



Custodia: Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry

Vol 1 No 4 June 2026, Hal 389-405
ISSN: 3123-2116 (Print) ISSN: 3123-2108 (Electronic)
Open Access: <https://scriptaintelektual.com/custodia>

Tinjauan Literatur Hukum Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan Hak Hak Dasar Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Pasca Berlakunya Undang Undang Cipta Kerja

Mu'ammarr Kadhafi^{1*}, Nanda Ade Putra Rudianto², Muhammad Gilang Ardiansyah³

¹⁻³ Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

email: kadhafimuammarr34@gmail.com¹, nandaadeputra04@gmail.com², muhamad.gilangardiansyah@gmail.com³

Article Info :

Received:
15-04-2026
Revised:
28-04-2026
Accepted:
10-05-2026

Abstract

This study examines the transformation of legal protection for outsourcing workers following the enactment of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation through a normative doctrinal approach combined with a Systematic Literature Review method. The analysis focuses on the shifting structure of labor protection regarding employment security, socio economic rights, and access to industrial justice within the Indonesian outsourcing regime. Primary legal materials consist of labor legislation, government regulations, and Constitutional Court decisions, while secondary materials include scholarly journals, legal doctrines, and comparative legal studies selected through the PRISMA protocol. The findings indicate that the Job Creation regulatory framework has accelerated the transition from protective labour law toward labour market flexibility, resulting in weakened employment certainty, fragmented welfare protection, and increasingly limited access to effective legal remedies for outsourcing workers. The study further reveals that the ambiguity of legal responsibility between outsourcing vendors and user companies has intensified structural inequality within industrial relations. Consequently, reconstruction of labor law is required to restore constitutional justice, legal certainty, and substantive protection for outsourcing workers.

Keywords: *Outsourcing Workers, Labor Protection, Job Creation Law, Industrial Relations, Legal Justice.*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji transformasi perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penciptaan Lapangan Kerja melalui pendekatan doktrinal normatif yang dipadukan dengan metode Tinjauan Pustaka Sistematis. Analisis ini berfokus pada pergeseran struktur perlindungan ketenagakerjaan terkait jaminan kerja, hak-hak sosial ekonomi, dan akses terhadap peradilan ketenagakerjaan dalam kerangka kerja outsourcing di Indonesia. Bahan hukum primer terdiri dari undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, dan putusan Mahkamah Konstitusi, sedangkan bahan sekunder mencakup jurnal ilmiah, doktrin hukum, dan studi hukum komparatif yang dipilih melalui protokol PRISMA. Temuan menunjukkan bahwa kerangka regulasi Penciptaan Lapangan Kerja telah mempercepat transisi dari hukum ketenagakerjaan yang protektif menuju fleksibilitas pasar tenaga kerja, yang mengakibatkan melemahnya kepastian kerja, perlindungan kesejahteraan yang terfragmentasi, dan akses yang semakin terbatas terhadap upaya hukum yang efektif bagi pekerja outsourcing. Studi ini lebih lanjut mengungkapkan bahwa ambiguitas tanggung jawab hukum antara penyedia outsourcing dan perusahaan pengguna telah memperparah ketidaksetaraan struktural dalam hubungan industrial. Akibatnya, rekonstruksi hukum ketenagakerjaan diperlukan untuk memulihkan keadilan konstitusional, kepastian hukum, dan perlindungan substantif bagi pekerja outsourcing.

Kata kunci: *Pekerja Outsourcing, Perlindungan Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Hubungan Industrial, Keadilan Hukum.*



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Hak atas pekerjaan yang layak dalam rezim hukum modern telah mengalami transformasi dari sekadar isu domestik hubungan industrial menuju bagian integral dari rezim hak asasi manusia global yang menempatkan martabat pekerja sebagai fondasi pembangunan ekonomi berkelanjutan. Dinamika globalisasi, liberalisasi pasar tenaga kerja, serta ekspansi model bisnis berbasis efisiensi korporasi mendorong banyak negara mengadopsi pola fleksibilitas hubungan kerja yang ditandai dengan

meningkatnya praktik outsourcing sebagai instrumen efisiensi produksi dan distribusi risiko bisnis. Dalam perkembangan mutakhir, perdebatan akademik internasional tidak lagi berfokus pada legalitas outsourcing semata, melainkan pada sejauh mana negara mampu menjaga keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja dan perlindungan hak dasar pekerja di tengah tekanan investasi global. Posisi Indonesia dalam lanskap tersebut menjadi sangat strategis karena transformasi regulasi ketenagakerjaan melalui rezim Undang-Undang Cipta Kerja memperlihatkan perubahan orientasi politik hukum yang signifikan dari paradigma protektif menuju pendekatan labour market flexibility yang lebih liberal. Konstitusi Indonesia sendiri secara eksplisit menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, sementara pengakuan universal terhadap hak atas pekerjaan sebagai bagian dari hak asasi manusia ditegaskan dalam Pasal 23 Universal Declaration of Human Rights (Republik Indonesia, 1945; United Nations, 1948). Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, relasi industrial tidak dapat diposisikan sebagai hubungan kontraktual biasa karena terdapat ketimpangan struktural antara pemilik modal dan pekerja yang menuntut intervensi hukum negara sebagai instrumen perlindungan sosial (Husni, 2016). Pergeseran orientasi regulasi ketenagakerjaan pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan pengesahannya kembali melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperlihatkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia sedang bergerak menuju konfigurasi normatif yang lebih akomodatif terhadap kebutuhan investasi dan fleksibilitas usaha, khususnya melalui deregulasi sistem outsourcing dan perluasan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Republik Indonesia, 2020; Republik Indonesia, 2023).

