

Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Serta Implikasinya Bagi Pekerja di Wilayah Kota Semarang

Intan Virginia Ningtyas¹, Aisyah Dinda Karina², Zakki Mubarak³

^{1, 2, 3} Universitas Karya Husada Semarang

Corresponding Author: intanvirgianiningtyas@gmail.com

Info Artikel

Submitted: 08 Agustus 2026

Revised : 16 September 2026

Accepted: 30 September 2026

Published: 02 Oktober 2026

Keywords: Digital technology, financing institutions, law, fintech, regulation

Kata Kunci: Teknologi digital, lembaga pembiayaan, hukum, fintech, regulasi

Abstract

specific workforce needs. The implementation of outsourcing has a legal basis under Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and Government Regulation Number 35 of 2021, which regulate employment relationships, employment agreements, workers' rights, and the responsibilities of outsourcing companies. In practice, the implementation of these provisions may result in differences between normative regulations and the conditions experienced by workers. This study aims to examine and analyze the regulation of the outsourcing system under the Job Creation Law, its implementation in Semarang City, and its implications for the legal protection of outsourcing workers. This study employed an empirical juridical method using a statutory approach and an empirical approach. Data were obtained through a literature review, interviews with HR personnel from companies using outsourced workers and 30 outsourcing workers, as well as observations of employment practices. The collected data were analyzed qualitatively by comparing the applicable legal provisions with the conditions found in the field. The regulation of the outsourcing system under Law Number 6 of 2023 provides a legal basis for outsourcing arrangements, employment relationships based on fixed-term or permanent employment agreements, the responsibilities of outsourcing companies, and the protection of workers' rights. The implementation of outsourcing in Semarang City has generally been carried out through outsourcing companies with employment agreements, wage fulfillment, social security, occupational safety and health protection, rest and leave rights, and mechanisms for addressing employment-related problems. However, several aspects have not been implemented uniformly, particularly workers' understanding of employment agreements, information concerning social security, access to leave rights, and certainty regarding employment continuity. The implementation of the outsourcing system in Semarang City has generally provided legal protection for workers; however, its implementation still needs to be strengthened to ensure that legal certainty and workers' rights are protected more effectively. The implementation should maintain a balance between legal certainty, justice, and utility while providing both preventive and repressive legal protection for workers.

Abstrak

Sistem outsourcing merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang masih banyak digunakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tertentu. Penerapan sistem outsourcing telah memperoleh dasar hukum melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai hubungan kerja, perjanjian kerja, hak pekerja, serta tanggung jawab perusahaan alih daya. Dalam praktiknya, penerapan ketentuan tersebut dapat menimbulkan perbedaan antara pengaturan secara normatif dengan

kondisi yang dialami pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan sistem outsourcing berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, penerapannya di wilayah Kota Semarang, serta implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja outsourcing. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan empiris. Data diperoleh melalui studi kepustakaan, wawancara dengan pihak HRD perusahaan pengguna tenaga kerja outsourcing dan 30 pekerja outsourcing, serta observasi terhadap pelaksanaan hubungan kerja. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan membandingkan ketentuan hukum dengan kondisi yang ditemukan di lapangan. Pengaturan sistem outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan dasar hukum mengenai pelaksanaan alih daya, hubungan kerja berdasarkan PKWT atau PKWTT, tanggung jawab perusahaan alih daya, serta perlindungan terhadap hak pekerja. Penerapan outsourcing di Kota Semarang pada umumnya telah dilaksanakan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja dengan adanya perjanjian kerja, pemenuhan upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat dan cuti, serta mekanisme penyampaian permasalahan. Namun, masih ditemukan kondisi yang belum sepenuhnya seragam, terutama berkaitan dengan pemahaman pekerja terhadap perjanjian kerja, informasi mengenai jaminan sosial, penggunaan hak cuti, dan kepastian keberlangsungan pekerjaan. Penerapan sistem outsourcing di Kota Semarang pada dasarnya telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, tetapi pelaksanaannya masih perlu diperkuat agar kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak pekerja dapat terlaksana secara lebih optimal. Penerapan tersebut perlu memperhatikan keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan serta memberikan perlindungan preventif dan represif bagi pekerja.

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara hukum yang berkewajiban menjamin perlindungan terhadap hak warga negara, termasuk hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹ Dalam konteks ketenagakerjaan, kewajiban tersebut menuntut adanya keseimbangan antara kepentingan perusahaan dalam memperoleh fleksibilitas dan efisiensi dengan kepentingan pekerja dalam memperoleh kepastian hubungan kerja serta pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan. Persoalan tersebut menjadi semakin penting karena hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kepentingan ekonomi perusahaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan dan keberlangsungan hidup pekerja.

