

ANALISIS HUKUM PERBANDINGAN SISTEM OUTSOURCING DI
INDONESIA DAN MEKSIKO
*COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF OUTSOURCING IN INDONESIA
AND MEXICO*

Eva Febriani dan Muh. Ali Masnun

Universitas Negeri Surabaya

Korespondensi Penulis : eva.23548@mhs.unesa.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Febriani, Eva dan Muh. Ali Masnun. *Analisis Hukum Perbandingan Sistem Outsourcing di Indonesia dan Meksiko*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Outsourcing menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hanya dibuka pada sektor pekerjaan penunjang. Setelah adanya perubahan regulasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, membuka peluang *outsourcing* untuk semua sektor pekerjaan. Sedangkan Negara Meksiko setelah reformasi *Ley Federal del Trabajo* 2021, memberlakukan perbaikan signifikan terhadap regulasi *outsourcing* dengan melakukan pembatasan pada sektor pekerjaan untuk melindungi pekerja. Adanya penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi bagi para pembuat kebijakan untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, seimbang dan berkelanjutan.

Kata Kunci: HAM, Ketenagakerjaan, Outsourcing, Perbandingan

ABSTRACT

Outsourcing, according to Law No. 13 of 2003 on Manpower, is only permitted in supporting sectors. Following the regulatory changes in Law No. 6 of 2023 in Job Creation, outsourcing opportunities are now open to all sectors. Meanwhile, following the 2021 reform of the Ley Federal del Trabajo, Mexico has implemented significant improvements to outsourcing regulations by imposing restrictions on employment sectors. This research serves as a basis for evaluation and recommendations for policymakers to create a fair, balanced and sustainable employment system.

Keywords: Comparative, Employment, Human Rights, Outsourcing

A. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang berlandaskan sistem demokrasi, oleh karena itu Indonesia bertanggung jawab memberikan jaminan perlindungan hukum kepada setiap warga negaranya, khususnya pada sektor ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menuntut adanya harmonisasi antara kepentingan pelaku usaha dan perlindungan hak-hak pekerja agar tercipta hubungan industrial yang adil. Posisi strategis Indonesia dalam perekonomian global menjadikannya pusat perhatian dalam penelitian pasar tenaga kerja karena memiliki jumlah angkatan kerja yang besar serta tingkat pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat. Pemahaman terhadap dinamika pasar tenaga kerja nasional menjadi hal penting dalam menghadapi peluang dan tantangan globalisasi ekonomi yang mendorong perusahaan di berbagai sektor untuk menerapkan strategi pengelolaan tenaga kerja yang fleksibel, demi meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing. Salah satu bentuk strategi tersebut adalah praktik *outsourcing* (alih daya). Dapat didefinisikan bahwa *outsourcing* adalah pengalihan atau penyerahan sejumlah rangkaian bisnis kepada suatu perusahaan penyedia jasa, yang kemudian menangani tugas-tugas administratif dan manajemen sesuai dengan definisi dan standar yang disepakati bersama. *Outsourcing* menjadi fenomena global, cara penerapannya sangat bervariasi, tergantung pada undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan nasional di setiap negara. *Oustourcing* merupakan salah satu sistem yang dapat dipakai untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi di era globalisasi ini, karena persaingan dunia usaha semakin ketat dalam upaya untuk tetap menjadi yang terdepan.¹

Pemerintah Indonesia telah menyusun sejumlah regulasi yang membentuk kerangka hukum *outsourcing*. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum pertama yang secara formal mengatur sistem *outsourcing*. Seiring perkembangan zaman, dalam rangka reformasi regulasi ketenagakerjaan, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja. Perubahan ini diikuti oleh terbitnya peraturan pelaksana yang secara lebih rinci mengatur terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu,

¹ M. Faisal Siregar, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, Circle Archive, Vol.1, No.5 (2024), p.9.

alih daya (*outsourcing*), serta ketentuan pemutusan hubungan kerja. Merujuk pada Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, *outsourcing* adalah praktik mengalihkan sebagian pekerjaan ke pihak ketiga. UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa salah satu faktor penentu *outsourcing* adalah pekerjaan tersebut pekerjaan yang sifatnya penunjang (*non-core*). Selanjutnya, pada UU Ketenagakerjaan *juncto* Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 *juncto* Permenaker Nomor 11 Tahun 2019, memberi izin penggunaan sistem *outsourcing* namun dalam batas tertentu. Artinya, batasan tersebut adalah sektor-sektor penunjang yang diperbolehkan guna dialihkan kepada pihak lain. Cakupan pekerjaan yang dapat tergolong dalam *outsourcing* yaitu *security* (jasa keamanan), *cleaning service* (kebersihan), *drivers* (transportasi), *mining* (penunjang pertambangan dan perminyakan) dan *catering service* (penyedia makanan). Untuk mengurangi ambiguitas antara *core business* (sektor inti perusahaan) dan *critical business* (sektor penunjang) yang tidak diperjelas dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri ini secara tegas membatasi jenis pekerjaan yang dapat dilaksanakan. Apabila ditinjau dari latar belakang munculnya konsep *outsourcing* pertama kali, dapat diketahui bahwa tampak adanya konsep yang menjadi perbedaan antara sektor inti dan sektor penunjang pada perusahaan. Meskipun demikian, setelah adanya UU Cipta Kerja, hal ini mengalami reformasi secara menyeluruh. *Outsourcing* yang awalnya hanya terbuka untuk 5 sektor saja, kini menjadi terbuka untuk semua sektor pekerjaan. Artinya, terdapat penghapusan pembatasan pada *core business* dan *critical business* dari suatu perusahaan yang bisa dialihdayakan.²

Hakikatnya pekerja mempunyai peranan penting sebagai pelaku dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Mengingat pekerja berada posisi yang rentan, maka perlindungan hukum sangatlah penting. Lebih jauh lagi, perlindungan hukum menjadi simbol bagaimana hukum beroperasi ketika tujuannya, yaitu keadilan, kemaslahatan, dan kepastian hukum menjadi terwujud.³ Adanya kebijakan pada UU Cipta Kerja bahwa semua pekerjaan dapat dialihdayakan,

² Lidia Febrianti, Thamrin Sambah dan Puti Mayang Seruni, *Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023*, Jurnal USM Law Review, Vol.6, No.3 (2023).

³ Delviola Azhara dan Chatarina Dwi Agista, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*, Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol.7, No.5 (2022).

membuat kecemasan pada pekerja bahwa semakin banyak pekerjaan yang dipindahkan ke perusahaan *outsourcing*, yang sering kali menawarkan upah, jaminan sosial dan keamanan yang lebih kecil daripada pekerja tetap. Jumlah pekerja tetap dan jaminan kerja jangka panjang dapat menurun akibat kebijakan ini. Impian untuk bekerja secara tetap di perusahaan akan pupus akibat semakin banyaknya pekerjaan yang dialihdayakan. Selain itu, ketika kontraknya berakhir, akibatnya pekerja berisiko kehilangan pekerjaan karena perusahaan tidak lagi memperpanjang kontrak dengan perusahaan penyedia jasa. Hal ini membuat pekerja akan merasa tidak pasti mengenai masa kerja mereka karena perhitungannya tidak akurat, karena penyedia jasa *outsourcing* sering berganti. Akibatnya, pekerja *outsourcing* berpotensi kehilangan hak menerima kompensasi dan tunjangan yang proposional dengan pengabdian dan masa kerja yang telah dijalankan. Hal ini bertolak belakang dengan pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang selanjutnya disebut UUD NRI 1945.

UUD NRI 1945 pada Pasal 28D ayat (1) menggarisbawahi bahwa, setiap individu memiliki hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta kesetaraan di mata hukum. Meskipun demikian, praktik *outsourcing* yang kini tersedia untuk semua sektor pekerjaan sejak UU Cipta Kerja disahkan, telah menimbulkan persoalan di lapangan. Salah satunya penyedia jasa sering memandang mereka sebagai “tenaga sewaan”, mereka seringkali tidak mendapatkan pesangon saat kontrak mereka berakhir. Akibatnya, rasa aman pekerja terancam dan kesejahteraan mereka rentan terabaikan. Kondisi ini tampak kontradiktif dengan mandat Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945. Selain itu setiap individu memiliki hak memperoleh pekerjaan serta imbalan dan perlakuan yang adil dan pantas dalam hubungan kerja, menurut Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Berdasarkan Pasal 28D ayat (2) ini, negara wajib menyediakan hubungan kerja yang tidak hanya menawarkan kesempatan kerja tetapi juga melindungi hak-hak pekerja, seperti upah yang adil, jaminan sosial dan kepastian status pekerjaan.⁴ Sementara itu, keterbukaan *outsourcing* di seluruh sektor pekerjaan berpotensi mengurangi perlindungan hukum terhadap pekerja,

⁴ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

dikarenakan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja menjadi tidak langsung. Hal ini kontradiktif dengan semangat Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, yang memerintahkan kompensasi dan tindakan yang setara serta manusiawi dalam hubungan kerja, kebijakan *outsourcing* dalam pembaruan yang lebih luas ini patut dikaji secara konstitusional.⁵ Ketika sistem *outsourcing* dibuka untuk semua sektor pekerjaan tanpa pembatasan, kekuatan tawar pekerja menjadi berangsur menurun karena tidak adanya jaminan atas keberlanjutan kerja, hak atas pesangon maupun perlindungan sosial. Tujuan ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 UU Ketenagakerjaan, yaitu melindungi pekerja dan meningkatkan kesejahteraan, dapat bertentangan dengan keadaan ini. Akibatnya, kebijakan membuka *outsourcing* bagi semua sektor dapat menggeser makna pasal tersebut.

