

ANALISIS YURIDIS TERHADAP JENIS DAN BIDANG PEKERJAAN *OUTSOURCING* TERHADAP HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA

Elma Septiana¹, Ickbal Hofifi Bairuroh²

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa

*Penulis Korespondensi: elmaseptiana54@gmail.com

Abstract. *The Outsourcing system is one form of employment relationship regulated under Indonesian labor law. Its implementation provides benefits for companies by improving work efficiency; however, it also raises issues concerning legal certainty and the protection of workers' rights to obtain Decent Work. This study aims to examine the legal regulations governing the types and fields of Outsourcing work and the legal protection of Outsourcing workers' rights from a human rights perspective. This research employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches. The data were obtained through library research based on primary, secondary, and tertiary legal materials. The findings indicate that the regulations concerning the types and fields of Outsourcing work still require greater legal clarity to ensure legal certainty for workers. Legal protection for Outsourcing workers has been stipulated in statutory regulations and strengthened by the Constitutional Court Decision Number 27/PUU-IX/2011. Nevertheless, its implementation still needs to be optimized to ensure that workers' rights to Decent Work are fulfilled in accordance with human rights principles.*

Keywords: *Outsourcing, legal protection, Decent Work, human rights*

Abstrak. Sistem Outsourcing merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penerapan sistem ini memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi kerja, di sisi lain masih menimbulkan permasalahan terkait kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum mengenai jenis dan bidang pekerjaan *Outsourcing* serta perlindungan hukum terhadap hak pekerja *Outsourcing* dalam perspektif hak asasi manusia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data diperoleh melalui studi kepustakaan yang bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan mengenai jenis dan bidang pekerjaan *Outsourcing* masih memerlukan kejelasan pengaturan guna memberikan kepastian hukum bagi pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan diperkuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, pelaksanaannya masih perlu dioptimalkan agar hak pekerja atas pekerjaan yang layak dapat terpenuhi sesuai dengan prinsip hak asasi manusia. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam penyempurnaan regulasi mengenai sistem *Outsourcing*. Hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah, pelaku usaha, dan pemangku kepentingan dalam mewujudkan perlindungan hak pekerja yang lebih efektif dan berkeadilan.

Kata kunci: *Outsourcing, perlindungan hukum, pekerjaan yang layak, hak asasi manusia.*

1. LATAR BELAKANG

Globalisasi dan modernisasi ekonomi mendorong perusahaan mengadopsi strategi efisiensi melalui sistem *Outsourcing*, yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain berdasarkan ikatan hukum tertentu. Penerapannya menimbulkan

persoalan hukum mengenai batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihkan dan pemenuhan hak pekerja atas pekerjaan yang layak.¹

Outsourcing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64-66, yang melegitimasi penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, kerap menempatkan pekerja pada posisi rentan akibat lemahnya kepastian status hubungan kerja dan hak normatif.²

Jenis dan bidang pekerjaan merupakan bagian penting dalam pengaturan *Outsourcing* karena menentukan pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan penyedia jasa. Kejelasan mengenai jenis dan bidang pekerjaan diperlukan untuk memberikan kepastian dalam pelaksanaan *Outsourcing* serta mencegah pengalihan pekerjaan yang dapat mengurangi perlindungan terhadap hak pekerja. Pengaturan *Outsourcing* perlu memperhatikan batas pekerjaan yang dapat dialihkan dengan tetap menjamin hak pekerja atas pekerjaan yang layak.³

Hubungan kerja harus menjamin perlindungan hak pekerja sebagai pihak yang lebih lemah, sebagai penghormatan hak asasi manusia. Hak atas pekerjaan yang layak dijamin Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, sehingga pengaturan jenis dan bidang pekerjaan *Outsourcing* harus memperhatikan perlindungan hak pekerja.⁴

Perlindungan ini juga ditegaskan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menjamin hak memperoleh pekerjaan yang layak. Dalam pelaksanaannya, pemenuhan hak tersebut perlu didukung oleh kepastian hubungan kerja dan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁵

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 sebagai salah satu bahan hukum dalam menganalisis perlindungan hak pekerja *Outsourcing*, menegaskan bahwa *Outsourcing* tetap dapat dilakukan sepanjang tidak menghilangkan hak pekerja, sekaligus

¹ Husni, L. (2022). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

² Sari, N. P., & Rahardjo, A. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. *Jurnal RechtsVinding*, 12(2), 145–160.

³ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

⁴ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁵ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

menekankan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) bagi pekerja *Outsourcing* saat terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa.

Perkembangan pengaturan *Outsourcing* di Indonesia selanjutnya ditandai dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Perubahan pengaturan tersebut memberikan ruang yang lebih luas terhadap pelaksanaan *Outsourcing*, sehingga menimbulkan persoalan yuridis mengenai batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan serta pemenuhan hak pekerja atas pekerjaan yang layak.⁶

Kondisi ini menunjukkan kesenjangan *das sollen dan das sein* secara normatif *Outsourcing* harus menjamin hak pekerja sesuai konstitusi, hukum ketenagakerjaan, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, ketidakjelasan batasan jenis pekerjaan berpotensi membuka penggunaannya pada kegiatan utama perusahaan, memengaruhi pemenuhan hak pekerja atas pekerjaan yang layak.

Penelitian ini penting dilakukan karena pengaturan mengenai jenis dan bidang pekerjaan *Outsourcing* masih menyisakan persoalan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pertama, sistem *Outsourcing* memberi ruang efisiensi bagi perusahaan, pelaksanaannya harus dipastikan tidak mengurangi hak pekerja atas pekerjaan yang layak. Kedua, perubahan regulasi pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 menuntut pengkajian ulang batasan jenis dan bidang pekerjaan *Outsourcing* dalam perspektif hak asasi manusia. Ketiga, penelitian ini berkontribusi bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan yang sejalan dengan kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hak pekerja. Keempat, hasil penelitian menjadi bahan pertimbangan pemerintah dan pembentuk kebijakan dalam merumuskan pengaturan *Outsourcing* yang seimbang antara kepentingan perusahaan dan pemenuhan hak pekerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan melalui kajian terhadap bahan pustaka atau data sekunder sebagai sumber utama. Penelitian yuridis normatif bertujuan untuk menganalisis

⁶ Prabowo, R., & Kurniawan, D. (2024). Dinamika Pengaturan *Outsourcing* Pasca Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Perlindungan Hak Pekerja. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 31(1), 88–104.

norma-norma hukum, asas hukum, doktrin, serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti.

Metode ini digunakan karena penelitian berfokus pada Analisis Yuridis terhadap Pengaturan Jenis dan Bidang Pekerjaan *Outsourcing* dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia serta kaitannya dengan pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi pekerja dalam perspektif hak asasi manusia. Dalam penelitian ini, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 digunakan sebagai salah satu dasar analisis dalam menafsirkan perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing*, selain ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dan hak asasi manusia.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis pengaturan hukum mengenai jenis dan bidang pekerjaan *Outsourcing*, kemudian menganalisis kesesuaiannya dengan prinsip perlindungan hukum dan hak asasi manusia. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini dapat memberikan analisis mengenai apakah pengaturan jenis dan bidang pekerjaan *Outsourcing* telah memberikan perlindungan terhadap hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Mengenai Jenis dan Bidang Pekerjaan *Outsourcing* terhadap Hak Mendapatkan Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia

Perkembangan dunia usaha mendorong penggunaan sistem *Outsourcing* atau alih daya sebagai bentuk pengelolaan tenaga kerja melalui penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Penerapan *Outsourcing* tidak hanya berkaitan dengan efisiensi perusahaan, tetapi juga menimbulkan konsekuensi hukum terhadap kedudukan dan perlindungan hak pekerja. Oleh karena itu, pelaksanaan *Outsourcing* harus menyeimbangkan kebutuhan perusahaan akan fleksibilitas tenaga kerja dengan kewajiban memberikan perlindungan terhadap pekerja.⁷

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2020, hlm. 45.