Literatur hukum ketenagakerjaan kontemporer menunjukkan bahwa praktik outsourcing di Indonesia telah berkembang dari mekanisme penunjang efisiensi administratif menjadi instrumen restrukturisasi hubungan kerja yang secara substantif mempengaruhi kepastian kerja, kesejahteraan, dan akses pekerja terhadap perlindungan hukum. Kajian Syahputra, Rumainur, dan Arrisman menegaskan bahwa perubahan rezim hukum pasca-Undang-Undang Cipta Kerja telah menggeser konstruksi tanggung jawab hukum antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna sehingga menciptakan ruang ketidakjelasan dalam pemenuhan hak normatif pekerja outsourcing, terutama terkait tanggung jawab atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan pasca pemutusan hubungan kerja (Syahputra et al., 2022). Sementara itu, penelitian Suyono, Huda, dan Rahayuana memperlihatkan bahwa dalam praktik peradilan hubungan industrial, pekerja outsourcing masih menghadapi kesulitan memperoleh perlindungan efektif karena lemahnya konstruksi pertanggungjawaban perusahaan pengguna dalam sengketa ketenagakerjaan, meskipun pekerja secara faktual bekerja di bawah kontrol langsung perusahaan pengguna jasa (Suyono et al., 2025). Kajian Yitawati, Chairani, dan Pradhana bahkan menunjukkan bahwa klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menghadirkan problematika serius terkait perlindungan kesejahteraan pekerja akibat dominannya orientasi deregulasi investasi dibanding penguatan hak sosial tenaga kerja (Yitawati et al., 2024). Dalam konteks teoritis, perkembangan tersebut memperlihatkan bahwa outsourcing tidak lagi dipahami sekadar sebagai mekanisme pembagian kerja korporasi, melainkan sebagai bentuk reorganisasi hubungan industrial yang mengubah struktur perlindungan hukum pekerja secara mendasar, terutama setelah penghapusan pembatasan pekerjaan inti dan penunjang yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Republik Indonesia, 2003).

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi penting terhadap diskursus hukum outsourcing di Indonesia, literatur yang tersedia masih memperlihatkan fragmentasi analisis yang cukup tajam baik pada aspek metodologis maupun konseptual. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung bersifat parsial dengan fokus yang terpisah-pisah pada isu tertentu seperti upah, pemutusan hubungan kerja, atau legalitas hubungan kontraktual tanpa membangun sintesis komprehensif mengenai pergeseran paradigma perlindungan hukum pekerja pasca-rezim Omnibus Law. Inkonsistensi juga terlihat pada kesimpulan akademik terkait efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja, di mana sebagian studi memandang deregulasi outsourcing sebagai kebutuhan rasional untuk meningkatkan daya saing investasi nasional, sedangkan studi lain menilai perubahan tersebut justru melegitimasi komodifikasi tenaga kerja dan memperlemah kepastian kerja pekerja outsourcing (Syahputra et al., 2022; Yitawati et al., 2024). Problematika metodologis semakin tampak karena mayoritas penelitian menggunakan pendekatan normatif-dogmatik konvensional tanpa melakukan pemetaan sistematis terhadap kecenderungan argumentasi akademik yang berkembang pasca perubahan regulasi. Padahal, perubahan struktur norma melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah menciptakan konfigurasi hukum baru yang

membutuhkan pembacaan komprehensif dan terintegrasi untuk menilai sejauh mana transformasi tersebut mempengaruhi derajat perlindungan hak dasar pekerja outsourcing (Republik Indonesia, 2021; Republik Indonesia, 2023). Ketiadaan sintesis sistematis terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu menyebabkan diskursus akademik mengenai outsourcing cenderung terfragmentasi dan belum mampu menghasilkan konsensus ilmiah mengenai arah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca-Omnibus Law.

Kesenjangan literatur tersebut menjadi semakin problematis ketika dikaitkan dengan implikasi praktis yang ditimbulkan oleh fleksibilisasi hubungan kerja terhadap keberlanjutan perlindungan sosial pekerja di Indonesia. Penghapusan batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan berimplikasi langsung pada melemahnya *security of tenure* karena pekerja outsourcing kini dapat ditempatkan pada lini produksi utama yang sebelumnya hanya diperuntukkan bagi pekerja tetap. Kondisi tersebut membuka ruang terjadinya normalisasi hubungan kerja jangka pendek yang secara struktural menempatkan pekerja dalam posisi rentan terhadap pemutusan hubungan kerja, penghindaran kewajiban kompensasi, dan praktik eksploitasi upah melalui sistem vendorisasi tenaga kerja. Dalam praktik hubungan industrial, ketidakjelasan batas tanggung jawab antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna juga memperumit akses pekerja terhadap keadilan, terutama dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Republik Indonesia, 2004). Kritik akademik terhadap rezim hukum baru bahkan menunjukkan bahwa fleksibilitas hubungan kerja pasca-Undang-Undang Cipta Kerja cenderung memperkuat posisi tawar modal dibanding pekerja sehingga menciptakan ketimpangan struktural yang semakin dalam dalam relasi industrial (Suyono et al., 2025). Dalam konteks negara hukum modern, kondisi tersebut tidak hanya menimbulkan persoalan legal-formal, melainkan juga mengancam legitimasi sosial hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan hak konstitusional warga negara. Urgensi ilmiah penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menjelaskan secara sistematis apakah transformasi regulasi outsourcing benar-benar menghasilkan keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan perlindungan hak pekerja, atau justru mempercepat degradasi fungsi protektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Berdasarkan perkembangan tersebut, penelitian ini menempatkan dirinya secara spesifik dalam ruang kajian comparative labour law dan socio-legal review dengan fokus pada analisis pergeseran paradigma perlindungan hukum pekerja outsourcing antara rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan rezim Undang-Undang Cipta Kerja. Posisi penelitian ini berbeda dari studi-studi sebelumnya karena tidak hanya menginventarisasi perubahan norma hukum secara tekstual, tetapi juga mensintesis secara kritis kecenderungan argumentasi akademik mengenai dampak deregulasi outsourcing terhadap hak-hak dasar pekerja. Pendekatan tersebut menjadi penting karena dinamika hukum ketenagakerjaan tidak dapat dipahami semata-mata melalui pembacaan normatif terhadap teks undang-undang, melainkan harus dianalisis sebagai bagian dari perubahan politik hukum negara dalam merespons tekanan globalisasi ekonomi dan liberalisasi pasar tenaga kerja. Dalam konteks ini, penelitian memandang outsourcing sebagai arena kontestasi antara paradigma protective labour law dan labour market flexibility yang mempengaruhi konstruksi perlindungan hukum pekerja secara substantif. Kajian Kantikha menegaskan bahwa outsourcing modern telah berkembang menjadi mekanisme reorganisasi produksi yang kompleks sehingga membutuhkan desain perlindungan hukum yang lebih adaptif dan tidak semata bertumpu pada logika kontraktual formalistik (Kantikha, 2026). Penelitian ini juga memanfaatkan pendekatan Systematic Literature Review berbasis protokol PRISMA untuk memastikan bahwa sintesis argumentasi akademik dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis dalam memetakan perkembangan literatur hukum outsourcing di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengomparasikan pergeseran tingkat perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar pekerja outsourcing antara rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan rezim Undang-Undang Cipta Kerja melalui pendekatan Systematic Literature Review berbasis protokol PRISMA. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi kecenderungan paradigma hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca deregulasi outsourcing serta menjelaskan implikasi transformasi regulasi terhadap kepastian kerja, kesejahteraan pekerja, dan akses terhadap keadilan hubungan industrial. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan kontemporer melalui sintesis kritis mengenai pergeseran orientasi negara dari paradigma perlindungan buruh menuju fleksibilitas pasar kerja. Secara metodologis, penelitian ini menawarkan model sintesis literatur hukum berbasis PRISMA sebagai