Mahkamah Konstitusi merespon persoalan tersebut, yang tercermin melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang telah memberikan penegasan penting mengenai praktik *outsourcing* di Indonesia. Putusan ini muncul sebagai respon atas perubahan regulasi ketenagakerjaan yang dapat dialihdayakan. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan serius karena dianggap melemahkan payung hukum bagi pekerja. Hal ini perlu adanya koreksi konstitusional agar prinsip keadilan, kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja tetap terjamin sesuai amanat UUD 1945. Sesuai amar putusannya, Mahkamah secara tegas menyatakan bahwa Putusan ini merupakan putusan inskonstitusional bersyarat, karena dalam UU Cipta Kerja hanya memiliki kekuatan hukum mengikat apabila dimaknai sesuai dengan tafsir konstitusional yang ditetapkan oleh Mahkamah.⁶ Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya menegaskan bahwa praktik *outsourcing* tetap diperbolehkan, tetapi hanya apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja. Menurut Mahkamah Konstitusi, *outsourcing* seharusnya hanya digunakan untuk pekerjaan penunjang dan bukan untuk operasional pekerjaan inti perusahaan.

⁵ Suandi dan Sefa Martinesya, *Tanggung Jawab Pemerintah terhadap Hak Konstitusional Tenaga Kerja Outsourcing*, Jurnal Cakrawala Ilmiah, Vol.21, No.1 (2021).

⁶ Efer Musa Tamungku, Donald Albert Rumokoy dan Toar Neman Palilingan, *Penerapan Praktik Inkonstitusional Bersyarat di Mahkamah Konstitusi*, Lex Privatum, Vol.12, No.1 (2023).

Dengan demikian, pekerjaan inti tetap harus dikerjakan langsung oleh perusahaan pengguna, bukan melalui perusahaan penyedia jasa. Hal ini merupakan upaya untuk mencegah penyalahgunaan *outsourcing* yang mengakibatkan merugikan pekerja dengan kontrak jangka pendek dan minim perlindungan. Selain itu, pentingnya perjanjian kerja dalam perjanjian *outsourcing* juga ditegaskan dalam Putusan MK ini. Lanadasan hukum yang menjamin kejelasan status, hak dan kewajiban pekerja adalah perjanjian tertulis ini. Mahkamah Konstitusi juga menggarisbawahi hal krusial, yaitu penerapan prinsip *transfer of undertaking protection of employment* (TUPE), yakni pengalihan perlindungan hak pekerja ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa.⁷ Adanya prinsip ini, mengurangi risiko hilangnya hak normatif pekerja dan memastikan hak pekerja *outsourcing* tetap terlindungi meskipun perusahaan *outsourcing* berganti. Mengingat beberapa pertimbangan ini, Putusan Mahkamah Konstitusi 168/PUU-XXI/2023 merupakan titik balik yang krusial dalam mewujudkan keseimbangan antara pasar tenaga kerja yang fleksibel dan perlindungan pekerja.⁸ Terlepas dari itu, implementasi keseimbangan antara pasar tenaga kerja yang fleksibel dan perlindungan pekerja. Terlepas dari itu, implementasi putusan ini membutuhkan pengawasan yang ketat dan penegakan hukum yang konsisten agar tujuan perlindungan pekerja benar-benar terwujud dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

Outsourcing juga diterapkan di beberapa negara berkembang. Penerapan sistem *outsourcing* di negara berkembang, dapat memberikan beragam peluang bagi perusahaan. Negara berkembang adalah negara yang masih dalam proses meningkatkan standar hidup dan ekonominya, salah satunya adalah negara Meksiko. Sebaliknya, Meksiko tidak membuka *outsourcing* untuk semua sektor. Meksiko membuka *outsourcing* pada sektor pekerjaan khusus atau pekerjaan penunjang. Sejak April 2021, Pemerintah Meksiko telah melakukan reformasi besar dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya terkait pembatasan sektor pekerjaan dalam praktik *outsourcing*.

⁷ Imam Buchari, *Implikasi Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) terhadap Hak-Hak Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*, Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren, Vol.1, No.2 (2020).

⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal atau *Ley Federal del Trabajo*. Langkah perubahan ini diarahkan untuk memperkuat pemenuhan hak-hak pekerja dan mencegah perusahaan menggunakan *outsourcing* sebagai cara untuk menghindari kewajiban hukum terhadap pekerjanya.⁹ Berdasarkan *Ley Federal de Trabajo*, menyediakan atau “menyewakan” pekerja kepada perusahaan lain dilarang, jika pekerja tersebut menjalankan tugas-tugas utama bagi operasional perusahaan pengguna. Hal ini menyiratkan bahwa perusahaan tidak boleh menggunakan *outsourcing* untuk mengisi peran atau pekerjaan inti. Meskipun tidak diperbolehkan berperan sebagai pemberi kerja, penyedia tenaga kerja tetap diperbolehkan membantu perekrutan, penyaringan dan pelatihan. Perusahaan yang mendapatkan keuntungan dari pekerjaan tersebut harus langsung mempekerjakan pekerja tetap.

Batasan-batasan yang ada menyiratkan bahwa sistem *outsourcing* di Meksiko terbatas pada peran-peran pekerjaan penunjang atau tambahan, seperti, driver, catering dan berbagai layanan profesional lainnya. Kebijakan ini sangat mirip dengan kerangka kerja di Indonesia sebelum UU Cipta Kerja, yang mengizinkan *outsourcing* secara eksklusif untuk 5 sektor pekerjaan saja. Kemiripan dalam strategi ini menunjukkan bahwa, Meksiko menekankan pentingnya perlindungan tenaga kerja dengan memberlakukan batasan pada sistem *outsourcing*. Tujuannya adalah memastikan bahwa perusahaan-perusahaan bertanggung jawab dan bahwa pekerja yang terlibat dalam tugas-tugas utama tetap menjaga perlindungan hukum dan hubungan kerja yang layak.

Sejumlah penelitian memperkuat urgensi penerapan perlindungan dalam praktik *outsourcing*. Penelitian oleh Sitanggang, menjelaskan bahwa Pasal 66 UU Ketenagakerjaan pada awalnya membatsai *outsourcing*, yaitu pekerjaan yang berada di luar kegiatan utama perusahaan. Sementara itu, UU Cipta Kerja justru merombak ketentuan substansial yang termuat dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.¹⁰

⁹ Talin Terzaky, *Ley outsourcing en México 2021: en qué consiste la reforma*, diakses dari <https://www.deel.com/es/blog/nueva-ley-de-outsourcing-en-mexico/>, diakses pada 6 November 2025.

¹⁰ Sarmadani, Brian Daniel Raja Gukguk Gukguk dan Fahrozi, *Perbedaan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan RUU Omnibuslaw Cipta Kerja*, Perkara: Jurnal Ilmu Hukum dan Politik, Vol.2, No.1 (2024).

Modifikasi ini menghapus batasan sebelumnya yang melarang pekerja *outsourcing* melakukan bidang pekerjaan tertentu. Akibatnya pekerjaan yang dapat dilaksanakan melalui praktik *outsourcing* disesuaikan dengan permintaan spesifik sektor terkait. Artinya, amandemen dalam UU Cipta Kerja secara implisit mengizinkan praktik *outsourcing* tanpa batasan eksplisit dan dapat diterapkan pada operasi perusahaan penting yang berkaitan erat dengan proses produksi. Akibatnya, pembaharuan ini meningkatkan jangkauan pekerjaan yang dapat dialihdayakan, di sisi lain secara bersamaan dapat menurunkan jaminan kedudukan pekerja untuk menjadi pekerja tetap dan dapat berpotensi menimbulkan penindasan oleh perusahaan.¹¹ Lebih lanjut penelitian oleh Ardelia, menyoroti bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara kontras mengubah ketentuan dalam ketentuan tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia, khususnya mengenai perlindungan hak pekerja. Pekerja mungkin mengalami kebingungan akibat ambiguitas kerangka hukum yang memperbolehkan *outsourcing* setelah penghapusan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan. Keputusan ini menegaskan bahwa tenaga kerja *outsourcing* dapat diteapkan semata-mata untuk pekerjaan non-inti, maka dimaksudkan sebagai upaya pekerja tetap dari risiko penggantian oleh tenaga kerja *outsourcing*.¹²

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini tak hanya meninjau aspek normatif dan implementatif dari pembatasan sektor pekerjaan pada sistem *outsourcing* di Indonesia, tetapi juga mengkaji secara komparatif dengan sistem hukum ketenagakerjaan Meksiko, yang menerapkan pembatasan ketat atas praktik *outsourcing* melalui *Ley Federal de Trabajo* 2021. Penting untuk mengkaji secara kritis dinamika yang ditimbulkan oleh perubahan regulasi. Maka dari itu, perlu perspektif baru untuk menilai arah kebijakan pembatasan pekerjaan *outsourcing* di Indonesia pasca berlakunya UU Cipta Kerja. Adanya penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah berupa analisis integratif antara aspek normatif dan perbandingan hukum internasional yang mana belum banyak diulas dalam penelitian terdahulu.

