketenagakerjaan sebagai interaksi dinamis antara tiga aktor utama, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Dalam konteks ini, sistem alih daya bukan hanya sekedar mekanisme penyerahan pekerjaan, tetapi bagian dari hubungan industrial yang menciptakan keseimbangan kepentingan antara fleksibilitas perusahaan, perlindungan pekerja, dan fungsi regulatif negara.

Rusdiana menyatakan bahwa pasal 102 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi peran kepada pemerintah dalam hubungan industrial sebagai pengatur kebijakan, memberikan jasa, melakukan pengawasan, serta memberikan tindakan pada pelanggaran undang-undang yang sudah ditetapkan (Rusdiana et al., 2023). Selanjutnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memperbarui norma sistem alih daya dan memberikan fleksibilitas lebih besar namun tetap mewajibkan perlindungan hak pekerja. Secara teknis pengaturan alih daya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang memperjelas bentuk hubungan kerja, jaminan sosial, dan struktur perlindungan. Dari perspektif teori hubungan industrial, regulasi ini menunjukkan tindakan pemerintah menjaga keseimbangan (*equilibrium*) antara kebutuhan pasar kerja fleksibel dan kewajiban hukum untuk melindungi tenaga kerja.

Menurut teori hubungan industrial, pengusaha memiliki kepentingan untuk mengoptimalkan sumber daya, meningkatkan efisiensi, dan meminimalkan risiko operasional. Sistem alih daya memberikan manfaat seperti pengurangan beban administratif hubungan kerja langsung, fleksibilitas pengelolaan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan produksi dan efisiensi biaya rekrutmen, pelatihan, dan benefit jangka panjang. Salah satu strategi yang banyak diadopsi adalah mempertahankan sistem alih daya, yang memungkinkan perusahaan untuk mengurangi beban biaya operasional sekaligus meningkatkan fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja (Fredrika Sherill, Et all, 2025). Pengaturan dalam Undang-undang dan Peraturan Pemerintah berfungsi sebagai benteng (*vallum*) agar fleksibilitas tersebut tidak berubah menjadi eksplorasi atau penghindaran kewajiban normatif.

Dari sudut pandang pekerja, teori hubungan industrial menekankan pentingnya perlindungan hak normatif. Regulasi sistem alih daya memuat ketentuan bahwa pekerja alih daya harus terikat hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa yang sah dan berbadan hukum. Pekerja berhak atas jaminan sosial, upah yang layak, perlindungan terhadap keselamatan, Kesehatan dan keamanan kerja (K3), dan kepastian hubungan kerja. Sistem alih daya tidak boleh menyebabkan penurunan kualitas (*deteriorasi*) hak-hak pekerja dibanding pekerja langsung. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan alih daya dirancang untuk menjaga keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan perlindungan tenaga kerja (Kusuma, 2025).

Menurut teori hubungan industrial antara pemerintah, pengusaha dan pekerja harus berjalan secara harmonis, stabil, dan bebas dari konflik atau perselisihan (*industrial peace*) yang mencerminkan keadilan untuk membatasi ruang penyimpangan (Hafi et al., 2024). Negara yang dalam hal ini Pemerintah wajib memberikan perlindungan dan pastikan bahwa tenaga kerja alih daya tidak kehilangan hak normatifnya. Memberikan ruang adaptasi bagi

dunia usaha untuk meberlakukan sistem alih daya di perusahaannya. Pengaturan sistem alih daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan manifestasi dari Teori Hubungan Industrial yang menuntut keseimbangan dalam hubungan industrial. Regulasi sistem alih daya berfungsi sebagai instrumen untuk menjaga keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan fleksibilitas bagi perusahaan, dan memastikan peran negara tetap efektif sebagai pengatur hubungan industrial modern.