pendekatan yang lebih sistematis dan akuntabel dalam membangun pemetaan akademik terhadap perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan hukum non-empiris dengan karakter normatif-doktrinal yang dipadukan melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR). Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian diarahkan untuk mengkaji konstruksi norma, pergeseran politik hukum, serta efektivitas perlindungan hak dasar pekerja alih daya dalam rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sumber data penelitian terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, penelitian ini menggunakan bahan hukum sekunder berupa artikel jurnal ilmiah bereputasi, buku teks hukum ketenagakerjaan, dan doktrin hukum yang relevan, termasuk pemikiran mengenai penelitian hukum normatif sebagaimana dikemukakan oleh Johnny Ibrahim dalam Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis melalui basis data akademik seperti Google Scholar, Garuda, dan SINTA dengan mengadopsi protokol PRISMA untuk memastikan transparansi, relevansi, dan akuntabilitas proses seleksi literatur.

Kerangka analisis penelitian menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan komparatif (*comparative approach*) untuk menafsirkan dinamika perlindungan hukum pekerja outsourcing sebelum dan sesudah berlakunya UU Cipta Kerja. Teknik analisis dilakukan melalui sintesis tematik (*thematic synthesis*) terhadap literatur terpilih guna mengidentifikasi pola argumentasi, konsistensi norma, serta pergeseran paradigma hukum dari *protective labour law* menuju *labour market flexibility*. Validitas akademik penelitian dijaga melalui proses triangulasi doktrinal dengan membandingkan berbagai pandangan sarjana hukum, putusan normatif, dan hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh konsensus interpretatif yang objektif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menelaah aspek tekstual regulasi, tetapi juga membangun konstruksi kritis mengenai implikasi deregulasi ketenagakerjaan terhadap kepastian kerja, kesejahteraan pekerja, dan akses terhadap keadilan hubungan industrial di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekonfigurasi Perlindungan Normatif Ketenagakerjaan dan Erosi Kepastian Kerja dalam Rezim Outsourcing Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Perubahan struktur hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang kemudian ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan adanya transformasi paradigma regulasi dari model proteksi normatif menuju rezim fleksibilitas hubungan kerja berbasis efisiensi pasar tenaga kerja. Dalam perspektif *statute approach*, perubahan terhadap Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memperlihatkan penghilangan batas limitatif mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga norma hukum kehilangan karakter restriktif yang sebelumnya berfungsi sebagai instrumen perlindungan preventif bagi pekerja outsourcing. Penafsiran sistematis terhadap hubungan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperlihatkan bahwa konstruksi norma baru lebih menitikberatkan pada kebutuhan fleksibilitas korporasi dibandingkan kepastian kerja pekerja. Literatur hukum ketenagakerjaan mengonfirmasi bahwa deregulasi tersebut menggeser fungsi hukum dari *social justice instrument* menjadi perangkat fasilitasi investasi dan efisiensi produksi industri (Ridwan & Ardan, 2025). Secara konseptual, kondisi tersebut menimbulkan reduksi terhadap prinsip *security of*

tenure yang selama ini menjadi fondasi perlindungan hak dasar pekerja dalam sistem hubungan industrial Indonesia (Husni, 2016).

Penafsiran historis terhadap pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menunjukkan bahwa pembatasan outsourcing pada pekerjaan penunjang lahir sebagai respons atas praktik eksploitasi tenaga kerja yang berkembang pada era liberalisasi ekonomi pasca-krisis 1998. Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara eksplisit menentukan bahwa pekerja outsourcing hanya dapat digunakan untuk kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi utama perusahaan. Norma tersebut secara doktrinal dimaksudkan untuk mencegah terjadinya fragmentasi hubungan kerja permanen menjadi hubungan kerja kontraktual jangka pendek yang rentan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak. Literatur yang dianalisis melalui pendekatan *thematic synthesis* menunjukkan bahwa penghapusan norma limitatif tersebut dalam rezim Undang-Undang Cipta Kerja telah menghilangkan karakter perlindungan preventif yang sebelumnya melekat pada hukum ketenagakerjaan nasional (Khairani et al., 2023). Pergeseran orientasi regulasi tersebut memperlihatkan dominasi paradigma *labour market flexibility* yang menempatkan tenaga kerja sebagai instrumen produksi yang dapat disesuaikan berdasarkan kebutuhan pasar.

Analisis gramatikal terhadap Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibandingkan dengan Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperlihatkan perubahan terminologi hukum yang sangat signifikan. Pada rezim lama, penggunaan frasa “kegiatan penunjang” memiliki makna pembatasan substantif terhadap ruang lingkup outsourcing, sedangkan rezim baru tidak lagi menggunakan terminologi pembatasan tersebut secara eksplisit. Konsekuensinya, perusahaan pengguna memperoleh legitimasi normatif untuk menempatkan pekerja outsourcing pada lini produksi inti yang sebelumnya secara hukum wajib diisi pekerja tetap. Kondisi tersebut menimbulkan problematik yuridis mengenai hilangnya kepastian hubungan kerja jangka panjang bagi pekerja alih daya, khususnya dalam konteks hubungan kerja berbasis PKWT yang semakin dominan pasca berlakunya UU Cipta Kerja (PN et al., 2026). Literatur hukum ketenagakerjaan menunjukkan bahwa dominasi PKWT dalam sistem outsourcing telah mengakibatkan normalisasi kerentanan kerja (*normalization of precarious work*) dalam struktur hubungan industrial Indonesia (Setiawan, 2026).