¹¹ Tio Theresia Sitanggang, R A Hotmartua Simanullang dan Viony Ferencia, *Implikasi Praktik Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Aspek Hukum dan Psikologis Pekerja/Buruh*, Jurnal Legislatif, Vol.8, No.1 (2024).

¹² Talita Adwa Ardelia, dkk., *Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023*, Media Hukum Indonesia (MHI), Vol.2, No.4 (2024).

Hasil kajian ini diharapkan dapat memperkaya wacana akademik dan menjadi dasar bagi pemangku kebijakan dalam merumuskan kerangka regulasi *outsourcing* yang adil dan berkelanjutan, serta mampu menciptakan perlindungan hukum pada pelaku bisnis dan pekerja. Hal ini mengangkat rumusan masalah yaitu, 1) bagaimana perbedaan dinamika hukum serta ketenagakerjaan di Indonesia sebelum dan sesudah penghapusan pembatasan sektor pekerjaan pada *outsourcing*? 2) bagaimana perbandingan regulasi dan penerapan sistem *outsourcing* antara Indonesia dan Meksiko, khususnya terkait pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada pihak ketiga?

B. PEMBAHASAN

1. Dinamika Hukum serta Ketenagakerjaan di Indonesia sebelum dan sesudah Penghapusan Pembatasan Sektor Pekerjaan pada *Outsourcing*

a. Sebelum Penghapusan Pembatasan Sektor Pekerjaan pada *outsourcing* (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Kata “alih daya” berasal dari kata bahasa Inggris “*outsourcing*”. *Outsourcing* lazim disebut sebagai “*contracting out*” yang menggambarkan pengalihan pelaksanaan pekerjaan antar perusahaan. Istilah lain untuk *outsourcing* adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Mengacu pada ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, suatu perusahaan dapat melimpahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain lewat perjanjian pemborongan pekerja atau penyedia jasa yang dibuat secara tertulis. Apabila mengacu pada pedoman dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang hanya mengintruksikan dasar umum terkait pengaturan perjanjian pemborongan pekerjaan, UU Ketenagakerjaan memberikan pengaturan yang lebih eksplisit terkait praktik *outsourcing*, karena dengan terperinci membatasi pekerjaan yang dapat dialihdayakan kepada pihak ketiga. Selanjutnya, UU Ketenagakerjaan telah mempersempit *outsourcing* hanya pada barang atau pekerjaan yang tidak menyentuh langsung dengan tugas/kegiatan utama dalam suatu perusahaan, yang hal ini dipertegas pada Pasal 17

Permenaker Nomor 19 Tahun 2012. Kata “*outsourcing*” tidak disebutkan spesifik dalam UU Ketenagakerjaan, konsep tersebut telah berkembang secara signifikan dalam praktik dan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini menggunakan terminologi “perjanjian pemborongan pekerja” dan “penyedia jasa pekerja/buruh” untuk menggambarkan mekanisme yang sesungguhnya serupa dengan sistem *outsourcing*.

Perjanjian pemborongan pekerjaan atau *outsourcing* terbagi dalam dua kategori menurut Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Pertama, ketika suatu perusahaan menugaskan pekerjaan kepada pihak lain untuk diselesaikan di lokasi perusahaan penerima. Kedua, ketika suatu perusahaan menyediakan jasa pekerja untuk diperkerjakan oleh pihak lain yang membutuhkan. Jika dikaji secara mendalam, kelompok kedua mengutamakan pada penyediaan tenaga kerja yang jasanya dibutuhkan, sedangkan kelompok pertama lebih menekankan pada hasil atau produk kebendaan yang dapat diamati. Jadi, perjanjian kerja pemborongan dan penyedia jasa tenaga kerja merupakan dua bentuk pemindahan sebagian pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, dalam pengertian yang terbatas, kategori pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan perlu mematuhi persyaratan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 65 ayat (2). Ketentuan tersebut menyatakan dengan jelas bahwa pekerjaan yang dialihkan harus terpisah dari kegiatan utama serta tetap berada di bawah tanggung jawab pemberi pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.¹³

Pembatasan sektor pekerjaan ini menunjukkan bahwa pembentuk kebijakan selalu berupaya mencapai kompromi antara perlindungan hak pekerja dan kebutuhan efisiensi bisnis. Terdapat implikasi hukum dan sosial yang penting dari pembatasan di dalam sektor pekerjaan ini. Dari sisi hukum, ketentuan ini sendiri dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari perubahan yang sewenang-wenang dalam status pekerjaan mereka,

¹³ Suyoko dan Mohammad Ghufro AZ, *Tinjauan Yuridis terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) pada Pekerja di Indonesia*, Jurnal Cakrawala Hukum, Vol.12, No.1 (2021).

seperti pekerja tetap menjadi pekerja *outsourcing*. Adanya pembatasan sektor ini, perusahaan tidak dapat dengan mudah memindahkan semua pekerja ke penyedia layanan untuk menghindari kewajiban hukum. Artinya, batasan-batasan ini merupakan cara nyata untuk menerapkan prinsip perlindungan hukum yang menyatakan bahwa negara berkewajiban melindungi pihak yang lemah dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak yang lebih kuat, dalam hal ini pengusaha terhadap pekerja. Secara sosial, pembatasan ini juga menunjukkan dedikasi negara untuk menjaga hubungan kerja yang stabil, harmonis dan adil.

Permasalahan utama dalam pelaksanaan sistem *outsourcing* di Indonesia bukan sekedar berada pada aspek normatif peraturan perundang-undangan, namun sekaligus pada penerapan dan penegakan hukumnya (*law in action*). Status hukum pekerja *outsourcing* yang ambigu merupakan salah satu persoalan atau masalah utama. Banyak pekerja *outsourcing* tidak memperoleh kejelasan yang memadai apakah mereka berada di bawah tanggung jawab perusahaan pengguna. Ketidakjelasan ini menyulitkan penentuan siapa yang berkewajiban untuk menegakkan hak-hak pekerja, termasuk pembayaran upah, pemberian jaminan sosial dan tanggung jawab atas pelanggaran ketenagakerjaan. Kenyataannya, penyedia jasa seringkali kekurangan sumber daya finansial untuk melindungi hak-hak pekerja, sementara perusahaan pengguna jasa seringkali menolak pertanggungjawaban, dengan dalih hubungan kerja tidak langsung. Akibatnya, pekerja berisiko dieksploitasi dan berada dalam situasi yang sangat lemah secara hukum. Keadaan buruk yang terjadi di lapangan ini, bertentangan dengan UUD NRI 1945. Situasi ini menunjukkan lemahnya perlindungan hukum preventif terhadap pekerja *outsourcing*. Untuk mencegah ambiguitas tugas penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa, negara harus menetapkan peraturan yang tegas yang memberikan kepastian hukum bagi pekerja.

Situasi yang memburuk tersebut juga merupakan akibat dari pengawasan ketenagakerjaan yang tidak memadai. Banyak pelanggaran hak-hak pekerja tidak terdeteksi atau tidak ditangani secara memadai karena minimnya jumlah pengawasan tenaga kerja di daerah tersebut dan minimnya audit terhadap perusahaan *outsourcing*. Tanpa disadari,

pengawasan merupakan bentuk konkret dari perlindungan hukum represif, yakni tindakan negara untuk menegaskan aturan ketika terjadi pelanggaran. Kurangnya pengawasan ini mengakibatkan lemahnya penegakan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar aturan yang akibatnya mengurangi efek jera dan membuka ruang praktik *outsourcing* yang tidak manusiawi. Banyak perusahaan, yang masih menerapkan praktik yang tidak selaras dengan peraturan perundang-undangan, khususnya di ranah informal dan swasta. Kesenjangan antara hukum normatif dan realitas aktual di dalam dunia ketenagakerjaan tergambar dari interpretasi yang tidak konsisten.¹⁴ Berdasarkan teori negara kesejahteraan, negara memiliki kewajiban untuk memastikan kesejahteraan dan keadilan sosial melalui kebijakan melindungi kelompok ekonomi lemah, termasuk pekerja *outsourcing*. Sementara itu, ketika pengawasan dan pelaksanaan hukum tidak konsisten, maka prinsip keadilan substantif sebagaimana diamanatkan oleh UUD NRI 1945 menjadi terabaikan.¹⁵

b. Sesudah Penghapusan Pembatasan Sektor Pekerjaan pada *Outsourcing* (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja)

Transformasi mendasar dalam sistem *outsourcing* di Indonesia terjadi setelah diundangkannya UU Cipta Kerja beserta PP Nomor 35 Tahun 2021. Melalui ketentuan ini, pemerintah menghapuskan perbedaan antara perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja, sehingga secara substantif menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan serta mengubah Pasal 66 menjadi regulasi yang menitikberatkan pada hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja yang dipekerjakannya. Perubahan ini memiliki konsekuensi hukum yang serius. Sebelumnya, dalam UU Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai *outsourcing* dibatasi secara ketat,

¹⁴ Rafi Bagas Riyadi, *Tanggung Jawab Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi dan Sains, Vol.4, No.1 (2025).