Salah satu bentuk hubungan kerja yang berkembang dalam praktik ketenagakerjaan adalah sistem *outsourcing* atau alih daya. Sistem ini memungkinkan perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui hubungan alih daya.² Bagi perusahaan,

¹ Republik Indonesia, “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945,” 1945.

² Gladys Trias Puspawati et al., “Pengaruh *Outsourcing* Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan,” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024): 569–575.

mekanisme tersebut dapat memberikan fleksibilitas dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan mendukung efisiensi operasional. Namun, hubungan *outsourcing* juga memiliki karakteristik yang berbeda dari hubungan kerja konvensional karena melibatkan pekerja, perusahaan alih daya, dan perusahaan pemberi pekerjaan. Struktur hubungan tersebut dapat menimbulkan persoalan mengenai pihak yang bertanggung jawab terhadap pekerja, kepastian status hubungan kerja, pemenuhan hak normatif, serta keberlangsungan pekerjaan.

Pengaturan *outsourcing* mengalami perubahan setelah diberlakukannya kebijakan Cipta Kerja. Saat ini, ketentuan tersebut antara lain dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 64 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan dasar hukum bagi pelaksanaan alih daya serta mengatur hubungan kerja pekerja dengan perusahaan alih daya, sedangkan PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur lebih lanjut mengenai hubungan kerja, perlindungan pekerja, upah dan kesejahteraan, syarat kerja, serta penyelesaian perselisihan.³ Dengan demikian, secara normatif sistem *outsourcing* telah memperoleh landasan hukum yang mengatur tidak hanya kepentingan perusahaan, tetapi juga perlindungan terhadap pekerja.

Meskipun demikian, keberadaan norma hukum belum selalu menunjukkan bahwa perlindungan pekerja telah terlaksana secara efektif. Penelitian Habeahan dkk. mengenai pekerja kontrak dalam sistem *outsourcing* menunjukkan bahwa secara normatif perlindungan pekerja telah diatur, tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat persoalan mengenai kejelasan status, keberlanjutan masa kerja, dan pemenuhan hak, terutama ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia.⁴ Penelitian Kusuma juga menunjukkan bahwa penerapan UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 masih menghadapi kendala dalam memberikan perlindungan yang efektif terhadap pekerja kontrak *outsourcing*, termasuk berkaitan dengan upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja.⁵ Temuan tersebut menunjukkan adanya persoalan yang perlu dilihat tidak hanya dari keberadaan aturan, tetapi juga dari penerapannya dalam hubungan kerja.

³ Annisa Tassia Hutagalung, "Analisis Hukum Praktek *Outsourcing* Ditinjau Dari Sebelum Dan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja No . 11 Tahun 2020," *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 6 (2025).

⁴ Binner Habeahan, Yeti Kurniati, and Hana Krisnamurti, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak Dalam Sistem *Outsourcing* Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Iustitia Omnibus: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2025): 50–65.

⁵ robby Tejamukti Kusuma, "Efektivitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Sistem *Outsourcing* Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," *IBLAM Law Review* 5, no. 2 (2025).

Kajian lain lebih banyak menggunakan pendekatan yuridis normatif untuk menilai perubahan pengaturan *outsourcing* setelah Cipta Kerja. Putra dan Yustiawan, misalnya, mengkaji perlindungan hak pekerja *outsourcing* berdasarkan perubahan pengaturan dalam UU Cipta Kerja dan menunjukkan adanya perubahan mendasar mengenai batasan pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Samuel, Sinaga, dan Sudarto juga membandingkan pengaturan hubungan kerja alih daya sebelum dan sesudah UU Cipta Kerja serta menekankan perlunya kejelasan pengaturan dan pengawasan untuk menjamin hak pekerja. Sementara itu, penelitian mengenai implikasi hukum dan psikologis *outsourcing* menunjukkan bahwa fleksibilitas hubungan kerja dapat berkaitan dengan ketidakpastian status dan job insecurity pekerja.