Implikasi Hukum Penghapusan Sistem Alih Daya

Penghapusan sistem alih daya dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan membawa implikasi hukum yang signifikan terhadap struktur hubungan kerja, kepastian hukum, serta perlindungan bagi pekerja dan pelaku usaha (Budi & Andani, 2022). Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Secara yuridis, penghapusan sistem alih daya akan menghapus dasar hukum hubungan kerja tripartit sehingga seluruh pekerjaan yang selama ini dilakukan melalui mekanisme sistem alih daya harus dialihkan menjadi hubungan kerja langsung antara pekerja dan perusahaan pengguna. Peralihan ini berpotensi menimbulkan sengketa hubungan industrial, khususnya terkait penetapan status pekerja, masa kerja, serta hak normatif lainnya. Selain itu, penghapusan sistem alih daya dapat menciptakan ketidakpastian hukum terhadap kontrak komersial yang telah berjalan antara perusahaan penyedia jasa dan pengguna jasa. Sistem kontrak alih daya diartikan sebagai pemindahan atau pendeklegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, yaitu badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Millinum, 2022). Situasi ini dapat bertentangan dengan asas kepastian hukum dan asas *pacta sunt servanda* yang mengikat setiap perjanjian yang dibuat secara sah. Secara konstitusional, pembatasan kemampuan perusahaan untuk mengontrakkan sebagian fungsi usahanya dan dipandang sebagai pembatasan kebebasan berusaha yang harus diuji dari aspek proporsionalitas.

Dari perspektif hukum administrasi, perubahan ini menuntut revisi menyeluruh terhadap rezim perizinan perusahaan penyedia jasa pekerja, tata kelola pengawasan ketenagakerjaan, serta penetapan ulang kategori pekerjaan yang dapat dialihkan. Tanpa pengaturan transisi yang memadai, penghapusan sistem alih daya berpotensi menimbulkan kekosongan norma, beban administratif baru bagi pemerintah, serta lonjakan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, penghapusan sistem alih daya memerlukan desain regulasi transisional yang komprehensif agar tidak menimbulkan ketidakpastian dan gangguan sistem ketenagakerjaan secara nasional.

Secara yuridis, sistem alih daya diatur sebagai bentuk hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan penerima pekerjaan (Harahap & Nasution, 2025). Penghapusan sistem alih daya akan meniadakan dasar hukum hubungan kerja tersebut, sehingga hubungan kerja kembali wajib berbentuk hubungan kerja langsung antara

pekerja dan perusahaan pemberi kerja. Implikasi hukum terjadi perubahan status hubungan kerja bagi jutaan pekerja alih daya yang secara hukum harus ditentukan kembali mekanisme pengalihannya (*transition of employment*) agar tidak menimbulkan sengketa hubungan industrial.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait dengan sistem alih daya dapat diketahui bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT (Budi & Andani, 2022). Hal ini berarti bahwa pekerja alih daya terkait dengan perjanjian kerja yang dibuat dengan pengusaha mendasarkan pada ketentuan mengenai PKWT atau PKWTT. Apabila sistem alih daya ini dihapuskan secara tiba-tiba tanpa masa transisi, maka perusahaan yang sudah melakukan perjanjian alih daya melalui PKWT, perjanjian jasa, maupun perjanjian komersial akan menghadapi ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*). Hal ini bertentangan dengan asas *pacta sunt servanda* yang terdapat pada Pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat berlaku sebagai undang-undang sehingga mengikat secara sah. Konsekuensi hukumnya, harus ada pengaturan transisi yang menjamin bahwa perjanjian yang sedang berjalan tidak menjadi batal demi hukum, tetapi disesuaikan secara gradual untuk melindungi semua pihak.

Apabila sistem alih daya dihapuskan maka perusahaan pengguna jasa alih daya akan secara hukum dianggap sebagai pihak yang menikmati hasil kerja, sehingga berpotensi dikualifikasi sebagai pihak yang seharusnya menjadi pemberi kerja langsung. Implikasi yuridisnya dapat berupa perusahaan dapat diwajibkan mengangkat pekerja alih daya menjadi pekerja tetap (pekerja PKWTT) sehingga berpotensi terjadi sengketa “*misclassification of workers*” dan perusahaan dapat menolak kewajiban mengangkat pekerja alih daya menjadi karyawan tetap sehingga memicu perselisihan hak maupun PHK massal yang berujung pada penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