¹⁵ Marsudi Dedi Putra, *Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Perspektif Pancasila*, Likhita Prajna: Jurnal Ilmiah, Vol.23, No.2 (2021).

hanya pekerjaan penunjang yang dapat dialihdayakan. Setelah lahirnya UU Cipta Kerja, pembatasan tersebut dihapus sepenuhnya, sehingga semua jenis pekerjaan kini dapat dialihdayakan termasuk pekerjaan inti perusahaan. Artinya, definisi “*outsourcing*” diubah oleh UU Cipta Kerja.¹⁶ Berdasarkan pertimbangan diatas, undang-undang tersebut telah menggeser paradigma hukum ketenagakerjaan dari “hukum protektif” menjadi “hukum deregulatif”. Pernyataan bahwa terjadi pergeseran dari pendekatan protektif menuju deregulatif berarti bahwa, arah kebijakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak lagi memprioritaskan pada perlindungan pekerja sebagai pihak yang rentan dalam hubungan industrial, melainkan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan fleksibilitas pasar. Berdasarkan pendekatan protektif, negara secara aktif mengatur dan membatasi fleksibilitas pelaku usaha untuk menjamin keadilan dan kesejahteraan pekerja, contohnya melalui pembatasan sektor *outsourcing*, ketentuan upah minimum, atau jaminan status kerja. Namun, pendekatan deregulatif justru mengurangi intervensi negara dengan dalih menciptakan iklim investasi yang lebih efektif dan kompetitif. Konsekuensi dari perubahan paradigma ini adalah munculnya apa yang disebut sebagai “deformasi prinsip dasar hukum ketenagakerjaan”, yaitu perubahan nilai-nilai fundamental dari keadilan sosial dan perlindungan tenaga kerja menuju efisiensi ekonomi dan fleksibilitas hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan yang semula berfungsi melindungi pekerja agar tidak dieksploitasi kini berfokus pada penguatan mekanisme pasar, seperti yang digunakan dalam praktik *outsourcing*. Hubungan kerja menjadi lebih kontraktual dan sementara dalam konteks ini, karena ketimpangan ekonomi lebih diutamakan daripada nilai hak asasi manusia. Akibatnya, kaidah fundamental yang terkandung dalam Pasal 28D UUD NRI 1945 berpeluang tidak terealisasi secara substantif karena orientasi hukum bergeser dari “perlindungan” ke “efisiensi dan fleksibilitas”.¹⁷

¹⁶ Dean Fadhurohman Hafizh, dkk., *Analisis Praktik Outsourcing dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Lemhannas RI, Vol.10, No.3 (2022).

¹⁷ Fatimah Az-zahra, dkk., *Kontroversi UU Cipta Kerja: “Deregulasi Ekonomi atau Penolakan Publik” / Controversy Over the Job Creation Law: “Economic Deregulation or Public Rejection”*, Jurnal Intelek Insan Cendekia, Vol.2, No.10 (2025).

Perlindungan pekerja dalam hubungan kerja *outsourcing* dan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan sama sekali tidak diuraikan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Sebaliknya, Permenaker secara khusus mengatur semua jenis perlindungan untuk pemenuhan hak pekerja *outsourcing*, meskipun pelaksanaannya masih mengalami inkonsistensi oleh perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa. Perbedaan pokok antara kedua undang-undang serta Peraturan Pemerintah dan Permenaker sebagai panduan prosedural pelaksanaannya menunjukkan semakin meningkatnya celah yang menyebabkan hilangnya fungsi pengawasan dari berbagai pihak dalam praktik *outsourcing* pasca UU Cipta Kerja ditetapkan. Peraturan yang seharusnya lebih ketat untuk mencegah pelaku usaha melanggar perjanjian kerja secara sembarangan, baik sebagai penyedia jasa maupun perusahaan pengguna, tidak diimplementasikan sejalan dengan tujuan awal untuk memperluas prospek kerja bagi pekerja *outsourcing*. Demikian pula, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan pekerja *outsourcing* pilihan untuk bekerja seumur hidup dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT, tanpa pernah beralih ke Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tetap yang selanjutnya disebut PKWTT serta memberikan kejelasan tentang durasi kerja mereka.¹⁸ Selain itu, Peraturan Menteri tentang *outsourcing* sekarang tidak memiliki kejelasan. Hal ini disebabkan peraturan turunan dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum berlaku.¹⁹

Kebijakan baru ini berusaha mengatur untuk melindungi pekerja, perlindungan hukum bagi pekerja kontrak masih kurang karena implementasinya yang buruk dan minimnya pengawasan. Selain itu,

¹⁸ Erlangga Bagus Setiyawan, Sandy Maldini dan Imam Budi Santoso, *Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, VERITAS: Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum, Vol.7, No.2 (2021).

¹⁹ Tri Widya Kurniasari, *Kepastian Hukum terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Legal Certainty on the Protection of Outsourcing Workers After Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation*, Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin, Vol.5, No.2 (2022).

struktur hubungan kerja sistem *outsourcing* secara alami mengurangi daya tawar kerja. Menempatkan tanggung jawab utama pada perusahaan penyedia tenaga kerja, pekerja menjadi terisolasi dari perusahaan pengguna jasa tempat mereka bekerja sehari-hari. Harus melalui perantara yang seringkali mengutamakan hubungan bisnis dengan perusahaan pengguna, pekerja merasa sulit untuk menegosiasikan hak-hak mereka atau menyelesaikan masalah secara langsung akibat relasi kuasa timpang ini. Akibat paling jelas dari kelemahan regulasi dan struktural ini adalah meluasnya penyimpangan hak-hak dasar pekerja di lapangan. Kasus-kasus seperti keterlambatan upah, pengabaian hak cuti dan ketiadaan jaminan sosial bukanlah pengecualian, melainkan merupakan tanda-tanda sistem yang pengawasannya masih kurang. Kerangka hukum yang ada saat ini terbukti tidak memadai untuk menjamin kepatuhan perusahaan, ditandai dengan disparitas yang signifikan antara regulasi diatas kertas (*law in book*) dan implementasinya (*law in action*). Peraturan-peraturan ini tidak efektif sebagai perlindungan jika tidak ditegakkan secara ketat, sehingga praktik *outsourcing* tidak sepenuhnya menerapkan prinsip keadilan dalam hubungan industrial yang digariskan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.²⁰ Permasalahan utamanya, terletak pada difusi atau pemecahan tanggung jawab hukum. Perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia tenaga kerja kerap saling mengalihkan kewajiban, sehingga apabila terjadi pelanggaran, pekerja menghadapi kebingungan menentukan pihak mana yang harus dimintai pertanggungjawaban. Akses pekerja terhadap keadilan semakin sulit karena hambatan prosedural dan lumpuhnya mekanisme perlindungan yang diakibatkan oleh pembagian tanggung jawab ini.²¹ Terdapat penurunan efektivitas atau bahkan penurunan yang signifikan di tingkat implementasi.

²⁰ Joko Suyono, Miftakhul Huda dan Niken Arief Rahayuana, *Analisis Hukum terhadap Fenomena Outsourcing dalam Perspektif Keadilan Sosial dan Hak-Hak Pekerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung 517K/Pdt.Sus-PHI/2019)*, JPcHI, Vol.6, No.1 (2025).

²¹ Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani dan Angga Pramodya Pradhana, *Problematisa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja*, Jurnal Rechtsens, Vol.13, No.1 (2024).

Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, termasuk tingkat kepatuhan korporasi yang beragam, keterbatasan kapasitas pengawasan oleh aparaturnya, serta adanya hambatan akses terhadap keadilan bagi pekerja, yang seringkali terkendala oleh literasi hukum yang rendah dan terkadang dipersulit oleh proses birokrasi yang rumit. Maka, eksistensi perlindungan formal dalam teks hukum tidak serta-merta termanifestasi menjadi jaminan perlindungan yang substantif dan dapat dirasakan oleh pekerja di lapangan.²²

Sejalan dengan dinamika tersebut, perubahan pengaturan *outsourcing* pasca berlakunya UU Cipta Kerja menunjukkan adanya pergeseran orientasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Penghapusan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan mencerminkan pendekatan yang lebih fleksibel, tetapi dari perspektif perlindungan tenaga kerja, perubahan ini menimbulkan tantangan tersendiri karena perluasan ruang penggunaan *outsourcing* berpotensi meningkatkan kerentanan pekerja, jika tidak diiringi dengan mekanisme perlindungan hak pekerja yang memadai. Maka, reformasi melalui UU Cipta Kerja tidak hanya mengubah aspek normatif pengaturan *outsourcing*, namun juga menunjukkan paradigma dalam kebijakan ketenagakerjaan Indonesia.