Penelitian-penelitian tersebut memberikan dasar penting bagi kajian mengenai perlindungan pekerja *outsourcing*, tetapi masih terdapat ruang penelitian yang perlu dikembangkan. Kajian terdahulu cenderung mengambil fokus pada aspek perlindungan hak tertentu, instansi pemerintah, perusahaan tertentu, atau analisis normatif terhadap perubahan regulasi. Penelitian ini menempatkan sistem *outsourcing* secara lebih menyeluruh dengan menghubungkan pengaturan hukum, penerapan sistem *outsourcing*, dan implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja dalam satu kajian empiris di wilayah Kota Semarang. Dengan demikian, penelitian tidak berhenti pada pertanyaan mengenai apa yang diatur oleh Undang-Undang Cipta Kerja, tetapi juga melihat bagaimana ketentuan tersebut diterapkan dan bagaimana penerapannya berimplikasi terhadap kondisi pekerja.

Urgensi penelitian tersebut semakin terlihat dari dinamika ketenagakerjaan Kota Semarang. Secara ekonomi, Kota Semarang mengalami pertumbuhan ekonomi sebesar 6,49 persen pada tahun 2025, dengan sektor industri pengolahan, konstruksi, dan perdagangan sebagai kontributor utama. Pertumbuhan tersebut menunjukkan aktivitas ekonomi yang cukup kuat dan kebutuhan tenaga kerja pada berbagai sektor usaha. Di sisi lain, Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Semarang pada Agustus 2025 masih berada pada angka 5,65 persen meskipun mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa persoalan ketenagakerjaan tidak cukup dilihat dari tersedianya lapangan pekerjaan, tetapi juga dari kualitas hubungan kerja dan perlindungan yang diterima oleh pekerja.⁶

Persoalan tersebut semakin aktual ketika pada 1 Mei 2026 dalam aksi May Day di Kota Semarang, kelompok buruh menyuarkan tuntutan penghapusan sistem kerja kontrak dan

⁶ BPS, “Keadaan Ketenagakerjaan Kota Semarang Agustus 2025,” 2026, <https://semarangkota.bps.go.id/id/pressrelease/2026/04/24/255/keadaan-ketenagakerjaan-kota-semarang-agustus-2025.html>.

outsourcing. Tuntutan tersebut disampaikan bersamaan dengan isu kesejahteraan, kepastian kerja, dan perlindungan pekerja.⁷ Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keberadaan sistem *outsourcing* masih menjadi isu yang diperdebatkan dari perspektif pekerja, meskipun secara hukum mekanisme alih daya tetap diakui dalam sistem ketenagakerjaan.

Pada saat yang sama, perkembangan regulasi pada tahun 2026 menunjukkan bahwa persoalan tersebut masih terus mengalami penyesuaian. Pemerintah menerbitkan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, dengan tujuan memperkuat kepastian hukum dan perlindungan pekerja melalui pengaturan mengenai pekerjaan alih daya. Perkembangan tersebut memperlihatkan bahwa sistem *outsourcing* merupakan bidang hukum ketenagakerjaan yang terus mengalami dinamika dan membutuhkan kajian empiris mengenai bagaimana perlindungan pekerja berlangsung dalam praktik.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat persoalan utama berupa adanya kemungkinan kesenjangan antara *das sollen*, yaitu perlindungan dan kepastian hukum yang seharusnya diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan, dengan *das sein*, yaitu kondisi yang dialami pekerja dalam pelaksanaan hubungan kerja. Secara normatif, hukum telah mengatur hubungan kerja, hak pekerja, jaminan sosial, upah, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat dan cuti, serta perlindungan ketika terjadi perubahan perusahaan alih daya. Namun, keberadaan ketentuan tersebut perlu dilihat lebih lanjut melalui pengalaman pekerja dan praktik perusahaan untuk mengetahui apakah perlindungan yang diberikan secara normatif benar-benar terlaksana dalam hubungan kerja.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan pendekatan yuridis normatif dan empiris untuk menganalisis sistem *outsourcing* berdasarkan UU Cipta Kerja dengan menempatkan Kota Semarang sebagai konteks empiris penelitian, serta menghubungkan pengaturan hukum dengan penerapan dan implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja. Penelitian ini juga menggunakan perspektif pihak HRD perusahaan pengguna dan pekerja *outsourcing* sehingga dapat memperlihatkan hubungan antara ketentuan hukum dengan praktik pelaksanaan hubungan kerja. Pendekatan tersebut membedakan penelitian ini dari kajian yang hanya menelaah norma hukum atau hanya berfokus pada satu aspek perlindungan pekerja.