Ketika sistem alih daya dihapuskan, maka pembatasannya harus diuji dari sisi *proportionality test*, yaitu pembatasan terhadap kebebasan berusaha dengan tujuan yang sah, dan tidak menimbulkan beban berlebihan bagi pelaku usaha. Implikasi penghapusan total dapat dianggap sebagai pembatasan tidak proporsional yang berpotensi melanggar prinsip konstitusional. Secara hukum administrasi negara, penghapusan sistem alih daya mengubah beban pengawasan dari model pengawasan dua tingkat, yaitu perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna, menjadi hanya pengawasan langsung pada perusahaan pengguna. Perubahan ini akan menimbulkan kebutuhan revisi besar terhadap Permenaker terkait perizinan perusahaan penyedia jasa, pengalihan kewenangan administratif yang harus diatur melalui regulasi turunannya, dan dapat berpotensi adanya kekosongan hukum dalam pengawasan karena ketidaksiapan aparatur.

Penghapusan sistem alih daya berakibat pada pekerja yang selama ini berada dalam PKWT atau hubungan kerja dengan perusahaan alih daya dapat menuntut status hubungan kerja langsung, Pembayaran hak normatif tambahan, yaitu masa kerja dihitung ulang, uang pisah, pesangon, dan ganti rugi apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak dalam proses transisi. Implikasi hukumnya terjadi lonjakan perkara di Pengadilan Hubungan

Industrial yang tidak dapat dihindari, dan akan menimbulkan beban pembuktian tinggi baik bagi perusahaan maupun pekerja.

Penghapusan sistem alih daya menimbulkan implikasi hukum yang sangat luas baik dari sisi kepastian hukum, kebebasan berusaha, hubungan kerja, perizinan dan pengawasan ketenagakerjaan, dan berpotensi terjadi sengketa dan pemutusan hubungan kerja massal. Secara hukum, penghapusan sistem alih daya tidak dapat dilakukan tanpa desain regulasi transisi yang komprehensif, dan berpotensi menimbulkan ketidakstabilan sistem hubungan kerja serta pelanggaran asas-asas hukum fundamental. Apabila sistem alih daya dihapuskan dari undang-undang ketenagakerjaan atau dilarang secara total, sejumlah implikasi hukum dan praktis dapat muncul.

Dampak Sistem Alih Daya Terhadap Pekerja

Tanpa sistem alih daya, lebih banyak pekerja akan dipekerjakan langsung oleh perusahaan pengguna (*user*), yang mungkin meningkatkan stabilitas kerja, kepastian kontrak dan akses ke hak-hak ketenagakerjaan seperti tunjangan sosial, asuransi, dan jaminan kerja. Risiko pekerja kontrak seumur hidup melalui sistem alih daya akan berkurang, karena pekerja memiliki hubungan kerja langsung. Dampak terhadap pekerja bahwa ada risiko perusahaan, yaitu melakukan restrukturisasi atau PHK agar tidak perlu mengonversi semua alih daya ke tenaga kerja tetap, terutama jika biaya menjadi lebih tinggi. Perusahaan yang sangat bergantung pada sistem alih daya untuk efisiensi biaya bisa mengalami beban finansial lebih tinggi apabila harus menyerap para pekerja alih daya menjadi tenaga kerja langsung. Dari sisi pekerja, penghapusan alih daya bisa meningkatkan rasa aman dan keterikatan dengan perusahaan (*sense of belonging*), tetapi di sisi lain, pekerja alih daya saat ini yang mungkin tidak diangkat menjadi karyawan tetap akan merasa dirugikan atau kehilangan pekerjaan. Sistem alih daya menimbulkan ketidakpastian kerja (“*job insecurity*”) dan penghapusan sistem alih daya bisa meredam aspek psikologis bagi pekerja alih daya dan perlu kebijakan transisi yang adil (Budi & Andani, 2022).