Pendekatan konseptual terhadap teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon memperlihatkan bahwa perlindungan preventif dalam hukum ketenagakerjaan mengalami degradasi pasca deregulasi outsourcing melalui UU Cipta Kerja. Perlindungan preventif yang sebelumnya diwujudkan melalui pembatasan normatif jenis pekerjaan kini bergeser menjadi perlindungan administratif berbasis kontraktual yang sangat bergantung pada itikad baik perusahaan. Dalam konteks ini, negara tidak lagi memainkan fungsi protektif secara aktif, melainkan lebih berperan sebagai regulator pasar kerja yang memberikan ruang fleksibilitas maksimal kepada pelaku usaha. Penelitian Arifin et al. (2022) menunjukkan bahwa hilangnya batasan pekerjaan inti dan penunjang telah menciptakan ruang interpretasi yang sangat luas bagi perusahaan untuk menghindari kewajiban pengangkatan pekerja tetap. Situasi tersebut memperlihatkan bahwa kebijakan deregulasi outsourcing tidak hanya berdampak pada hubungan kerja individual, tetapi juga mengubah struktur perlindungan hukum ketenagakerjaan secara sistemik.

Interpretasi teleologis terhadap tujuan pembentukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan adanya ketegangan normatif antara orientasi investasi dan perlindungan hak konstitusional pekerja sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara secara normatif memiliki kewajiban untuk menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara, namun implementasi fleksibilitas outsourcing justru memperbesar potensi ketidakstabilan kerja. Literatur sosio-legal menunjukkan bahwa ketidakpastian hubungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kualitas hidup pekerja, termasuk akses terhadap jaminan sosial, pengembangan karier, dan stabilitas ekonomi keluarga (Damanik et al., 2024). Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara implisit juga menegaskan

pentingnya perlindungan konstitusional terhadap pekerja outsourcing dalam menghadapi praktik hubungan kerja fleksibel yang berpotensi eksploitatif (Ardelia et al., 2024). Dari sudut pandang teori negara hukum, kondisi tersebut memperlihatkan adanya reduksi fungsi hukum sebagai instrumen perlindungan hak asasi sosial-ekonomi warga negara.

Tabel 1. Perbandingan Konstruksi Norma Outsourcing Sebelum dan Sesudah UU Cipta Kerja

Aspek Normatif	UU No. 13 Tahun 2003	UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021	Implikasi Yuridis
Jenis pekerjaan outsourcing	Terbatas pada pekerjaan penunjang	Tidak dibatasi secara eksplisit	Hilangnya kepastian kerja
Status hubungan kerja	PKWT dibatasi secara ketat	PKWT lebih fleksibel	Peningkatan precarious work
Perlindungan preventif	Bersifat restriktif	Bersifat administratif	Melemahnya deterrent effect
Posisi pekerja	Subjek perlindungan hukum	Variabel efisiensi pasar	Komodifikasi tenaga kerja
Tanggung jawab perusahaan	Relatif lebih jelas	Cenderung kabur	Potensi penghindaran kewajiban

Sumber: Hasil sintesis normatif berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, dan PP No. 35 Tahun 2021.

Penempatan tabel normatif di atas memperlihatkan bahwa transformasi regulasi outsourcing tidak sekadar bersifat administratif, melainkan menyentuh struktur fundamental perlindungan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Analisis komparatif terhadap konstruksi norma menunjukkan bahwa rezim lama menempatkan pekerja sebagai subjek perlindungan hukum, sedangkan rezim baru lebih menekankan efisiensi dan fleksibilitas hubungan kerja. Literatur yang dikaji melalui pendekatan SLR memperlihatkan konsensus bahwa penghilangan batasan outsourcing telah memperbesar potensi praktik *labour commodification* dalam hubungan industrial modern (Buulolo et al., 2025). Kondisi tersebut memperkuat argumentasi bahwa hukum ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja mengalami pergeseran orientasi dari *protective labour law* menuju *market-oriented labour regulation*. Secara teoritik, perubahan tersebut menimbulkan konsekuensi terhadap hilangnya keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan martabat pekerja sebagai subjek hukum.

Kajian terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan bahwa Mahkamah pada prinsipnya mengakui adanya problematika perlindungan pekerja outsourcing dalam rezim hukum baru. Mahkamah menekankan pentingnya negara menjamin perlindungan konstitusional terhadap pekerja dalam praktik hubungan kerja fleksibel yang berkembang pasca Omnibus Law. Akan tetapi, putusan tersebut tidak secara eksplisit mengembalikan norma pembatasan pekerjaan outsourcing sebagaimana diatur dalam rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian Nababan dan Olivia (2025) menunjukkan bahwa absennya penguatan norma substantif dalam putusan tersebut menyebabkan perusahaan tetap memiliki ruang luas untuk mempertahankan praktik outsourcing pada pekerjaan inti. Implikasi yuridisnya adalah ketidakpastian perlindungan hukum pekerja outsourcing masih tetap berlangsung meskipun telah terdapat intervensi konstitusional dari Mahkamah Konstitusi.

Perspektif *comparative legal approach* memperlihatkan bahwa negara-negara dengan sistem *flexicurity* yang berhasil tetap mempertahankan jaring pengaman sosial yang kuat bagi pekerja fleksibel. Dalam konteks Indonesia, fleksibilitas outsourcing justru berkembang lebih cepat dibandingkan penguatan instrumen perlindungan sosial dan pengawasan ketenagakerjaan. Pasal 81 angka 15 Undang-

Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang mengubah ketentuan PKWT memperlihatkan orientasi deregulatif yang memperlonggar penggunaan kontrak kerja jangka pendek tanpa diimbangi mekanisme pengawasan yang efektif. Literatur hukum menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan terhadap perusahaan outsourcing mengakibatkan maraknya praktik penghindaran kewajiban normatif, termasuk pengabaian kompensasi PKWT dan pemutusan kontrak berulang (Kusuma, 2025). Situasi tersebut menunjukkan bahwa model fleksibilitas kerja di Indonesia cenderung bergerak menuju *hyper-flexibility* tanpa dukungan sistem keamanan kerja yang memadai.

Analisis terhadap teori ketimpangan posisi tawar memperlihatkan bahwa deregulasi outsourcing memperbesar subordinasi ekonomi pekerja terhadap perusahaan pengguna dan vendor penyedia jasa. Dalam hubungan tripartit, pekerja outsourcing berada pada posisi yang sangat rentan karena tidak memiliki hubungan hukum langsung dengan perusahaan pengguna tempat mereka bekerja secara faktual. Penelitian Samuel dan Sinaga (2024) menunjukkan bahwa kekaburan tanggung jawab hukum antara vendor dan perusahaan pengguna menyebabkan pekerja kesulitan memperoleh kepastian pemenuhan hak-hak normatif ketika terjadi perselisihan hubungan industrial. Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai tanggung jawab atas perbuatan pihak lain secara teoritik dapat digunakan untuk memperluas pertanggungjawaban perusahaan pengguna, namun implementasinya masih sangat terbatas dalam praktik peradilan hubungan industrial. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa pelemahan norma preventif outsourcing juga berdampak pada melemahnya efektivitas perlindungan represif bagi pekerja.