Pengaturan *Outsourcing* di Indonesia mengalami perubahan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada awalnya memberikan batasan terhadap pekerjaan yang dapat dialihkan, terutama pekerjaan yang bersifat penunjang. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, batasan jenis pekerjaan tersebut tidak lagi diatur secara eksplisit sehingga ruang penggunaan *Outsourcing* menjadi lebih luas. Pengaturan mengenai pelaksanaannya kemudian diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tanggung jawab perusahaan alih daya terhadap pekerja.⁸

1. Kedudukan Outsourcing dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Outsourcing merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diakui dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia sepanjang pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sistem ini memungkinkan perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, tetapi tetap menempatkan perlindungan pekerja sebagai bagian penting dalam hubungan industrial.⁹

2. Pengaturan Jenis dan Bidang Pekerjaan Outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengaturan *Outsourcing* terdapat dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Pasal 65 ayat (2) memberikan batasan bahwa pekerjaan yang dapat dialihkan harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, berdasarkan perintah langsung maupun tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan, serta tidak menghambat proses produksi secara langsung. Dengan demikian, pengaturan sebelumnya membedakan pekerjaan utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang (*supporting activity*).¹⁰

⁸ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2020, hlm. 45.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 65

3. Perubahan Pengaturan Outsourcing setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengubah pengaturan *Outsourcing*, khususnya mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan. Jika sebelumnya terdapat pembatasan terhadap pekerjaan yang bersifat penunjang, setelah perubahan regulasi batasan tersebut tidak lagi ditentukan secara eksplisit dalam undang-undang.

Perubahan tersebut memberikan fleksibilitas lebih besar bagi perusahaan, tetapi juga dapat menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja apabila tidak disertai perlindungan yang memadai. Pelaksanaan *Outsourcing* tetap harus menjamin hak pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.¹¹

4. Analisis Pengaturan Outsourcing terhadap Hak Mendapatkan Pekerjaan yang Layak dalam perspektif Hak Asasi Manusia

Hak atas pekerjaan merupakan hak dasar yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Ketentuan tersebut memberikan jaminan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹²

Jaminan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan *Outsourcing* tidak hanya dinilai dari aspek efisiensi perusahaan, tetapi juga dari kemampuan sistem hukum dalam memastikan terpenuhinya hak pekerja. Dengan demikian, perluasan penggunaan *Outsourcing* tetap harus disertai kepastian hubungan kerja dan pemenuhan hak normatif pekerja.

5. Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 Terhadap Pengaturan Outsourcing

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 merupakan salah satu bahan hukum penting dalam melihat perlindungan pekerja *Outsourcing*. Putusan

¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 18

¹² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).

tersebut berkaitan dengan pengujian Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dinilai berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja.¹³

Mahkamah Konstitusi menekankan bahwa pelaksanaan *Outsourcing* harus tetap memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Pertimbangan tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas hubungan kerja tidak dapat mengesampingkan pemenuhan hak pekerja.

Perlindungan Hukum Mengenai Hak Pekerja Outsourcing atas pekerjaan yang Layak dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Perspektif Hak Asasi Manusia

Perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* diperlukan karena pekerja berada pada posisi yang relatif lebih lemah dalam hubungan kerja. Teori Perlindungan Hukum Satjipto Rahardjo menempatkan hukum sebagai sarana untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia dan melindungi pihak yang berada dalam posisi lebih lemah. Dalam konteks *Outsourcing*, teori tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana ketentuan hukum mampu menjamin hak pekerja.