Dengan demikian, identifikasi terhadap kesenjangan antara pengaturan dan praktik *outsourcing* menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana sistem yang dibentuk melalui Undang-

⁷ Umar Dani, "Ribuan Buruh Turun Ke Jalan Di Semarang, Soroti *Outsourcing* Dan PHK," Disway Jateng, 2026, <https://jateng.disway.id/disway-semarang/read/718467/ribuan-buruh-turun-ke-jalan-di-semarang-soroti-outsourcing-dan-phk>.

Undang Cipta Kerja mampu memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja dalam praktik. Atas dasar itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan sistem *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, menganalisis penerapannya di wilayah Kota Semarang, serta menganalisis implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja *outsourcing* di wilayah Kota Semarang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan sekaligus memberikan gambaran empiris mengenai kebutuhan penguatan perlindungan pekerja dalam pelaksanaan sistem *outsourcing*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris dengan sifat deskriptif dan desain kualitatif analitis. Penelitian yuridis empiris digunakan untuk mengkaji ketentuan hukum mengenai sistem *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja sekaligus melihat penerapannya dalam praktik serta implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja *outsourcing*. Penelitian dilaksanakan di wilayah Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, dengan melibatkan 32 partisipan, yang terdiri atas 2 orang Kepala SDM (*Human Resources Development/HRD*) dari perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* dan 30 pekerja *outsourcing*. Pemilihan partisipan dilakukan secara *purposive sampling* berdasarkan keterlibatan dan pengalaman langsung dalam pelaksanaan sistem *outsourcing*.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan Kepala SDM/HRD dan pekerja *outsourcing*, serta observasi terhadap pelaksanaan hubungan kerja, kondisi kerja, pemenuhan hak pekerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta dokumen ketenagakerjaan yang dapat diamati. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi terhadap peraturan perundang-undangan, dokumen ketenagakerjaan, perjanjian kerja, serta bahan hukum dan literatur yang relevan dengan sistem *outsourcing*. Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri (*human instrument*) dengan didukung pedoman wawancara, pedoman observasi, dan dokumentasi.

Data yang diperoleh diolah dan dianalisis secara kualitatif melalui tahapan editing, klasifikasi, reduksi data, penyajian data, verifikasi, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperkuat dengan membandingkan informasi hasil wawancara dengan hasil observasi, dokumentasi, dan ketentuan hukum yang relevan. Selanjutnya, temuan empiris mengenai penerapan sistem *outsourcing* di Kota Semarang dianalisis berdasarkan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan

pelaksanaannya serta menggunakan Teori Kepastian Hukum Gustav Radbruch dan Teori Perlindungan Hukum Philipus M. Hadjon. Analisis tersebut diarahkan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaturan sistem *outsourcing*, penerapannya di Kota Semarang, serta implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja *outsourcing*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pengaturan Sistem *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Pengaturan sistem *outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan dasar hukum bagi perusahaan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui mekanisme alih daya. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja melalui Pasal 64 memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berdasarkan perjanjian alih daya secara tertulis. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa *outsourcing* merupakan mekanisme yang dibenarkan secara hukum, dengan pelaksanaannya tetap harus memperhatikan ketentuan mengenai hubungan kerja dan perlindungan pekerja.⁸ Pengaturan tersebut kemudian diperjelas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana yang mengatur hubungan kerja, tanggung jawab perusahaan alih daya, dan perlindungan pekerja.⁹

Hubungan kerja dalam sistem *outsourcing* didasarkan pada perjanjian kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dapat berbentuk PKWT maupun PKWTT. Pasal 66 UU Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 18 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengharuskan hubungan kerja tersebut dituangkan secara tertulis. Pengaturan ini memberikan kepastian mengenai kedudukan hukum pekerja, bentuk hubungan kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Selain itu, perusahaan alih daya bertanggung jawab terhadap perlindungan pekerja, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta penyelesaian perselisihan. Dengan demikian, hubungan *outsourcing* tidak menghilangkan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan sebagaimana pekerja pada umumnya.

Aspek penting lainnya adalah perlindungan terhadap keberlangsungan hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya. Pasal 66 ayat (3) UU Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT harus terdapat ketentuan mengenai pengalihan

⁸ Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,” 2023.