Dampak Sistem Alih Daya bagi Perusahaan

Salah satu alasan perusahaan menggunakan sistem alih daya adalah untuk efisiensi biaya. Kalau sistem alih daya dilarang, beban biaya tenaga kerja bisa naik (gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan beban administrative) untuk tenaga kerja tetap. Perusahaan akan kesulitan menyerap semua pekerja alih daya menjadi karyawan tetap karena keterbatasan keuangan atau struktur organisasi. Perusahaan akan merombak struktur operasional mereka dan memperbesar tugas divisi *Human Resources Development* (HRD), mengelola perekrutan, pelatihan, dan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang lebih intensif. Beberapa perusahaan akan memilih sistem alih daya digital (*outsourcing non-labor*) sebagai alternatif untuk menekan biaya. Dari sisi investasi, bahwa peraturan kerja yang lebih ketat tanpa sistem alih daya membuat beberapa investor keberatan, terutama di sektor padat karya, karena ongkos tenaga kerja yang lebih tinggi. Namun, bagi sebagian perusahaan, reputasi etis dan keberlanjutan dapat meningkat apabila menggunakan tenaga kerja langsung dengan menarik jenis investor tertentu. Meski demikian bagi perusahaan, terutama investor

asing, fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam perhitungan biaya dan risiko. Sekitar 42% total investasi asing langsung (FDI) di sektor manufaktur dan jasa di Indonesia mengandalkan sistem alih daya untuk efisiensi tenaga kerja (Fredrika Sherill, Et all , 2025).

Dampak Sistem Alih Daya terhadap Hukum

Apabila sistem alih daya dihapus dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya seperti Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, maka akan terjadi perubahan hukum secara signifikan. Hal ini memerlukan proses legislasi yang kompleks dan risiko ketidakpastian hukum selama masa transisi. Kebijakan transisi harus dirancang dengan aturan konversi bagi pekerja alih daya, adanya kompensasi pada masa transisi agar perusahaan dan pekerja dapat menyesuaikan dengan aturan hukum. Pekerja alih daya yang dihapus status perjanjian alih dayanya dapat mengajukan tuntutan hukum secara kolektif agar dialihkan menjadi karyawan tetap sehingga akan menuntut hak upah, dan kewajiban kompensasi. Perusahaan alih daya akan menuntut kompensasi dari pemerintah melalui gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara atau melakukan yudicial review ke Mahkamah Konstitusi terhadap perubahan regulasi karena sangat merugikan usaha mereka pada kebijakan pemerintah (Suandi, 2021). Pemerintah perlu memperkuat sistem jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan, dan BPJS Kesehatan untuk menyerap beban pekerja yang menjadi karyawan tetap dari pekerja alih daya. Regulasi baru harus menjamin tidak ada celah untuk praktik serupa seperti sistem alih gelap atau kontrak pihak ketiga (*covert*) agar tujuan penghapusan sistem alih daya benar-benar memberi manfaat bagi pekerja.

Penghapusan sistem alih daya secara kaku tanpa transisi bertahap bisa mengejutkan dunia usaha dan pasar tenaga kerja yang dapat memicu gelombang PHK atau resesi di sektor padat karya. Jika aturan penghapusan sistem alih daya tidak jelas, dapat timbul ketidakpastian pekerja alih daya untuk menjadi karyawan tetap. Pemerintah harus siap mengawasi implementasi aturan baru agar tidak muncul praktik pengalihan beban secara ilegal atau alih daya tersembunyi. Penghapusan sistem alih daya perlu dianalisis secara yuridis dengan merujuk pada konsep teori keadilan yang menjadi dasar etis dan normatif dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, teori keadilan memberikan tolak ukur dengan suatu kebijakan yang melindungi hak-hak pekerja, memberikan kepastian bagi pengusaha, serta menciptakan keseimbangan kepentingan dalam hubungan industrial.

Berdasarkan teori keadilan dari John Rawls bahwa ada dua prinsip utama keadilan, yaitu kebebasan dasar yang sama dan keadilan bagi kelompok paling kurang beruntung (*difference principle*). Jika sistem alih daya terbukti menciptakan kelompok pekerja yang paling dirugikan berupa upah rendah, minim kepastian kerja, tidak ada jalur karier, maka prinsip keadilan John Rawls mendukung penataan ulang bahkan penghapusan sistem alih daya untuk meningkatkan posisi kelompok paling rentan. John Rawls juga menekankan *fairness* dalam struktur institusional. Jika sistem alih daya menciptakan dualisme ketenagakerjaan, yaitu antara pekerja inti dengan pekerjann alih daya yang secara sistemik menempatkan sebagian pekerja dalam posisi tidak setara, maka negara memiliki justifikasi

moral dan hukum untuk menghapus atau membatasi mekanisme sistem alih daya. Penghapusan sistem alih daya dapat dinilai sebagai penyelarasan kebijakan ketenagakerjaan agar lebih dekat kepada struktur institusi yang adil sebagaimana teori keadilan dari John Rawls.