Sintesis akhir terhadap keseluruhan literatur memperlihatkan bahwa perubahan rezim outsourcing pasca UU Cipta Kerja bukan sekadar reformasi administratif hukum ketenagakerjaan, melainkan rekonstruksi ideologis terhadap posisi pekerja dalam sistem ekonomi nasional. Politik hukum ketenagakerjaan bergerak menuju model deregulatif yang menempatkan fleksibilitas investasi sebagai prioritas utama dibandingkan kepastian kerja dan kesejahteraan buruh. Literatur yang dianalisis secara konsisten menunjukkan bahwa paradigma baru tersebut memperbesar risiko terbentuknya kelas pekerja prekariat yang hidup dalam hubungan kerja tidak stabil dan minim perlindungan sosial (Yitawati et al., 2024). Dari perspektif teori negara kesejahteraan, kondisi tersebut memperlihatkan adanya kontradiksi antara tujuan pembangunan ekonomi dan mandat konstitusional perlindungan hak sosial-ekonomi warga negara. Implikasi akademiknya menunjukkan bahwa reformulasi hukum outsourcing di Indonesia memerlukan rekonstruksi normatif yang mampu mengintegrasikan fleksibilitas ekonomi dengan perlindungan substantif terhadap martabat dan hak dasar pekerja.

Degradasi Perlindungan Kesejahteraan dan Hak Sosial Pekerja Alih Daya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Transformasi politik hukum ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang kemudian ditegaskan kembali melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperlihatkan pergeseran orientasi regulasi dari paradigma perlindungan buruh menuju fleksibilitas pasar kerja yang lebih akomodatif terhadap kepentingan investasi dan efisiensi korporasi. Pergeseran tersebut tidak hanya berdampak terhadap aspek kepastian hubungan kerja, tetapi juga memengaruhi konstruksi normatif mengenai perlindungan kesejahteraan pekerja outsourcing dalam bentuk pengupahan, jaminan sosial, kompensasi kerja, dan standar kesejahteraan minimum lainnya sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penafsiran sistematis terhadap Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa negara pada dasarnya memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin penghidupan yang layak bagi pekerja melalui sistem pengupahan yang adil dan proporsional. Akan tetapi, pendekatan deregulatif dalam rezim UU Cipta Kerja memperlihatkan kecenderungan pengurangan intensitas perlindungan negara terhadap hak kesejahteraan pekerja outsourcing melalui perluasan fleksibilitas hubungan kerja dan penguatan

diskresi perusahaan dalam menentukan skema kerja serta pengupahan pekerja kontrak dan alih daya (Ridwan & Ardan, 2025). Literatur hukum ketenagakerjaan menunjukkan bahwa perubahan tersebut melahirkan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan perusahaan outsourcing karena pekerja ditempatkan sebagai komoditas produksi yang dapat disesuaikan secara fleksibel dengan kebutuhan efisiensi industri tanpa jaminan kesejahteraan yang memadai (Husni, 2016).

Konsep kesejahteraan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan dari prinsip welfare state yang menempatkan negara sebagai aktor utama dalam menjamin hak sosial-ekonomi warga negara melalui instrumen regulasi ketenagakerjaan yang protektif. Dalam perspektif doctrinal legal research, norma perlindungan kesejahteraan pekerja outsourcing seharusnya ditafsirkan secara teleologis sebagai bagian dari perlindungan hak asasi manusia sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 23 Universal Declaration of Human Rights 1948 yang menjamin hak atas pekerjaan yang adil, kondisi kerja yang layak, dan perlindungan terhadap pengangguran. Namun demikian, berbagai kajian memperlihatkan bahwa struktur outsourcing pasca UU Cipta Kerja justru mendorong munculnya praktik fragmentasi tanggung jawab kesejahteraan antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja sehingga pekerja outsourcing sering kali kehilangan akses terhadap perlindungan kesejahteraan secara optimal (Samuel & Sinaga, 2024). Ketidakjelasan distribusi tanggung jawab tersebut tampak dalam praktik penghindaran kewajiban BPJS Ketenagakerjaan, keterlambatan pembayaran upah, hingga manipulasi status hubungan kerja melalui penggunaan kontrak jangka pendek secara berulang (Damanik et al., 2024). Analisis terhadap konstruksi hubungan kerja dalam outsourcing menunjukkan bahwa fleksibilitas yang diperluas oleh PP Nomor 35 Tahun 2021 secara substantif lebih menguntungkan korporasi dibanding pekerja karena posisi pekerja tetap berada dalam kondisi subordinatif tanpa jaminan kesejahteraan yang stabil (Khairani et al., 2023).

Perubahan rezim pengupahan pasca UU Cipta Kerja memperlihatkan adanya reduksi intensitas perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing terutama dalam kaitannya dengan kepastian penerimaan upah dan standar kesejahteraan minimum. Pasal 88C Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan ruang yang lebih luas terhadap penyesuaian pengupahan berdasarkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sehingga perlindungan upah minimum kehilangan karakter rigid protection sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam praktik outsourcing, kondisi tersebut menghasilkan disparitas kesejahteraan antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing meskipun melaksanakan pekerjaan yang sama dalam satu lingkungan kerja yang identik, sehingga prinsip equal pay for equal work tidak terlindungi secara optimal (Syahputra et al., 2022). Kajian komparatif yang dilakukan oleh Sangaji dan Adha (2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas pengupahan dalam outsourcing sering dimanfaatkan perusahaan vendor untuk menekan biaya produksi melalui pemberian upah minimum tanpa kompensasi kesejahteraan tambahan yang memadai. Situasi tersebut memperlihatkan adanya kecenderungan komodifikasi tenaga kerja karena pekerja outsourcing diposisikan sebagai instrumen efisiensi ekonomi yang dapat direduksi nilai kesejahteraannya sesuai kebutuhan pasar kerja fleksibel.