⁹ Republik Indonesia, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja,” 2021.

perlindungan hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan objek pekerjaan tetap ada. Ketentuan tersebut diperkuat melalui Pasal 19 PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menempatkan pengalihan perlindungan hak sebagai jaminan kelangsungan bekerja bagi pekerja. Prinsip tersebut sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menekankan pentingnya perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*, khususnya ketika terjadi perubahan perusahaan penyedia sementara pekerjaan tetap berlangsung.¹⁰

Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa rezim UU Cipta Kerja tidak hanya memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga membangun instrumen perlindungan bagi pekerja. Perlindungan tersebut mencakup aspek ekonomi melalui upah dan kompensasi PKWT, aspek sosial melalui jaminan sosial, serta aspek teknis melalui perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Ketentuan mengenai berakhirnya PKWT juga memberikan hak kompensasi kepada pekerja sesuai masa kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 61A UU Nomor 6 Tahun 2023. Sementara itu, hak istirahat dan cuti tetap dijamin melalui Pasal 79 UU Nomor 6 Tahun 2023. Kerangka tersebut menunjukkan bahwa status *outsourcing* tidak dapat dijadikan alasan untuk mengurangi hak normatif pekerja.

Dari perspektif Teori Kepastian Hukum Gustav Radbruch, pengaturan tersebut telah memberikan dasar yang relatif jelas mengenai mekanisme *outsourcing*, bentuk hubungan kerja, tanggung jawab perusahaan alih daya, dan perlindungan hak pekerja. Kejelasan tersebut penting agar pekerja dapat mengetahui kedudukan hukum, hak, serta pihak yang bertanggung jawab terhadap hubungan kerja.¹¹ Sementara itu, berdasarkan Teori Perlindungan Hukum Philipus M. Hadjon, keberadaan perjanjian tertulis, pengalihan perlindungan hak, dan pengaturan hak normatif merupakan bentuk perlindungan preventif karena hukum telah memberikan instrumen untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak sejak awal.¹² Mekanisme penyelesaian perselisihan selanjutnya memberikan ruang perlindungan represif apabila terjadi pelanggaran.

Temuan tersebut pada dasarnya sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 telah memberikan dasar perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*, tetapi masih terdapat persoalan dalam kepastian status, keberlangsungan kerja, upah, dan jaminan sosial. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokusnya yang tidak berhenti pada

¹⁰ Mahkamah Konstitusi, "Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011," 2011.

¹¹ Sekar Balqis Safitra Rizki Wahyudia Putri, "Analisis Teori Tujuan Hukum Gustav Radbruch Dalam Kedudukan Majelis Penyelesaian Perselisihan Medis Dalam Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan," *Sangaji Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum* 8, no. 2 (2024): 315–26.

¹² M Bagus Basofi and Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Professional* 10, no. 1 (2023): 77–86.

analisis normatif terhadap peraturan, melainkan menggunakan ketentuan tersebut sebagai dasar untuk menilai penerapan *outsourcing* secara empiris di Kota Semarang. Dengan demikian, pengaturan *outsourcing* berdasarkan UU Cipta Kerja dapat dipahami telah menyediakan kerangka hukum yang mengakomodasi kebutuhan perusahaan sekaligus memberikan perlindungan terhadap pekerja, meskipun efektivitas perlindungan tersebut tetap bergantung pada pelaksanaannya di lapangan.

Penerapan Sistem *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja di Wilayah Kota Semarang

Hasil penelitian berdasarkan wawancara dengan 2 orang Kepala SDM/HRD, wawancara dengan 30 pekerja *outsourcing*, serta observasi menunjukkan bahwa sistem *outsourcing* masih digunakan dalam kegiatan operasional perusahaan di Kota Semarang. Pada lokasi penelitian, tenaga kerja *outsourcing* digunakan terutama untuk pekerjaan *cleaning service* dan *security*. Dari perspektif perusahaan, penggunaan *outsourcing* ditujukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tertentu dan mendukung efisiensi operasional. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa pekerja ditempatkan pada unit kerja tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang serta pembagian tugas yang telah ditentukan.

Penerapan hubungan kerja menunjukkan adanya pemisahan antara perusahaan pengguna dan perusahaan yang menjadi pemberi kerja pekerja *outsourcing*. Perusahaan pengguna melakukan kerja sama dengan perusahaan penyedia melalui perjanjian tertulis dan melakukan pemeriksaan terhadap legalitas perusahaan penyedia serta perjanjian kerja pekerja. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya dokumen ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perjanjian kerja dan perlindungan pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara administratif penerapan *outsourcing* di lokasi penelitian telah mengikuti mekanisme hubungan kerja yang disyaratkan oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021.