Berdasarkan Teori Keadilan Sosial Pancasila versi Indonesia yang menekankan keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, dan negara maka sistem alih daya yang tidak terkendali dapat bertentangan dengan amanat keadilan sosial karena menimbulkan kesenjangan kesejahteraan antara pekerja inti dan pekerja alih daya. Penghapusan sistem alih daya dapat dilihat sebagai manifestasi kewajiban negara dalam menciptakan kesejahteraan umum sebagaimana diatur pada Pasal 33 dan 34 UUD NRI tahun 1945 serta prinsip keadilan sosial sesuai Sila ke-5 dari Pancasila. Kebijakan ini harus mengedepankan musyawarah dan keseimbangan, bukan semata-mata menguntungkan pekerja ataupun pengusaha.

Berangkat dari premis bahwa negara memiliki fungsi regulatif dan korektif untuk memastikan standar kerja dipatuhi oleh pengusaha demi melindungi hak-hak pekerja. Berdasarkan teori, pengawasan ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen strategis dalam menjamin efektivitas penerapan norma ketenagakerjaan, dengan memastikan kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan, melindungi hak-hak pekerja, serta mencegah terjadinya pelanggaran hukum yang berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja teori pengawasan ketenagakerjaan memandang bahwa pengawasan melalui norma hukum akan berjalan lebih efektif apabila dilaksanakan secara ketat dan melekat (Inang, 2025). Pengawasan tersebut diwujudkan melalui mekanisme pengawasan terpadu yang mencakup peran inspektor ketenagakerjaan, audit ketenagakerjaan, penerapan sanksi administratif maupun pidana, serta penegakan hukum (*law enforcement*). Tujuan utama teori ini adalah untuk memastikan hubungan kerja berlangsung sesuai dengan standar minimum ketenagakerjaan, terpenuhinya kondisi kerja yang layak, serta terjaminnya perlindungan bagi pekerja, khususnya pada sektor-sektor yang rentan seperti sistem alih daya.

Sebelum dianalisis penghapusan sistem alih daya, teori pengawasan menunjukkan sejumlah persoalan melekat pada praktik sistem alih daya di Indonesia.

Kompleksitas Struktur Hubungan Kerja

Kompleksitas struktur hubungan kerja, khususnya dalam sistem alih daya, ditandai oleh keterlibatan lebih dari satu entitas pengusaha dalam satu hubungan kerja, yang menyebabkan kaburnya subjek tanggung jawab hukum, melemahnya perlindungan hak pekerja, serta menyulitkan pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan secara efektif. Dalam sistem alih daya, pekerja hanya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia pemborongan pekerjaan (perusahaan alih daya), bukan dengan perusahaan pemberi kerja atau perusahaan pengguna (*user*) (Budi & Andani, 2022). Pola hubungan kerja tiga pihak yang melibatkan perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja, dan pekerja tersebut menyebabkan tanggung jawab pengusaha alih daya sering kali menjadi kabur (*obscured responsibility*). Kondisi ini menyulitkan pengawas

ketenagakerjaan dalam menentukan subjek pelanggaran, sehingga pengawasan administratif menjadi berlapis, tidak efisien, dan kurang efektif.

Tingginya Pelanggaran Normatif

Sistem alih daya menunjukkan tingkat pelanggaran normatif yang tinggi, terutama terkait pemenuhan upah, jaminan sosial, kepastian status hubungan kerja, dan kondisi kerja yang layak, yang disebabkan oleh lemahnya pengawasan, fragmentasi tanggung jawab pengusaha, serta orientasi efisiensi biaya yang sering mengabaikan pemenuhan standar minimum ketenagakerjaan. Meski menguntungkan perusahaan, sistem alih daya ini sangat merugikan karyawan (Husin, 2021). Berdasarkan pengalaman pengawasan di banyak daerah, pelanggaran umum terjadi pada upah di bawah ketentuan, Tidak adanya jaminan sosial, pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang dan tidak diberikannya hak perundingan kolektif. Kompleksitas sistem menghambat efektivitas penegakan hukum.