Konstruksi hukum mengenai kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 pada satu sisi dipandang sebagai bentuk penguatan perlindungan normatif bagi pekerja kontrak, namun pada sisi lain masih menyisakan problem implementasi yang serius dalam hubungan kerja outsourcing. Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 memang mengatur kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT berdasarkan masa kerja, tetapi norma tersebut belum mampu mengatasi praktik manipulasi kontrak jangka pendek yang terus diperpanjang untuk menghindari kewajiban kesejahteraan jangka panjang. Penelitian Kusuma (2025) memperlihatkan bahwa banyak perusahaan outsourcing menerapkan skema kontrak berulang dengan masa kerja singkat agar nominal kompensasi yang dibayarkan tetap minimal dan tidak menimbulkan kewajiban pengangkatan pekerja menjadi pekerja tetap. Problem tersebut memperlihatkan bahwa regulasi kompensasi PKWT lebih

bersifat administratif dibanding substantif karena tidak menyentuh akar ketimpangan relasi industrial antara perusahaan dan pekerja outsourcing. Penafsiran historis terhadap lahirnya PP Nomor 35 Tahun 2021 menunjukkan bahwa regulasi tersebut disusun dalam kerangka mendorong fleksibilitas investasi sehingga perlindungan kesejahteraan pekerja cenderung ditempatkan sebagai variabel sekunder dalam desain kebijakan ketenagakerjaan nasional (Yitawati et al., 2024).

Perlindungan jaminan sosial bagi pekerja outsourcing juga memperlihatkan problem normatif dan implementatif yang cukup kompleks pasca berlakunya UU Cipta Kerja. Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebenarnya telah menegaskan kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja, tetapi praktik outsourcing sering menimbulkan ambiguitas mengenai pihak yang bertanggung jawab atas pemenuhan kewajiban tersebut. Penelitian Dalimunthe dan Al Amin (2024) menunjukkan bahwa hubungan kerja tripartit dalam outsourcing menyebabkan pekerja mengalami kesulitan memperoleh kepastian perlindungan BPJS Ketenagakerjaan karena perusahaan pengguna jasa dan perusahaan vendor saling melempar tanggung jawab administratif. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya pelemahan fungsi negara dalam menjamin hak sosial pekerja karena pengawasan ketenagakerjaan tidak berjalan efektif dalam memastikan kepatuhan perusahaan outsourcing terhadap kewajiban jaminan sosial. Dalam perspektif teori ketimpangan posisi tawar, pekerja outsourcing berada dalam kondisi rentan karena ketergantungan ekonomi terhadap pekerjaan membuat mereka sulit menolak praktik pelanggaran hak kesejahteraan yang dilakukan perusahaan (Ibrahim, 2013).

Tabel 2. Komparasi Perlindungan Hak Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah UU Cipta Kerja

Aspek	UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021	Dampak Praktik
Pengupahan	Perlindungan lebih rigid melalui standar minimum	Fleksibilitas berbasis produktivitas dan efisiensi	Potensi disparitas upah dan diskriminasi
Kompensasi PKWT	Belum diatur secara rinci	Diatur melalui Pasal 15 PP 35/2021	Rawan manipulasi kontrak jangka pendek
BPJS Ketenagakerjaan	Kewajiban eksplisit pengusaha	Implementasi administratif lebih fleksibel	Kepesertaan pekerja tidak optimal
Jam kerja	Pembatasan lebih ketat	Fleksibilitas waktu kerja meningkat	Risiko eksploitasi kerja
Hak cuti	Proteksi normatif lebih tegas	Bergantung pada konstruksi kontrak kerja	Ketidakpastian hak normatif

Sumber: Sintesis normatif berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, dan PP No. 35 Tahun 2021.

Perbandingan normatif dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa transformasi regulasi ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja menghasilkan pergeseran karakter perlindungan kesejahteraan dari model state protection menuju contractual flexibility yang lebih bergantung pada kesepakatan hubungan kerja. Pergeseran tersebut menimbulkan konsekuensi yuridis berupa meningkatnya potensi eksploitasi pekerja outsourcing karena hak kesejahteraan tidak lagi dijamin secara rigid oleh negara, melainkan bergantung pada konfigurasi kontrak dan kebijakan perusahaan. Kajian Hidayati et al. (2025)

menunjukkan bahwa fleksibilitas kontrak kerja menyebabkan pekerja outsourcing semakin sulit memperoleh kepastian mengenai hak cuti, jaminan kesehatan, serta standar jam kerja yang layak karena banyak ketentuan kesejahteraan diturunkan ke level perjanjian individual. Situasi tersebut bertentangan dengan prinsip protective labour law yang pada dasarnya menghendaki intervensi negara untuk melindungi pihak pekerja sebagai kelompok yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan industrial. Analisis sistematis terhadap Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja memperlihatkan bahwa orientasi deregulasi ketenagakerjaan lebih menekankan penciptaan iklim investasi dibanding penguatan kesejahteraan pekerja outsourcing sebagai bagian dari hak sosial-ekonomi warga negara.

Problematisasi kesejahteraan pekerja outsourcing juga berkaitan erat dengan perluasan fleksibilitas jam kerja yang diperkenalkan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 melalui pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat yang lebih adaptif terhadap kebutuhan industri. Secara normatif, fleksibilitas tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi produksi dan daya saing ekonomi nasional, tetapi dalam praktik justru melahirkan kecenderungan eksploitasi tenaga kerja melalui penambahan jam kerja tanpa kompensasi yang proporsional. Penelitian Solihin dan Markoni (2022) menunjukkan bahwa pekerja outsourcing sering ditempatkan dalam skema kerja fleksibel yang menyebabkan ketidakjelasan batas waktu kerja dan lemahnya perlindungan terhadap hak istirahat maupun hak cuti tahunan. Dalam konteks teori komodifikasi tenaga kerja, fleksibilitas waktu kerja menunjukkan bahwa pekerja outsourcing diposisikan semata sebagai faktor produksi yang dapat disesuaikan dengan dinamika pasar tanpa mempertimbangkan dimensi kemanusiaan dan kesejahteraan pekerja. Kondisi tersebut memperlihatkan kegagalan konsep flexicurity dalam rezim ketenagakerjaan Indonesia karena fleksibilitas hubungan kerja tidak diimbangi dengan penguatan sistem perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja outsourcing (Ridwan & Ardan, 2025).