Pada aspek hak pekerja, hasil wawancara menunjukkan bahwa pekerja pada umumnya memperoleh upah, jaminan sosial, perlindungan K3, waktu istirahat, dan cuti. Hasil observasi memperlihatkan adanya bukti pembayaran upah, penerapan ketentuan K3, fasilitas kerja, serta dokumen yang berkaitan dengan jaminan sosial. Pekerja pada umumnya juga mengetahui bahwa mereka berstatus sebagai pekerja *outsourcing* dan mengetahui pihak yang menjadi pemberi kerja. Meskipun demikian, pengalaman pekerja belum sepenuhnya seragam. Sebagian pekerja tidak

memperoleh salinan perjanjian kerja, masih kurang memahami isi atau jenis perjanjian, serta belum mengetahui secara pasti mengenai status kepesertaan atau pembayaran iuran jaminan sosial.

Perbedaan pengalaman juga ditemukan dalam pemenuhan hak upah, bukti pembayaran, dan penggunaan hak cuti. Sebagian besar pekerja menyatakan bahwa upah dibayarkan sesuai ketentuan dan tepat waktu, tetapi terdapat pekerja yang mengalami pembayaran yang terkadang tidak tepat waktu atau tidak selalu memperoleh bukti pembayaran secara rutin. Demikian pula, hak istirahat dan cuti pada umumnya diberikan, tetapi terdapat pengalaman pekerja yang menunjukkan bahwa pengajuan cuti terkadang mengalami kesulitan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem *outsourcing* di Kota Semarang secara umum telah memenuhi hak-hak dasar pekerja, tetapi konsistensi dan transparansi dalam pelaksanaannya masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan.

Pada aspek kepastian kerja, pihak HRD menyatakan bahwa perpanjangan perjanjian dilakukan berdasarkan ketentuan hukum dan kesepakatan tertulis serta pekerja diberikan pemberitahuan mengenai kelanjutan hubungan kerja. Namun, sebagian pekerja masih merasakan ketidakpastian karena keberlangsungan pekerjaan bergantung pada masa berlaku kontrak. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya perbedaan antara kepastian hukum secara formal dengan kepastian yang dirasakan pekerja. Dalam perspektif Radbruch, kepastian hukum tidak hanya membutuhkan keberadaan aturan, tetapi juga penerapan yang konsisten dan dapat dipahami oleh pihak yang berkepentingan. Sementara itu, dari perspektif Hadjon, pemberian informasi mengenai kontrak, hak, jaminan sosial, serta mekanisme pengaduan merupakan bagian dari perlindungan preventif yang perlu diperkuat.

Temuan penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa penerapan *outsourcing* masih menghadapi persoalan terkait pemenuhan hak dan kepastian kerja. Namun, terdapat perbedaan penting dengan beberapa penelitian sebelumnya di Kota Semarang. Penelitian terdahulu pada instansi pemerintah menemukan persoalan pemenuhan hak tertentu, khususnya K3 dan lembur, sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan K3 pada lokasi yang diteliti relatif berjalan baik. Penelitian ini juga tidak hanya melihat satu perusahaan atau instansi, tetapi mempertemukan perspektif perusahaan pengguna melalui HRD dengan pengalaman 30 pekerja *outsourcing*. Oleh karena itu, penerapan *outsourcing* di Kota Semarang dapat dinilai telah berjalan sesuai kerangka hukum secara umum, tetapi masih terdapat kesenjangan pada aspek pemahaman, transparansi, dan konsistensi pemenuhan hak pekerja.

Pembahasan

Penerapan sistem *outsourcing* di Kota Semarang memberikan implikasi yang cenderung positif terhadap perlindungan hukum pekerja karena sejumlah hak pekerja telah dilaksanakan dalam praktik. Hasil penelitian menunjukkan adanya kepastian mengenai hubungan kerja melalui perusahaan penyedia, pemenuhan upah, kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, perlindungan K3, hak istirahat dan cuti, serta mekanisme penyampaian permasalahan ketenagakerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja *outsourcing* tidak hanya tersedia dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga telah diterapkan dalam hubungan kerja pada lokasi penelitian.

Pada aspek kepastian status dan hubungan kerja, keberadaan PKWT atau PKWTT memberikan dasar bagi pekerja untuk mengetahui kedudukannya dalam hubungan kerja. Namun, hasil wawancara dengan 30 pekerja menunjukkan bahwa tidak semua pekerja memperoleh salinan perjanjian atau memiliki pemahaman yang sama mengenai isi dan jenis perjanjiannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepastian hukum belum cukup diwujudkan melalui keberadaan dokumen formal, tetapi membutuhkan keterbukaan dan pemahaman pekerja. Pasal 66 UU Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 18 PP Nomor 35 Tahun 2021 menjadi dasar perlindungan tersebut, sedangkan Teori Kepastian Hukum Radbruch menegaskan pentingnya aturan yang dapat diketahui dan dipahami agar memberikan kepastian bagi subjek hukum.