Lemahnya Kapasitas dan Rasio Pengawas

Jumlah pengawas tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang menggunakan tenaga alih daya, sehingga inspeksi tidak dapat dilakukan secara berkala. Tingkat kepatuhan menjadi rendah dan potensi moral hazard meningkat. Jika sistem alih daya dihapuskan maka hubungan kerja kembali ke model dua pihak (bipartit), subjek hukum menjadi jelas, yaitu pengusaha langsung bertanggung jawab penuh, dan pengawasan akan lebih sederhana dan lebih mudah diterapkan. Implikasi hukum sistem alih daya dihapuskan akan meningkatkan efektivitas penegakan norma ketenagakerjaan karena tidak ada lagi penyedia jasa sebagai pihak “antara” yang sering menghindari tanggung jawab. Tanpa sistem alih daya maka perlindungan kerja standar (upah, jaminan sosial, PHK, cuti, K3) langsung berada di bawah pengawasan satu perusahaan dan inkoherensi kontrak antara pekerja dan vendor dapat dihilangkan. Implikasi tingginya tingkat kepatuhan terhadap standar minimum kerja karena tidak ada celah hukum berupa perjanjian kerja tertentu yang rawan disalahgunakan.

Teori pengawasan melihat penegakan hukum menjadi lebih efektif ketika objeknya tunggal dan jelas. Penghapusan sistem alih daya akan memperkuat posisi pengawas untuk memberikan sanksi yang tegas kepada pihak yang bertanggung jawab. Mengurangi beban administratif verifikasi kontrak antara vendor dan perusahaan dan mempercepat proses pemeriksaan kepatuhan. Implikasi hukumnya akan memperkuat penegakan hukum (*law enforcement*) karena tumpang tindih kewajiban pengusaha hilang. Pengawasan ketenagakerjaan meliputi: 1) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan secara khusus; 2) Mengumpulkan bahan keterangan tentang hubungan kerja dan keadaan tenaga kerja dalam arti yang seluas-luasnya, guna membuat undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan; 3) Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepada perusahaan alih daya dengan undang-undang dan peraturan turunannya.

Menurut teori pengawasan ketenagakerjaan, penghapusan sistem alih daya memiliki manfaat besar dalam meningkatkan efektivitas pengawasan, kepatuhan perusahaan, dan perlindungan pekerja karena menghilangkan kompleksitas hubungan kerja tiga pihak yang selama ini menghambat pengawasan. Namun, penghapusan tersebut harus dilakukan secara

bertahap, terukur, dan diikuti dengan reformasi besar dalam instrumen pengawasan, agar tidak menimbulkan pasar kerja informal dan ketidakpastian hukum.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem alih daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, yang diatur sejak UU Nomor 13 Tahun 2003 dan diperkuat melalui UU Cipta Kerja serta PP Nomor 35 Tahun 2021, memang meningkatkan efisiensi bisnis melalui fleksibilitas core business, namun praktiknya sering menimbulkan ketidakpastian status kerja, ketimpangan upah, lemahnya jaminan sosial, dan kompleksitas pengawasan tripartit yang merugikan pekerja serta memicu polemik nasional. Penghapusan total outsourcing berpotensi memperbaiki perlindungan pekerja dengan mengembalikan hubungan kerja bipartit yang lebih sederhana, meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, serta selaras dengan teori keadilan Rawls dan Pancasila melalui peningkatan kesejahteraan kelompok rentan, tetapi memerlukan regulasi transisi komprehensif untuk hindari implikasi hukum seperti pelanggaran pacta sunt servanda, sengketa massal di PHI, PHK, dan ketidakstabilan ekonomi akibat kenaikan biaya perusahaan serta 42% FDI yang bergantung pada sistem ini.