2. Perbandingan Regulasi dan Penerapan Sistem *Outsourcing* di Indonesia dan Meksiko

Pengaturan hukum mengenai pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia telah mengalami transformasi yang cukup terasa dari waktu ke waktu. Secara historis, regulasi terkait pelaksanaan *outsourcing* pertama kali diatur dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 64 hingga Pasal 66. Melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja,

²² Muhammad Fadhil Alfathan Nazwar, dkk., *UU Cipta Kerja dan Aturan Pelaksananya: Upaya Perampasan Hak-Hak Rakyat atas Tanah dan Hak-Hak Pekerja*, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, Jakarta, 2022.

undang-undang ini memberikan hak hukum kepada pelaku usaha untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, dengan kriteria tertentu yang harus dipenuhi.²³ Ketentuan tambahan mengenai pelaksanaan *outsourcing* tersebut kemudian diatur melalui Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, yang kemudian diubah dengan Permenaker Nomor 27 Tahun 2014 dan Permenaker Nomor 11 Tahun 2019. Berdasarkan Pasal 17 Permenaker Nomor 19 Tahun 2012, jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dibatasi secara khusus oleh peraturan ini, termasuk pekerjaan yang bersifat penunjang. Perusahaan yang menyediakan tenaga kerja harus berbadan hukum.²⁴

Sistem dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan *outsourcing* mengalami perubahan yang signifikan setelah UU Cipta Kerja diundangkan. Undang-Undang tersebut mengubah sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga mengharuskan pembentukan peraturan pelaksanaan baru yang sesuai dengan arah kebijakan hukum ketenagakerjaan yang lebih fleksibel. Ketentuan pelaksanaan tersebut kemudian dijabarkan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Pada Bab IV Pasal 18 sampai dengan Pasal 21 PP Nomor 35 Tahun 2021, mengatur kembali aturan *outsourcing* dengan menghapus batasan-batasan yang terdapat dalam peraturan-peraturan sebelumnya, yaitu menghapus pembatasan sektor atau jenis pekerjaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah ini, *outsourcing* dapat digunakan untuk semua jenis pekerjaan, asalkan hubungan kerja antara pekerja dan penyedia tenaga kerja tetap menjamin terpeliharanya hak-hak normatif dalam koridor peraturan perundang-undangan.²⁵

²³ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

²⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

²⁵ 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, Vol.5, No.2 (2025).

Menteri Ketenagakerjaan kemudian menerbitkan Permenaker Nomor 23 Tahun 2021 Tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sebagai akibat diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pelaksanaannya sebagai akibat hukum dari perubahan peraturan ini. Permenaker Nomor 19 Tahun 2012, Permenaker Nomor 27 Tahun 2014 dan Permenaker Nomor 11 Tahun 2019 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, sebagaimana dinyatakan secara tegas dalam Pasal 1 Huruf H, I dan R Peraturan Menteri tersebut. Berdasarkan hal itu, kerangka hukum pengaturan *outsourcing* di Indonesia telah berubah dari yang membatasi sektor atau jenis pekerjaan menjadi lebih terbuka dan fleksibel sejak berlakunya PP Nomor 5 Tahun 2021.²⁶

Pemberi kerja memandang *outsourcing* sebagai pendekatan yang aman untuk mendapatkan tenaga kerja yang stabil, sedangkan hal itu menimbulkan masalah bagi pekerja *outsourcing*. Hampir semua pekerja *outsourcing* diberdayakan berdasarkan PKWT, status mereka menjadi ambigu.²⁷ Pada priode Februari 2020, tercatat sebanyak 17.839.458 orang yang termasuk dalam kategori PKWT.²⁸ Hilangnya kriteria pekerjaan yang dapat dialihdayakan menjadi permasalahan baru. Melalui pendekatan konseptual kebijakan tersebut dapat dikritisi melalui beberapa hal yang menyoroti implikasi terhadap perlindungan hukum dan hubungan kerja. Pertama, dari sudut pandang prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, perluasan *outsourcing* di seluruh sektor pekerjaan bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, perluasan *outsourcing* di seluruh sektor pekerjaan bertentangan dengan prinsip protektif karena menghilangkan batasan-batasan pekerjaan inti yang seharusnya dilakukan oleh pekerja tetap, yang melemahkan daya tawar pekerja dan menurunkan kepastin kerja.

²⁶ Muhammad Rahman, Muhammad William Hafis dan Putri Saraswati, *Analisis Yuridis Rencana Penghapusan Sistem Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja*, Journal of Social Movements, Vol.2, No.1 (2025).

²⁷ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.41, TLN No.6856.

²⁸ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PPKWT) Juli 2020*, diakses dari <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/34>, diakses pada 7 November 2025.

Kedua, karena pekerja secara administratif terikat pada perusahaan penyedia jasa tetapi secara fungsional beroperasi di bawah perintah perusahaan pengguna jasa yang mengakibatkan kurangnya perlindungan terhadap hak-hak normatif seperti upah, jaminan sosial dan pesangon. Ketiga, penerapan *outsourcing* tanpa batas sektor dapat menurunkan kualitas hubungan industrial karena menciptakan dualisme status kerja antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap ditempat kerja yang sama, yang dapat menimbulkan diskriminasi dan potensi konflik. Keempat, karena menciptakan peluang praktik ketenagakerjaan yang tidak adil dan tidak menjamin kesejahteraan, kebijakan ini secara konstitusional bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD NRI 1945, yang menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan serta penghidupan yang memadai untuk seluruh warga negara, karena membuka peluang bagi praktik ketenagakerjaan yang tidak berkeadilan dan tidak menjamin kesejahteraan. Kelima, karena kecakupan pekerjaan yang dapat dialihdayakan begitu luas, penghapusan pembatasan sektoral juga mengurangi efektivitas pengawasan pemerintah dalam memastikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan. Hal ini meningkatkan risiko pelanggaran hak-hak pekerja dan penyalahgunaan mekanisme *outsourcing* oleh perusahaan.

Prinsip “*decent work*” yang dikembangkan oleh *International Labour Organization* (ILO) merupakan landasan normatif internasional dalam pembangunan ketenagakerjaan yang menempatkan manusia sebagai inti dari kebijakan ekonomi. Konsep ini tidak hanya menekankan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga menuntut agar setiap pekerjaan memiliki kualitas yang layak, aman dan bermartabat. Secara substansial, “*decent work*” menyangkut 4 pilar utama, yaitu penciptaan lapangan kerja, perlindungan sosial, penegakan hak-hak pekerja dan dialog sosial. Prinsip ini menekankan bahwa aspek hak asasi manusia dari hubungan kerja tidak dapat dikorbankan oleh kebijakan ekonomi dan hukum dalam konteks hukum ketenagakerjaan.

Penerapan sistem *outsourcing* tanpa pembatasan sektor pekerjaan, justru berpotensi mengaburkan realisasi prinsip “*decent work*” tersebut.

Kebijakan tersebut secara substansif bertentangan dengan semangat “*decent work*” yang menempatkan keadilan sosial dan kesejahteraan sebagai tujuan utama pembangunan ekonomi. Ketika hukum lebih berpihak pada fleksibilitas dan efisiensi, nilai-nilai hak asasi manusia dalam hubungan kerja menjadi terpinggirkan.²⁹ Akibatnya, muncul kelas pekerja prekariat, yaitu kelompok tenaga kerja yang hidup dalam ketidakpastian dan tidak terlindungi secara sosial. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi prinsip “*decent work*” di Indonesia masih bersifat formal dan belum substansif, karena sistem hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya menjamin pekerjaan layak, aman dan berkelanjutan bagi seluruh pekerja. Berdasarkan hal itu, reformasi kebijakan *outsourcing* menjadi penting untuk mengamankan fleksibilitas pasar kerja tidak menyalahi hak dasar pekerja atas pekerjaan yang layak sesuai mandat UUD NRI 1945 dan ILO.³⁰ Agar sejalan dengan peran hak asasi manusia dalam perekonomian, pengawasan harus mengutamakan perlindungan (*to protect*), pemenuhan (*to fulfill*), serta penghormatan (*to respect*). Menurut teori negara kesejahteraan, menyatakan bahwa negara harus secara aktif memajukan kesejahteraan rakyatnya disamping menegakkan hukum. Kesejahteraan dalam konteks ini mencakup beberapa hal, sehingga selaras dengan tujuan negara itu plural, yaitu usaha pencapaian tujuan negara itu berdasarkan pada keadilan yang seimbang dan merata.³¹

Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (*Ley Federal del Trabajo*) merupakan landasan hukum dalam menjalankan praktik ketenagakerjaan di negara Meksiko. Secara historis, Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (*Ley Federal del Trabajo*) tidak secara eksplisit menyebutkan mengenai praktik *outsourcing*. Untuk menutupi kekosongan hukum ini penerapannya memerlukan interpretasi hukum berdasarkan prinsip umum ketenagakerjaan.