Kajian sosio-legal terhadap praktik outsourcing pasca UU Cipta Kerja memperlihatkan bahwa diskriminasi kesejahteraan antara pekerja outsourcing dan pekerja tetap semakin sulit dihindari akibat absennya regulasi yang secara eksplisit menjamin prinsip persamaan perlakuan. Meskipun pekerja outsourcing sering melaksanakan pekerjaan yang identik dengan pekerja tetap, perusahaan pengguna jasa cenderung membedakan akses terhadap tunjangan, bonus, fasilitas kesehatan, dan perlindungan kesejahteraan lainnya berdasarkan status hubungan kerja. Penelitian Samuel dan Sinaga (2024) menunjukkan bahwa dualisme perlindungan kesejahteraan tersebut menciptakan segregasi industrial yang bertentangan dengan asas keadilan sosial dalam hubungan kerja. Penafsiran teleologis terhadap Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 seharusnya mengarah pada pengakuan hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak tanpa diskriminasi status hubungan kerja. Akan tetapi, absennya norma eksplisit mengenai equal pay for equal work dalam rezim outsourcing pasca UU Cipta Kerja menyebabkan perlindungan kesejahteraan pekerja outsourcing tetap berada dalam posisi subordinatif dibanding pekerja tetap (Sangaji & Adha, 2023).

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan dimensi baru dalam diskursus perlindungan kesejahteraan pekerja outsourcing karena Mahkamah menegaskan pentingnya negara menjaga keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja dan perlindungan hak konstitusional pekerja. Kajian Ardelia et al. (2024) menunjukkan bahwa putusan tersebut memperlihatkan adanya pengakuan yudisial terhadap potensi pelemahan perlindungan pekerja outsourcing dalam rezim UU Cipta Kerja, meskipun Mahkamah tidak sepenuhnya membatalkan konstruksi outsourcing yang telah dibentuk pembentuk undang-undang. Dalam perspektif constitutional labour rights, putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menegaskan bahwa perlindungan kesejahteraan pekerja merupakan bagian integral dari hak konstitusional yang tidak dapat direduksi semata-mata atas dasar efisiensi ekonomi dan fleksibilitas investasi. Penelitian Nababan dan Olivia (2025) memperlihatkan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi justru memperkuat urgensi reformulasi regulasi outsourcing agar perlindungan kesejahteraan pekerja tidak hanya bersifat formal-administratif tetapi juga substantif dan efektif. Analisis terhadap perkembangan yurisprudensi ketenagakerjaan menunjukkan bahwa lembaga

peradilan mulai memandang kesejahteraan pekerja outsourcing sebagai isu konstitusional yang berkaitan langsung dengan prinsip negara hukum dan keadilan sosial.

Literatur hukum ketenagakerjaan kontemporer memperlihatkan adanya kecenderungan bahwa model outsourcing pasca UU Cipta Kerja semakin memperkuat dominasi korporasi dalam menentukan struktur hubungan kerja dan distribusi kesejahteraan pekerja. Penelitian Hidayati, Faqurrowzi, dan Tanjung (2022) menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan manajerial terhadap perusahaan outsourcing menyebabkan banyak pelanggaran kesejahteraan pekerja tidak terdeteksi maupun tidak memperoleh sanksi hukum yang efektif. Kondisi tersebut diperparah oleh lemahnya posisi pekerja dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 karena pekerja outsourcing sering menghadapi hambatan pembuktian dan ketidakjelasan subjek tanggung jawab hukum. Penelitian Suyono et al. (2025) memperlihatkan bahwa praktik outsourcing dalam berbagai putusan pengadilan cenderung memperlihatkan pola eksploitasi terselubung melalui pengurangan hak kesejahteraan dan pengalihan risiko ketenagakerjaan kepada pekerja. Situasi tersebut memperlihatkan bahwa deregulasi outsourcing tidak hanya menimbulkan persoalan normatif, tetapi juga menghasilkan ketimpangan struktural dalam distribusi kesejahteraan dan akses keadilan hubungan industrial.

Konstruksi perlindungan kesejahteraan pekerja outsourcing pasca berlakunya UU Cipta Kerja pada akhirnya menunjukkan adanya konflik antara orientasi fleksibilitas ekonomi dengan mandat konstitusional perlindungan hak sosial pekerja dalam negara kesejahteraan. Pendekatan comparative legal analysis memperlihatkan bahwa negara-negara dengan sistem labour market flexibility yang efektif umumnya tetap memperkuat instrumen social security protection dan equality principle sebagai kompensasi terhadap fleksibilitas hubungan kerja, sedangkan Indonesia justru memperlihatkan pelemahan simultan pada aspek kepastian kerja dan kesejahteraan pekerja outsourcing. Penelitian Buulolo et al. (2025), Pramudia et al. (2026), Rusmady dan Nazar (2026), Setiawan (2026), PN et al. (2026), Samudera (2025), Bila (2025), Kantikha (2026), Nurhasanah dan Hikmawati (2025), serta Arifin et al. (2022) memperlihatkan konsensus akademik bahwa reformasi outsourcing dalam UU Cipta Kerja belum mampu membangun keseimbangan antara kebutuhan investasi dan perlindungan hak dasar pekerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan modern, kesejahteraan pekerja outsourcing seharusnya ditempatkan sebagai hak konstitusional yang tidak dapat dinegosiasikan melalui mekanisme pasar kerja semata karena hak tersebut berkaitan langsung dengan martabat manusia dan keadilan sosial dalam hubungan industrial. Sintesis tematik terhadap keseluruhan literatur menunjukkan bahwa reformasi hukum outsourcing di Indonesia masih menghadapi problem struktural berupa dominasi paradigma labour market flexibility yang belum diimbangi dengan penguatan sistem perlindungan kesejahteraan pekerja secara substantif dan berkeadilan.

Pelemahan Akses Keadilan Industrial dan Krisis Upaya Hukum Pekerja Alih Daya

Konstruksi perlindungan represif terhadap pekerja alih daya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan terjadinya pelemahan akses terhadap keadilan industrial akibat semakin kaburnya subjek tanggung jawab hukum dalam hubungan kerja outsourcing. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menempatkan hubungan industrial sebagai relasi hukum yang harus diselesaikan melalui mekanisme litigasi maupun nonlitigasi berbasis perlindungan hak pekerja, namun dalam praktik outsourcing hubungan hukum justru terfragmentasi antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memperlihatkan bahwa problem utama outsourcing tidak hanya berkaitan dengan fleksibilitas hubungan kerja, tetapi juga berkaitan dengan lemahnya kepastian pihak yang bertanggung jawab ketika terjadi perselisihan hubungan industrial (Ardelia et al., 2024). Samuel dan Sinaga (2024) menjelaskan bahwa konstruksi hubungan kerja triangular menyebabkan pekerja outsourcing mengalami kesulitan menentukan pihak tergugat dalam

proses litigasi PHI karena tanggung jawab normatif sering dilemparkan antara vendor dan user company. Perspektif perlindungan represif menurut Philipus Hadjon sebagaimana dielaborasi dalam doktrin hukum ketenagakerjaan oleh Husni (2016) menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak dapat dinilai efektif apabila mekanisme pemulihan hak justru menempatkan pekerja pada posisi prosedural yang inferior dibanding pemberi kerja.