Pada aspek perlindungan ekonomi dan sosial, penerapan *outsourcing* memberikan manfaat melalui pemenuhan upah serta kepesertaan jaminan sosial. Sebagian besar pekerja menyatakan menerima upah sesuai ketentuan dan telah terdaftar dalam BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, masih ditemukan pengalaman mengenai keterlambatan pembayaran, ketidakaturan pemberian bukti pembayaran, serta keterbatasan pemahaman mengenai status kepesertaan dan pembayaran iuran. Hal tersebut menunjukkan bahwa perlindungan ekonomi dan sosial telah tersedia, tetapi transparansi dan konsistensi pelaksanaannya masih perlu diperkuat. Kondisi tersebut sejalan dengan perlindungan ekonomis dan sosial dalam perspektif Hadjon karena perlindungan pekerja harus memberikan manfaat nyata terhadap kesejahteraan dan keamanan pekerja.

Implikasi berikutnya terlihat pada perlindungan teknis dan kesejahteraan pekerja. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa perlindungan K3 telah diterapkan, fasilitas kerja tersedia sesuai jenis pekerjaan, dan pekerja pada umumnya memperoleh waktu istirahat serta cuti. Hal tersebut menunjukkan bahwa status sebagai pekerja *outsourcing* tidak menghilangkan hak atas kondisi kerja yang aman dan hak normatif lainnya. Namun, adanya pekerja yang mengalami kesulitan dalam menggunakan hak cuti menunjukkan bahwa pelaksanaan hak masih dipengaruhi oleh mekanisme internal perusahaan. Dalam perspektif perlindungan hukum Hadjon, kondisi tersebut menunjukkan perlunya memastikan agar perlindungan preventif yang telah dibentuk melalui peraturan dapat benar-benar digunakan oleh pekerja tanpa hambatan yang tidak semestinya.

Implikasi terhadap kepastian keberlangsungan pekerjaan menjadi persoalan yang lebih kompleks. Perusahaan telah memiliki mekanisme perpanjangan atau tidak diperpanjangnya perjanjian dan memberikan pemberitahuan kepada pekerja sebelum masa kerja berakhir. Selain itu, Pasal 66 ayat (3) UU Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 19 PP Nomor 35 Tahun 2021 telah memberikan mekanisme pengalihan perlindungan hak apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan objek pekerjaan tetap ada. Akan tetapi, sebagian pekerja masih menghubungkan ketidakpastian pekerjaan dengan sistem kontrak. Dengan demikian, terdapat perbedaan antara perlindungan yang diberikan secara normatif dengan rasa aman yang dialami pekerja dalam menjalankan hubungan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa implikasi penerapan *outsourcing* terhadap perlindungan hukum pekerja di Kota Semarang bersifat positif tetapi belum sepenuhnya merata. Penelitian terdahulu umumnya menyoroti persoalan normatif mengenai lemahnya perlindungan pekerja *outsourcing*, persoalan upah dan jaminan sosial, atau ketidakpastian hubungan kerja. Penelitian ini menunjukkan gambaran yang lebih berimbang: sistem *outsourcing* telah memberikan manfaat bagi perusahaan sekaligus menyediakan perlindungan hukum bagi pekerja, tetapi masih terdapat kesenjangan pada tingkat pelaksanaan dan pemahaman pekerja. Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini adalah menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum tidak cukup dinilai dari keberadaan aturan, melainkan dari sejauh mana pekerja memperoleh informasi, dapat mengakses hak, dan merasakan kepastian dalam hubungan kerja. Penguatan transparansi perjanjian, informasi jaminan sosial, akses terhadap hak cuti, serta kepastian keberlangsungan pekerjaan menjadi penting agar perlindungan hukum berdasarkan UU Cipta Kerja dapat diwujudkan secara lebih nyata di Kota Semarang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja telah memiliki landasan hukum yang memberikan kepastian mengenai hubungan kerja, bentuk perjanjian kerja, pemenuhan hak pekerja, serta tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Ketentuan tersebut menempatkan perusahaan *outsourcing* sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap pekerja dan mengharuskan adanya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk ketika terjadi perubahan perusahaan penyedia. Dengan demikian, secara normatif, pengaturan *outsourcing* telah memberikan kerangka perlindungan hukum yang dapat menjadi dasar bagi terciptanya hubungan kerja yang lebih pasti dan terlindungi.