²⁹ Alexander Kennedy, *Hak Asasi Manusia dan Keadilan Bermartabat: Perbandingan Teori dan Realitas di Indonesia*, Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian, Vol.4, No.1 (2024).

³⁰ Arifatul Azqiah, Ahmad Syaifudin dan Fitria Dewi Navisa, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Perspektif Konvensi Internasional Labour Organization No 158 (Studi Perbandingan antara Indonesia dan Filipina)*, Dinamika, Vol.31, No.2 (2025).

³¹ Zaimah Husin, *Outsourcing sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia*, Jurnal Kajian Pembaruan Hukum, Vol.1, No.1 (2021).

Praktiknya, pengadilan-pengadilan di Meksiko telah menegaskan kembali prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan nasional antara lain, bahwa hak-hak pekerja bersifat tidak dapat dicabut, hubungan kerja ditentukan oleh adanya unsur subordinasi (pekerja berada di bawah perintah dan pengawasan pemberi kerja), serta bahwa tenaga kerja tidak dapat diperlakukan sebagai komoditas (tenaga kerja manusia tidak boleh dianggap dan diperlakukan seperti barang dagangan yang bisa diperjualbelikan).

Berangkat dari *outsourcing* yang belum diatur secara detail oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (*Ley Federal de Trabajo*), Pasal 12 hingga 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (*Ley Federal del Trabajo*) mengatur konsep yang memiliki kemiripan secara substansial, yakni fenomena perantara (*intermediario*). Perantara atau penyedia jasa didefinisikan sebagai “orang yang mempekerjakan atau melakukan intervensi dalam perekrutan satu atau beberapa orang untuk menyediakan jasa kepada pemberi kerja” menurut Pasal 12 Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (*Ley Federal del Trabajo*). Selanjutnya, kriteria hukum yang mengatur proses dan tanggung jawab para pihak dalam hubungan kerja termasuk perantara yang ditetapkan dalam Pasal 13, Pasal 14 dan Pasal 15. Berdasarkan klausula ini, pemberi kerja juga akan bertanggung jawab secara kolektif atas seluruh kewajiban ketenagakerjaan jika perantara tidak memiliki kemampuan finansial untuk melaksanakannya. Akibatnya, kerangka hukum bagi perantara dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (*Ley Federal del Trabajo*) menawarkan normatif untuk memantau praktik *outsourcing* agar tetap dengan prinsip perlindungan hak-hak pekerja dan pencegahan penyalahgunaan hubungan kerja terselubung. Lebih lanjut, Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (*Ley Federal del Trabajo*) merupakan kerangka hukum yang menjamin terwujudnya hak-hak yang menguntungkan bagi kelas pekerja, termasuk melalui mekanisme tanggung jawab bersama dengan pihak perantara dalam hubungan kerja. Berdasarkan undang-undang ini, pihak yang menggunakan perantara harus menjamin bahwa pekerja memiliki hak dan kondisi kerja yang sama dengan mereka yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan.

Pasal 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (*Ley Federal del Trabajo*), yang menegaskan bahwa “tenaga kerja bukanlah barang dagangan”. Berdasarkan prinsip tersebut, undang-undang melarang perantara menerima kompensasi atau komisi dari penghasilan pekerja karena hal tersebut bertentangan dengan prinsip martabat manusia dan keadilan sosial yang menjadi dasar sistem ketenagakerjaan Meksiko.

Sejak amandemen Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal Meksiko (*Ley Federal del Trabajo*) mulai berlaku, yang secara signifikan mengubah peraturan ketenagakerjaan, terutama terkait pembatasan pekerjaan yang mampu dialihdayakan. Adanya amandemen ini, pemerintah Meksiko mempertegas bahwa alih daya hanya ditetapkan untuk layanan khusus atau pekerjaan yang tidak terkait langsung dengan kegiatan inti perusahaan. Berdasarkan *Ley Federal del Trabajo*, menyediakan atau “menyewakan” pekerja kepada perusahaan lain dilarang, jika pekerja tersebut menjalankan tugas-tugas utama bagi operasional perusahaan pengguna. Hal ini menyiratkan bahwa perusahaan tidak boleh menggunakan *outsourcing* untuk mengisi peran atau pekerjaan inti. Meskipun tidak diperbolehkan berperan sebagai pemberi kerja, penyedia tenaga kerja tetap diperbolehkan membantu dalam perekrutan, penyaringan dan pelatihan. Perusahaan yang mendapatkan keuntungan dari pekerjaan tersebut harus langsung mempekerjakan pekerja tetap. Terdapat pengecualian untuk aturan ini, pekerjaan khusus atau pendukung masih dapat dialihdayakan oleh perusahaan selama pekerjaan tersebut bukan merupakan bagian dari operasi utama mereka. Misalnya, karena programmer dan analis sangat penting bagi operasional perusahaan teknologi informasi, mereka tidak diperbolehkan untuk dialihdayakan. Sementara itu, mereka tetap mengontrakkan jasa hukum, kebersihan, keamanan, periklanan dan keuangan.

Kebijakan ini sangat mirip dengan kerangka kerja di Indonesia sebelum UU Cipta Kerja, yang mengizinkan *outsourcing* secara eksklusif untuk 5 sektor pekerjaan saja. Kemiripan dalam strategi ini menunjukkan bahwa, baik Meksiko maupun Indonesia menekankan pentingnya tenaga kerja dengan memberlakukan batasan pada sistem *outsourcing* sendiri.

Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa perusahaan-perusahaan bertanggung jawab dan bahwa pekerja yang terlibat dalam tugas-tugas utama tetap menjaga perlindungan hukum dan hubungan kerja yang layak. Berdasarkan hal itu, sistem hukum ketenagakerjaan di Meksiko dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam mengkaji kembali arah kebijakan *outsourcing* di Indonesia.

Pasal 13 Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (*Ley Federal del Trabajo*) yang berbunyi “subkontrak jasa khusus atau pelaksanaan pekerjaan khusus yang bukan merupakan bagian dari tujuan perusahaan atau kegiatan ekonomi utama penerima manfaat diperbolehkan dengan ketentuan bahwa kontraktor terdaftar dalam daftar umum seperti yang tertulis dalam Pasal 15 undang-undang ini. Jasa atau pekerjaan pelengkap atau bersama yang diberikan antar perusahaan atau kegiatan ekonomi utama perusahaan penerima jasa tersebut”.³² Akibatnya, perusahaan tidak lagi diizinkan untuk mengalihdayakan kegiatan utama yang terkait langsung dengan proses produksi atau penyedia layanan inti. Pemerintah Meksiko telah menerapkan pembatasan ini sebagai langkah terencana untuk memperkuat kerangka hukum ketenagakerjaan dalam meningkatkan stabilitas hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan pekerja. Melalui penetapan batas sektor pekerjaan yang dapat dialihdayakan, pemerintah berupaya memastikan bahwa tanggung jawab utama terhadap pekerja berada langsung pada perusahaan yang menjalankan kegiatan inti. Kebijakan ini sejalan dengan konsep keadilan dalam ketenagakerjaan, yang mengamanatkan agar pekerja dilindungi sepenuhnya oleh perusahaan-perusahaan yang merupakan pelaku utama dalam perekonomian.³³

Pembatasan sektor pekerjaan ini juga bertujuan untuk mendorong keterbukaan dan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hukum, terutama terkait pajak dan tunjangan pekerja. Pemerintah dapat lebih mudah menjalankan pengawasan perusahaan dan memastikan semua pengaturan

³² Ley Federal del Trabajo (Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal Meksiko).