Jaminan hak pekerja terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 serta Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menjamin hak memperoleh pekerjaan yang layak.¹⁴

1. Konsep Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja. Hubungan *Outsourcing* melibatkan pekerja, perusahaan alih daya, dan perusahaan pengguna sehingga diperlukan aturan yang memberikan kepastian mengenai hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja.

¹³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2); Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38.

¹⁴ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2); Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38.

Posisi pekerja yang relatif lebih lemah menyebabkan perlindungan hukum tidak cukup hanya melalui keberadaan peraturan, tetapi juga harus diwujudkan melalui pemenuhan hak pekerja dalam hubungan kerja.

2. Perlindungan Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Perlindungan pekerja *Outsourcing* diwujudkan melalui pengaturan hubungan kerja, kewajiban perusahaan alih daya, dan pemenuhan hak normatif pekerja. Meskipun pekerja melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pengguna, hubungan kerja tetap berlangsung dengan perusahaan alih daya sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap pemenuhan hak pekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan kewajiban perusahaan alih daya untuk memenuhi hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan. Ketentuan tersebut memberikan dasar perlindungan hukum, meskipun dalam pelaksanaannya masih terdapat kemungkinan ketidakpastian keberlangsungan kerja apabila norma ketenagakerjaan tidak diterapkan secara konsisten.

3. Pemenuhan Hak atas Pekerjaan yang Layak Bagi Pekerja Outsourcing Perspektif Hak Asasi Manusia

Hak atas pekerjaan yang layak merupakan bagian dari hak asasi manusia. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sedangkan Pasal 28D ayat (2) menjamin hak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁵

Ketentuan tersebut menegaskan bahwa sistem *Outsourcing* harus tetap diarahkan pada pemenuhan hak pekerja. Pekerjaan yang diberikan melalui mekanisme alih daya tidak boleh mengurangi hak pekerja atas perlakuan yang adil, kepastian hubungan kerja, dan hak-hak normatif lainnya.

4. Analisis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing dalam Pemenuhan Hak atas Pekerjaan yang Layak Perspektif Hak Asasi Manusia

¹⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).

Pengaturan *Outsourcing* menunjukkan adanya upaya untuk menyeimbangkan fleksibilitas dunia usaha dengan perlindungan pekerja. Perusahaan diberikan ruang menggunakan tenaga kerja melalui mekanisme alih daya, sedangkan perusahaan alih daya tetap berkewajiban memenuhi hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Perubahan pengaturan setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan ruang *Outsourcing* yang lebih luas sehingga perlindungan pekerja perlu menjadi bagian utama dalam pelaksanaannya. Perlindungan tersebut mencakup kepastian hubungan kerja dan pemenuhan hak normatif agar perluasan penggunaan *Outsourcing* tidak mengurangi hak pekerja.

5. Analisis Kesesuaian Pengaturan Outsourcing dengan Hak atas Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Perspektif Hak Asasi Manusia.

Terdapat perubahan pendekatan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pengaturan setelah perubahan regulasi ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membatasi pekerjaan yang dapat dialihkan dengan membedakan pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang. Setelah perubahan regulasi, ruang penggunaan *Outsourcing* menjadi lebih luas dan pengaturan jenis serta bidang pekerjaan alih daya dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.¹⁶

4. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Pengaturan mengenai jenis dan bidang pekerjaan *Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia mengalami perkembangan yang memberikan keleluasaan lebih besar kepada perusahaan dalam menggunakan tenaga kerja melalui mekanisme alih daya. Pelaksanaan *Outsourcing* tetap harus memperhatikan pemenuhan hak-hak pekerja sebagai bagian dari hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Perspektif hak asasi manusia, perluasan penggunaan *Outsourcing* tidak dapat

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64 sampai dengan Pasal 66.