Penerapan sistem *outsourcing* di wilayah Kota Semarang pada dasarnya telah berjalan sesuai dengan mekanisme yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, terutama dalam penggunaan perjanjian kerja tertulis, pembayaran upah, kepesertaan jaminan sosial, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemberian waktu istirahat dan cuti. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya mekanisme pengawasan dan penyelesaian permasalahan melalui perusahaan *outsourcing*. Meskipun demikian, penerapannya belum sepenuhnya seragam karena masih ditemukan pekerja yang belum memperoleh salinan perjanjian kerja, belum memahami secara utuh ketentuan hubungan kerjanya, kurang memahami status kepesertaan jaminan sosial, serta mengalami ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaan.

Implikasi penerapan sistem *outsourcing* terhadap perlindungan hukum pekerja di Kota Semarang menunjukkan bahwa keberadaan regulasi telah memberikan perlindungan, tetapi efektivitas perlindungan tersebut masih bergantung pada pelaksanaan dan pengawasan di tingkat perusahaan. Perlindungan terhadap status hubungan kerja, upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat dan cuti, serta penyelesaian permasalahan telah tersedia dan secara umum dirasakan oleh pekerja. Namun, masih terdapat kesenjangan antara perlindungan yang ditentukan secara normatif dengan pengalaman sebagian pekerja, khususnya dalam aspek kepastian kerja, pemahaman isi perjanjian, dan akses terhadap hak-hak tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguatan perlindungan pekerja *outsourcing* tidak cukup dilakukan melalui pembentukan norma, tetapi perlu disertai transparansi perjanjian, komunikasi hak dan kewajiban, pengawasan terhadap perusahaan penyedia, serta mekanisme pengaduan yang mudah diakses.

Temuan tersebut dapat diterapkan sebagai dasar bagi perusahaan pengguna dan perusahaan *outsourcing* untuk memperkuat tata kelola hubungan kerja, khususnya dengan memastikan pekerja memperoleh perjanjian kerja dan penjelasan mengenai haknya, memastikan jaminan sosial serta perlindungan K3 berjalan secara nyata, dan memberikan kepastian mengenai perpanjangan atau berakhirnya hubungan kerja. Dengan langkah tersebut, penerapan *outsourcing* tidak hanya memenuhi ketentuan hukum secara administratif, tetapi juga mampu memberikan perlindungan hukum yang nyata bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Basofi, M Bagus, and Irma Fatmawati. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Professional* 10, no. 1 (2023): 77–86.
- BPS. “Keadaan Ketenagakerjaan Kota Semarang Agustus 2025,” 2026. <https://semarangkota.bps.go.id/id/pressrelease/2026/04/24/255/keadaan-ketenagakerjaan-kota-semarang-agustus-2025.html>.
- Dani, Umar. “Ribuan Buruh Turun Ke Jalan Di Semarang, Soroti *Outsourcing* Dan PHK.” Disway Jateng, 2026. <https://jateng.disway.id/disway-semarang/read/718467/ribuan-buruh-turun-ke-jalan-di-semarang-soroti-outsourcing-dan-phk>.
- Habeahan, Binner, Yeti Kurniati, and Hana Krisnamurti. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak Dalam Sistem *Outsourcing* Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Iustitia Omnibus: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2025): 50–65.
- Hutagalung, Annisa Tassia. “Analisis Hukum Praktek *Outsourcing* Ditinjau Dari Sebelum Dan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja No . 11 Tahun 2020.” *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 6 (2025).
- Indonesia, Republik. “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja,” 2021.
- . “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945,” 1945.
- . “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,” 2023.

Konstitusi, Mahkamah. “Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011,” 2011.

Kusuma, Robby Tejamukti. “Efektivitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Sistem *Outsourcing* Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.” *IBLAM Law Review* 5, no. 2 (2025).

Puspadewi, Gladys Trias, Gema Mutiara Insani, Raisha Tiara Hasnakusumah, and Krispinus Kevin. “Pengaruh *Outsourcing* Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan.” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024): 569–75.

Putri, Sekar Balqis Safitra Rizki Wahyudia. “Analisis Teori Tujuan Hukum Gustav Radbruch Dalam Kedudukan Majelis Penyelesaian Perselisihan Medis Dalam Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan.” *Sangaji Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum* 8, no. 2 (2024): 315–26.