³³ Maria de Jesus Gonzales, dkk., *Conveniencia de Contratar Por Outsourcing*, Revista Mexicana de Medicina Forense y Ciencias de la Salud, Vol.5 (2020).

ketenagakerjaan dicatat dan diatur sesuai hukum yang berlaku jika praktik *outsourcing* atas kegiatan bisnis ini dihentikan. Sistem *outsourcing* di Meksiko dimaksudkan untuk mendorong aktivitas ekonomi, bukan sebagai sarana untuk mengalihkan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjanya. Dasarnya, langkah ini menunjukkan dedikasi Meksiko untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja dan mendorong pasar tenaga kerja stabil. Pembatasan sektor pekerjaan dapat dialihdayakan bukan hanya merupakan langkah administratif, hal ini juga merupakan pergeseran dalam kebijakan ketenagakerjaan yang menempatkan prioritas lebih tinggi pada hubungan kerja langsung antara perusahaan dan pekerja. Berdasarkan hal tersebut, amandemen ini menjadi instrumen penting dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, transparan dan sesuai dengan tujuan negara dalam menjamin kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (*Ley Federal del Trabajo*), menegaskan bahwa setiap pekerja *outsourcing* berhak atas semua hak ketenagakerjaan termasuk jaminan sosial, tunjangan dan perlindungan kerja yang sejajar dengan pekerja tetap. Klausula ini juga menegaskan bahwa perusahaan penyedia jasa *outsourcing* menanggung tanggung jawab secara mutlak untuk memastikan hak-hak ini dipenuhi, baik secara substantif maupun administratif di sepanjang hubungan kerja. Peraturan ini diberlakukan untuk melindungi pekerja dari sistem kerja tidak langsung, yang seringkali digunakan oleh perusahaan untuk menghemat biaya tenaga kerja. Sistem hukum Meksiko telah secara resmi mengakui konsep hukum *outsourcing*, yang diupayakan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dan menciptakan lapangan kerja baru. Saat itu, pemerintah memandang *outsourcing* sebagai cara untuk modernisasi perekonomian dan memungkinkan perusahaan untuk berkonsentrasi pada kegiatan inti mereka sembari menugaskan tugas-tugas pendukung kepada pihak ketiga yang memiliki keahlian khusus. Praktik *outsourcing* di Meksiko sering disalahgunakan sebagai cara untuk menghindari pajak, menyembunyikan hubungan kerja yang sebenarnya dan melakukan kejahatan ekonomi selain digunakan untuk melakukan efisiensi biaya.

Keadaan ini menjadi alasan pemerintah Meksiko memberlakukan reformasi ketenagakerjaan untuk memperkuat undang-undang yang mengatur *outsourcing* serta menjamin bahwa subkontrak dilakukan dengan cara yang sah, terbuka dan adil.³⁴

Apabila di telaah lebih lanjut, *outsourcing* juga memiliki beberapa efek positif bagi perusahaan di Meksiko. Pertama, *outsourcing* memberikan ruang bagi perusahaan untuk lebih berkonsentrasi pada kegiatan utama mereka. Perusahaan dapat memfokuskan sumber daya dan perhatian pada aktivitas yang benar-benar yang meningkatkan produktivitas dan profitabilitas dengan menyerahkan tugas-tugas non-inti kepada pihak ketiga, seperti kebersihan keamanan, atau layanan teknologi informasi. Kedua, *outsourcing* dapat meningkatkan produktivitas dan menurunkan biaya produksi. Perusahaan dapat mengalokasikan anggaran mereka secara lebih efisien dengan bekerja sama dengan penyedia jasa untuk menurunkan biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan. Ketiga, *outsourcing* juga memberi perusahaan lebih banyak kebebasan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan permintaan konsumen dan kondisi pasar. Dalam menghadapi persaingan ekonomi yang semakin ketat, perusahaan menjadi lebih kompetitif dan responsif ketika mereka dapat menyesuaikan tenaga kerja mereka sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sudah diketahui umum bahwa praktik *outsourcing* telah memberikan dampak yang besar terhadap struktur ketenagakerjaan nasional Meksiko, menurut hasil kajian yang dilakukan oleh *Staffing Industry Analyst* dengan merujuk pada data resmi *Instituto Nacional de Estadística y Geografía* (INEGI). Perjanjian kerja berdasarkan subkontrak mempekerjakan setidaknya seperlima dari jumlah keseluruhan tenaga kerja. Menurut sejumlah penelitian ilmiah, sistem *outsourcing* mempekerjakan antara 2,4 hingga 4 juta orang, dengan perkiraan nilai ekonomi sebesar 700 juta dolar Amerika Serikat.

³⁴ Víctor M Piedra-mayorga, dkk., *El Outsourcing, ¿una alternativa de ahorro o perjuicio laboral en México? / Outsourcing, an Alternative for Savings or Labor Damage in Mexico?*, Ingenio y Conciencia. Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún, Vol.8, No.16 (2021).

Selain itu, temuan lainnya menunjukkan bahwa sekitar 10% dari total pekerja di Meksiko berstatus sebagai pekerja subkontrak. Fakta-fakta ini bahwa *outsourcing* lebih dari sekedar praktik ekonomi, *outsourcing* merupakan fenomena hukum ketenagakerjaan yang perlu dipantau dan diatur secara ketat untuk memastikan penerapannya tetap sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial dan perlindungan tenaga kerja diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (*Ley Federal del Trabajo*).

Reformasi ketenagakerjaan tahun 2021 di Meksiko juga memberikan dampak positif yang besar dalam aspek regularisasi dan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja. Sekitar 2,9 juta pekerja yang sebelumnya bekerja untuk perusahaan *outsourcing* fiktif dipindahkan ke daftar gaji perusahaan induk melalui strategi ini. Tindakan ini menjamin bahwa semua pekerja yang berpartisipasi kini terdaftar secara resmi dalam program jaminan nasional, khususnya *Instituto Mexicano del Seguro Social* (IMSS) dan *Intituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores* (INFONAVIT). Hal ini meningkatkan perlindungan yang lebih menyeluruh bagi pekerja atas hak-hak fundamental mereka, termasuk akses ke dana perumahan, asuransi kesehatan, kecelakaan kerja, serta berbagai manfaat sosial lainnya yang sebelumnya diabaikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Selain memperkuat keterlibatan negara dalam menjamin bahwa jaminan sosial dibayarkan kepada semua pekerja Meksiko, reformasi ini secara efektif menghilangkan celah hukum yang telah digunakan oleh perusahaan untuk menghindari pembayarn iuran sosial.

Adanya *Registro de Prestadores de Servicios Especcializados* (REPSE), reformasi ketenagakerjaan Meksiko juga meningkatkan pengawasan administratif dan transparansi. Berdasarkan sistem ini, Kementerian Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial (*Secretaria del Trabajo y Prevision Social/STPS*) wajib mendaftarkan dan memverifikasi secara resmi perusahaan yang menawarkan jasa atau tenaga kerja khusus. Klausula ini bertujuan untuk menjamin bahwa hanya perusahaan yang memenuhi standar administrasi, hukum dan keuangan yang diizinkan untuk melakukan praktik *outsourcing*.

Selain mencegah penipuan administratif dan praktik sismulasi hubungan kerja, REPSE memungkinkan pemerintah untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam penerapan sistem *outsourcing*. Lebih lanjut, keberadaan REPSE memudahkan antarlembaga untuk berkoordinasi melaksanakan pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan. Sistem ini memastikan bahwa mekanisme kontrol negara atas pelaksanaan *outsourcing* sejalan dengan prinsip-prinsip penegakan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak-hak pekerja.³⁵ Untuk menyoroti secara lebih jelas mengenai perbedaan pengaturan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan antara Indonesia dan Meksiko, maka disajikan tabel perbandingans sebagai berikut.

Tabel 1. Perbandingan Sistem *Outsourcing* di Indonesia dan Meksiko

No	Aspek Perbandingan	Indonesia	Meksiko
1	Dasar Hukum	Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan PHK	Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal (<i>Ley Federal del Trabajo</i>)
2	Konsep Utama	Menghapus pembatasan jenis pekerjaan yang dapay dialihdayakan sepanjang memenuhi syarat hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa	Melarang sistem <i>outsourcing</i> tenaga kerja langsung, hanya memperbolehkan pada jasa atau pekerjaan khusus (<i>servicios u obras especiales</i>) yang tidak termasuk kegiatan utama perusahaan

³⁵ Taku Okabe, *Reforma de outsourcing de México en 2021: Retos, impactos y perspectivas*, Keizaigaku Ronsan, Vol.63, No.5-6 (2022).

3	Kegiatan Inti (<i>Core Business</i>)	Dapat dialihdayakan (setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 66 Undang-Undanf Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya melarang <i>outsourcing</i> pada kegiatan utama)	Dilarang dialihdayakan, kegiatan inti hanya diperbolehkan dilakukan oleh pekerja langsung perusahaan
4	Kewajiban Administratif	Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja wajib ber bentuk badan hukum dan memiliki perjanjian kerja dengan pekerjaannya ³⁶	Perusahaan penyedia jasa wajib terdaftar di REPSE (<i>Registro de Pretadores de Servicio Especializados</i>) di bawah Kementrian Tenaga Kerja (STPS)
5	Tujuan Kebijakan	Mendorong fleksibilitas tenaga kerja dan efisiensi pasar tenaga kerja	Menjamin perlindungan pekerja dan mencegah penyalahgunaan praktik <i>outsourcing</i>

Apabila ditelaah lebih lanjut, secara konseptual dan informatif sistem hukum ketenagakerjaan di Meksiko mencerminkan model regulasi *outsourcing* yang berorientasi pada perlindungan pekerja dan hubungan industrial yang stabil, yang secara tegas membatasi pelaksanaan *outsourcing* hanya pada pekerjaan yang bersifat khusus atau tidak terhubung langsung dengan kegiatan utama perusahaan. Penerapan pembatasan tersebut mencerminkan penerapan asas proteksi dan kepastian hukum bagi pekerja.