Keterbatasan penelitian terletak pada fokus yuridis normatif dengan data empiris terbatas dari Kabupaten Tangerang, sehingga kurang menangkap variasi regional nasional atau dampak kuantitatif jangka panjang pasca-Cipta Kerja. Saran untuk penelitian lanjutan mencakup studi empiris komparatif dengan negara ASEAN seperti Thailand dan Vietnam, analisis ekonomi makro penghapusan outsourcing, serta evaluasi efektivitas pengawasan digital BPJS. Secara praktis, pemerintah disarankan merancang masa transisi 2-3 tahun dengan kompensasi gradual, penguatan BPJS Ketenagakerjaan, dan reformasi pengawasan bipartit untuk keseimbangan kepentingan pekerja, pengusaha, serta negara dalam hubungan industrial harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anora, A., & Marbawi, M. (2019). Analisis pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada komitmen organisasi: Studi pada karyawan outsourcing Kantor Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kota Lhokseumawe. *Jurnal*, 4(1), 107–118.
- Andani, B. W. D. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia. *Iustum*, 29(3), 652–673. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Ellida, N. P., Ispriyarto, B., & C., I. (2020). Optimalisasi pengawasan sistem outsourcing sebagai upaya menunjang perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal*, 1(3), 298–311.
- Emzir. (2019). Metodologi penelitian kualitatif: Analisis data kualitatif. UNJ Press.
- Erna. (2014). Suatu tinjauan mengenai penerapan strategi outsourcing dan strategi core competency: Studi kasus pada Starbucks. *Maranatha Journal*, 6(1), 121.

- Fredrika Sherill, R. P. A., N. O. R., A. R. H., A. H. P., Y. D. C. L. G., R. E. K. N., R. A. S., K. M. A., & A. H. P. S. (2025). Implikasi penghapusan sistem outsourcing di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 28434–28445.
- Hafi, M., Ramadhan, R., & Hafidah, N. (2024). Perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal*, 8(7), 734–759.
- Harahap, A. M., & Nasution, M. (2025). Legal review of outsourcing in Indonesia as a form of hidden exploitation in employment relations. *Jurnal*, 2(2), 272–283.
- Hideyati, T., Faqrurrowzi, L., & Tanjung, Y. T. (2022). Analisa yuridis pengawasan manajerial pekerja outsourcing setelah berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 10(2), 132–156. <https://doi.org/10.36987/jiad.v10i2.3078>
- Husin, Z. (2021). Outsourcing sebagai pelanggaran atas hak pekerja di Indonesia. *Jurnal Kajian Pembaharuan Hukum*, 1(2), 4.
- Imas Maesaroh, M. N. (2024). Tren outsourcing serta dampaknya terhadap perusahaan dan karyawan: Studi kasus pada PT. XYZ di Karawang. *Ilmiah Manajemen Forkamma*, 7(3), 211–220.
- Inang Karlina, I. S., Nurjulianti, Adhar, & A. S. (2025). Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dalam menjamin hak-hak pekerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal PEDAMAS Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(4), 1279–1292.
- Kusuma, R. T. (2025). Dalam sistem outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Peraturan. *IBLAM Law Review*, 5(2), 153.
- Millinum, S. N. (2022). Problematika fleksibilitas outsourcing alih daya pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. *Critical Asian Studies*, 3(5), 4–17. <https://doi.org/10.1080/14672710903537464>
- Panjaitan, B. (2016). Outsourcing alih daya dan pengelolaan tenaga kerja pada perusahaan: Tinjauan yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal*, 04(01), 12–24.
- Quinn, J. B. (1999). Core-competency-with-outsourcing strategies: The value chain as a series of intellectually based activities. [Publisher not specified].
- Rusdiana, R. F., Rizal, M., & Natari, S. U. (2023). Analisis peran Pemerintah Republik Indonesia dalam penuntasan perselisihan. *Jurnal*, 2(3).
- Samud Saepullah, A. (2020). Pro dan kontra pasal tentang outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal*, 5(13), 135–150.
- Sonata, D. L. (2014). Metode penelitian hukum normatif dan empiris: Karakteristik khas dari metode meneliti hukum. *Jurnal*, 8(1), 15–35.
- Subijanto. (2011). Peran negara dalam hubungan tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal*, 17(6), 705–718.
- Sudaryono. (2021). Metodologi penelitian hukum normatif-empiris. [Publisher not specified].
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suandi, S. M. (2021). Tanggung jawab pemerintah terhadap hak konstitusional tenaga kerja outsourcing. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 877–888.

Suyoko, M. G. A. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 100. <https://doi.org/10.26905/ijch.v12i1.5780>