dijadikan alasan untuk mengesampingkan hak pekerja atas upah yang adil, perlakuan yang layak, dan kepastian dalam hubungan kerja. Ketentuan yang berlaku telah memberikan landasan bagi pelaksanaan *Outsourcing*, penerapannya masih membutuhkan kejelasan dan konsistensi agar dapat memberikan kepastian hukum sekaligus menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* dalam memperoleh pekerjaan yang layak telah diwujudkan melalui berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang mengatur hak atas upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu kerja dan istirahat, kompensasi, serta hak-hak normatif lainnya. Teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo dan hak asasi manusia, pekerja *Outsourcing* memiliki kedudukan sebagai subjek hukum yang berhak mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Perlindungan tersebut masih menghadapi berbagai kendala, terutama berkaitan dengan kepastian hubungan kerja, keberlangsungan pekerjaan, posisi tawar pekerja, serta pengawasan dan penegakan hukum. Perlindungan yang diberikan melalui peraturan perundang-undangan perlu didukung oleh pelaksanaan dan pengawasan yang efektif agar hak pekerja *Outsourcing* atas pekerjaan yang layak dapat terpenuhi secara nyata.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan peneliti mengenai pengaturan jenis dan bidang pekerjaan *Outsourcing* serta perlindungan hak pekerja atas pekerjaan yang layak dalam perspektif hak asasi manusia, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu diperjelas pengaturan mengenai jenis dan bidang pekerjaan *Outsourcing* agar tidak menimbulkan perbedaan dalam penafsiran dan pelaksanaannya. Kejelasan tersebut penting untuk memberikan kepastian mengenai pekerjaan yang dapat dialihdayakan serta memastikan bahwa penggunaan sistem *Outsourcing* tetap memperhatikan hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Selain itu, diperlukan penerapan dan pengawasan yang konsisten terhadap ketentuan yang berlaku agar perluasan penggunaan *Outsourcing* tidak mengurangi hak-hak pekerja.
2. Perlu diperkuat perlindungan terhadap pekerja *Outsourcing*, terutama dalam hal kepastian hubungan kerja, keberlanjutan pekerjaan, pemenuhan hak normatif, dan

posisi tawar pekerja. Pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja juga perlu dilakukan secara lebih efektif agar ketentuan mengenai upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu kerja dan istirahat, kompensasi, serta hak pekerja lainnya benar-benar terlaksana. Dengan perlindungan dan pengawasan yang lebih baik, pelaksanaan *Outsourcing* diharapkan tetap memberikan pekerjaan yang layak tanpa mengurangi hak-hak pekerja.

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Asshiddiqie, Jimly. (2015). *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hadjon, Philipus M. (2011). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Husni, Lalu. (2022). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2020). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2021). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rahardjo, Satjipto. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji. (2019). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Jurnal Ilmiah

- "Bentuk Perlindungan dan Jaminan Hak Pekerja/Buruh *Outsourcing* pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011." *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, Vol. 8 No. 2, 371–387.
- "*Outsourcing* dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Perspektif Keadilan dan Kepastian Hukum." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 5 No. 2.
- "Pengaturan Sistem *Outsourcing* dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Undang-Undang Cipta Kerja." *Media of Law and Sharia*, Vol. 2 No. 1.
- "Perlindungan Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Industrial sebagai Implementasi Hak Asasi Manusia." *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, Vol. 12 No. 3, 1075–1089.
- "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 29 No. 3, 652–673.

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP JENIS DAN BIDANG PEKERJAAN OUTSOURCING
TERHADAP HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA PERSPEKTIF
HAK ASASI MANUSIA**

Prabowo, R., & Kurniawan, D. (2024). "Dinamika Pengaturan *Outsourcing* Pasca Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Perlindungan Hak Pekerja." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 31(1), 88–104.

Sari, N. P., & Rahardjo, A. (2023). "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011." *Jurnal RechtsVinding*, 12(2), 145–160.

Peraturan Perundang-Undangan

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

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Sumber Hukum Internasional

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) 1966.

International Labour Organization (ILO). (1999). *Decent Work Agenda*. Geneva: *International Labour Organization*.

International Labour Organization Convention concerning Decent Work.

Universal Declaration of Human Rights (UDHR) 1948.