³⁶ Diazterra Azzahra dan Pande Yogantara S, *Perlindungan Hukum atas Pembatasan Pekerja Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023*, Ethics and Law Journal: Business and Notary, Vol.4, No.1 (2026).

Sebaliknya, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, cenderung mengarah pada model liberalisasi pasar tenaga kerja yang menghapus pembatasan sektor pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga menitikberatkan pada fleksibilitas dan efisiensi ekonomi. Sedangkan, secara normatif, kebijakan tersebut berpotensi melemahkan tanggung jawab antara perusahaan pemberi kerja dan penyedia jasa³⁷.

C. PENUTUP

Pengaturan hukum mengenai sistem *outsourcing* di Indonesia dan Meksiko, dapat disimpulkan bahwa kedua negara memiliki perbedaan mendasar dalam orientasi dan pendekatan hukum terhadap praktik pengalihan pekerjaan kepada pihak ketiga. Apabila dilakukan perbandingan dengan sistem regulasi di negara Meksiko terkait pengalihan pekerjaan kepada pihak ketiga, sistem hukum ketenagakerjaan Meksiko lebih konsisten dengan nilai-nilai perlindungan tenaga kerja dan asas keadilan sosial, sedangkan sistem hukum Indonesia pasca reformasi UU Cipta Kerja lebih menitikberatkan pada fleksibilitas dan efisiensi ekonomi³⁸. Berdasarkan hal itu, Indonesia perlu melakukan langkah legislasi lanjutan untuk menyeimbangkan kembali antara fleksibilitas ekonomi dan perlindungan hukum bagi pekerja, melalui penegasan kembali batasan sektoral, penguatan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dan penerapan prinsip tanggung jawab kolektif antara penyedia jasa dan pengguna jasa. Agar selaras dengan amanat UUD NRI 1945, guna mewujudkan hubungan kerja yang berkeadilan, manusiawi dan menegaskan kepastian hukum bagi pihak-pihak dalam hubungan industrial.

³⁷ Riz Kan Fadilah Buulolo, dkk., *Analisis Komparatif Regulasi Alih Daya dalam Undang-Undang*, Court Review: Jurnal Penelitian Hukum, Vol.5, No.6 (2025).

³⁸ Rianto Irvandinata Lumban Gaol, dkk., *Pengaruh Penetapan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Penyediaan Lapangan Kerja dan Implementasinya dalam Mengatasi Pengangguran di Indonesia*, Jurnal Sosial Humaniora Sigli, Vol.7, No.2 (2024).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Nazwar, Muhammad Fadhil Alfathan, dkk.. 2022. *UU Cipta Kerja dan Aturan Pelaksananya: Upaya Perampasan Hak-Hak Rakyat atas Tanah dan Hak-Hak Pekerja*. (Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta).

Publikasi

Ardelia, Talita Adwa, dkk.. *Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023*. Media Hukum Indonesia (MHI). Vol.2. No.4 (2024).

Azhara, Delviola dan Chatarina Dwi Agista. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol.7. No.5 (2022).

Azqiah, Arifatul, Ahmad Syaifudin dan Fitria Dewi Navisa. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Perspektif Konvensi Internasional Labour Organization No 158 (Studi Perbandingan antara Indonesida dan Filipina)*. Dinamika. Vol.31. No.2 (2025).

Azzahra, Diazterra dan Pande Yogantara S. *Perlindungan Hukum atas Pembatasan Pekerja Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023*. Ethics and Law Journal: Business and Notary. Vol.4. No.1 (2026).

Az-zahra, Fatimah, dkk.. *Kontroversi UU Cipta Kerja: "Deregulasi Ekonomi atau Penolakan Publik" / Controversy Over the Job Creation Law: "Economic Deregulation or Public Rejection"*. Jurnal Intelek Insan Cendekia. Vol.2. No.10 (2025).

Buchari, Imam. *Implikasi Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) terhadap Hak-Hak Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*. Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren. Vol.1. No.2 (2020).

Buulolo, Riz Kan Fadilah, dkk.. *Analisis Komparatif Regulasi Alih Daya dalam Undang- Undang*. Court Review: Jurnal Penelitian Hukum. Vol.5. No.6 (2025).

Febrianti, Lidia, Thamrin Sambah dan Puti Mayang Seruni. *Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023*. Jurnal USM Law Review. Vol.6. No.3 (2023).

Gaol, Rianto Irvandinata Lumban, dkk.. *Pengaruh Penetapan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Penyediaan Lapangan Kerja dan Implementasinya dalam Mengatasi Pengangguran di Indonesia*. Jurnal Sosial Humaniora Sigli. Vol.7. No.2 (2024).

Gonzales, Maria de Jesus, dkk.. *Conveniencia de Contratar Por Outsourcing*. Revista Mexicana de Medicina Forense y Ciencias de la Salud. Vol.5 (2020).

Hafizh, Dean Fadhurohman, dkk.. *Analisis Praktik Outsourcing dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Lemhannas RI. Vol.10. No.3 (2022).

Husin, Zaimah. *Outsourcing sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia*. Jurnal Kajian Pembaruan Hukum. Vol.1. No.1 (2021).

- Kennedy, Alexander. *Hak Asasi Manusia dan Keadilan Bermartabat: Perbandingan Teori dan Realitas di Indonesia*. Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian. Vol.4. No.1 (2024).
- Kurniasari, Tri Widya. *Kepastian Hukum terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja* *Legal Certainty on the Protection of Outsourcing Workers After Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation*. Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin. Vol.5. No.2 (2022).
- 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. Vol.5. No.2 (2025).
- Okabe, Taku. *Reforma de outsourcing de México en 2021: Retos, impactos y perspectivas*. Keizaigaku Ronsan. Vol.63. No.5-6 (2022).
- Piedra-mayorga, Victor M, dkk.. *El Outsourcing, ¿una alternativa de ahorro o perjuicio laboral en México? / Outsourcing, an Alternative for Savings or Labor Damage in Mexico?*. Ingenio y Conciencia. Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún. Vol.8. No.16 (2021).
- Putra, Marsudi Dedi. *Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Perspektif Pancasila*. Likhitaprajna: Jurnal Ilmiah. Vol.23. No.2 (2021).
- Rahman, Muhammad, Muhammad William Hafis dan Putri Saraswati. *Analisis Yuridis Rencana Penghapusan Sistem Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja*. Journal of Social Movements. Vol.2. No.1 (2025).
- Riyadi, Rafi Bagus. *Tanggung Jawab Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi dan Sains. Vol.4. No.1 (2025).
- Sarmadani, Brian Daniel Raja Gukguk Gukguk dan Fahrozi. *Perbedaan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan RUU Omnibuslaw Cipta Kerja*. Perkara: Jurnal Ilmu Hukum dan Politik. Vol.2. No.1 (2024).
- Setiyawan, Erlangga Bagus, Sandy Maldini dan Imam Budi Santoso. *Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. VERITAS: Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum. Vol.7. No.2, (2021).
- Siregar, M. Faisal. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Circle Archive. Vol.1. No.5 (2024).
- Sitanggang, Tio Theresia, R A Hotmartua Simanullang dan Viony Ferencia. *Implikasi Praktik Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Aspek Hukum dan Psikologis Pekerja/Buruh*. Jurnal Legislatif. Vol.8. No.1 (2024).
- Suandi dan Sefa Martinesya. *Tanggung Jawab Pemerintah terhadap Hak Konstitusional Tenaga Kerja Outsourcing*. Jurnal Cakrawala Ilmiah. Vol.21. No.1 (2021).
- Suyoko dan Mohammad Ghufro AZ. *Tinjauan Yuridis terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) pada Pekerja di Indonesia*. Jurnal Cakrawala Hukum. Vol.12. No.1 (2021).

- Suyono, Joko, Miftakhul Huda dan Niken Arief Rahayuana. *Analisis Hukum terhadap Fenomena Outsourcing dalam Perspektif Keadilan Sosial dan Hak-Hak Pekerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung 517K/ Pdt.Sus-PHI/2019)*. JPcHI (Jurnal Penelitian Hukum Indonesia). Vol.6. No.1 (2025).
- Tamungku, Efer Musa, Donald Albert Rumokoy dan Toar Neman Palilingan. *Penerapan Praktik Inkonstitusional Bersyarat di Mahkamah Konstitusi*. Lex Privatum. Vol.12. No.1 (2023).
- Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani dan Angga Pramodya Pradhana. *Problematisasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja*. Jurnal Rechtsens. Vol.13. No.1 (2024).

Website

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PPKWT) Juli 2020*. diakses dari <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/34>. diakses pada 7 November 2025.
- Terzakyan, Talin. *Ley outsourcing en México 2021: en qué consiste la reforma*. diakses dari <https://www.deel.com/es/blog/nueva-ley-de-outsourcing-en-mexico/>. diakses pada 6 November 2025.

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023.
- Ley Federal del Trabajo (Undang-Undang Ketenagakerjaan Federal Meksiko).