Ketentuan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memperlihatkan kecenderungan perluasan fleksibilitas outsourcing tanpa disertai penguatan mekanisme pertanggungjawaban hukum dalam sengketa hubungan industrial. Syahputra et al. (2022) menilai bahwa absennya formulasi tanggung jawab renteng secara eksplisit antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa mengakibatkan pekerja outsourcing menghadapi hambatan serius ketika menuntut pemenuhan hak melalui PHI. Dalam praktik litigasi, perusahaan pengguna sering mendalilkan prinsip privity of contract untuk menolak tanggung jawab karena hubungan kerja formal dianggap hanya terjadi antara pekerja dengan perusahaan vendor. Suyono et al. (2025) menunjukkan bahwa orientasi kontraktual formalistik tersebut menyebabkan hakim PHI lebih menekankan eksistensi perjanjian kerja dibanding substansi hubungan subordinatif yang nyata terjadi di tempat kerja. Pendekatan demikian memperlihatkan pergeseran paradigma dari perlindungan substantif menuju legalisme prosedural yang mempersempit akses keadilan pekerja outsourcing dalam rezim hukum pasca UU Cipta Kerja.

Karakter formalistik dalam penyelesaian sengketa outsourcing semakin terlihat melalui penerapan mekanisme pembuktian dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menempatkan beban pembuktian dominan pada pekerja. Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mensyaratkan gugatan dibuat secara rinci dan sistematis, sedangkan pekerja outsourcing umumnya memiliki keterbatasan akses terhadap dokumen kontraktual maupun data administratif perusahaan. Nababan dan Olivia (2025) menjelaskan bahwa kondisi tersebut menyebabkan banyak gugatan pekerja outsourcing dinyatakan obscur libel atau ditolak karena ketidakjelasan subjek hukum tergugat. Rusmady dan Nazar (2026) menambahkan bahwa pekerja outsourcing juga menghadapi kendala pembiayaan litigasi, ketergantungan ekonomi, serta ancaman pemutusan hubungan kerja apabila melakukan gugatan terhadap perusahaan pengguna. Situasi tersebut memperlihatkan bahwa akses terhadap keadilan industrial dalam sistem outsourcing tidak hanya dipengaruhi norma hukum positif, tetapi juga dipengaruhi relasi kuasa ekonomi yang menghasilkan ketimpangan struktural dalam proses peradilan hubungan industrial.

Tabel berikut memperlihatkan pergeseran efektivitas perlindungan represif pekerja outsourcing sebelum dan sesudah berlakunya rezim UU Cipta Kerja berdasarkan pendekatan komparatif normatif terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Tabel 3. Analisis Putusan dan Tanggung Jawab Hukum Outsourcing

Aspek Sengketa	Sebelum UU Cipta Kerja	Sesudah UU Cipta Kerja	Implikasi Yuridis
Status pekerja	Dimungkinkan beralih demi hukum	Mekanisme beralih tidak efektif	Perlindungan status melemah
Tanggung jawab user	Relatif lebih jelas	Semakin kabur	Akses keadilan menurun
Posisi PHI	Cenderung protektif	Formalistik kontraktual	Pekerja semakin inferior

Efektivitas sanksi	Memiliki deterrent effect	Dominan administratif	Penghindaran hukum meningkat
Perlindungan represif	Lebih terintegrasi	Fragmentatif	Alienasi keadilan industrial

Sumber: Sintesis normatif berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, PP No. 35 Tahun 2021, dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 yang dianalisis dari Ardelia et al. (2024), Samuel & Sinaga (2024), Suyono et al. (2025), serta Nababan & Olivia (2025).

Data normatif pada tabel tersebut menunjukkan bahwa perubahan struktur regulasi outsourcing pasca UU Cipta Kerja menghasilkan pelemahan perlindungan represif karena tidak terdapat sinkronisasi antara fleksibilitas hubungan kerja dengan penguatan mekanisme penegakan hak pekerja. Ardelia et al. (2024) menilai bahwa Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 memang mengakui pentingnya perlindungan pekerja outsourcing, namun putusan tersebut belum mampu menghapus problem kaburnya tanggung jawab hukum antara perusahaan vendor dan perusahaan pengguna. Setiawan (2026) menjelaskan bahwa praktik outsourcing modern memperlihatkan kecenderungan perusahaan pengguna memanfaatkan badan usaha penyedia jasa sebagai tameng yuridis untuk menghindari kewajiban litigasi langsung terhadap pekerja. Kondisi tersebut memperlemah deterrent effect dalam hukum ketenagakerjaan karena risiko pelanggaran hak pekerja tidak lagi menghasilkan konsekuensi hukum yang efektif bagi perusahaan pengguna. Perspektif teori hukum normatif menurut Ibrahim (2013) menunjukkan bahwa efektivitas hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma, tetapi juga ditentukan oleh kepastian implementasi dan kejelasan struktur pertanggungjawaban hukum.

Problematisasi akses keadilan pekerja outsourcing juga terlihat dalam kecenderungan hakim PHI yang masih berorientasi pada pendekatan tekstual terhadap kontrak kerja dibanding pendekatan substantif terhadap hubungan kerja faktual. Suyono et al. (2025) melalui analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 517K/Pdt.Sus-PHI/2019 menunjukkan bahwa pekerja outsourcing sering gagal memperoleh perlindungan karena hakim lebih memprioritaskan validitas administratif perjanjian outsourcing dibanding relasi subordinasi nyata di lingkungan kerja perusahaan pengguna. Pendekatan demikian bertentangan dengan semangat perlindungan pekerja dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menempatkan hak atas pekerjaan dan perlakuan adil sebagai hak konstitusional warga negara. Bila (2025) menjelaskan bahwa orientasi kontraktual tersebut memperlihatkan terjadinya reduksi fungsi hukum ketenagakerjaan dari instrumen perlindungan sosial menjadi instrumen legitimasi fleksibilitas hubungan kerja. Penafsiran sistematis terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 seharusnya menempatkan PHI bukan sekadar forum formal pembuktian kontrak, melainkan sebagai instrumen korektif terhadap ketimpangan posisi tawar dalam hubungan industrial.

Pelemahan akses keadilan juga dipengaruhi oleh tidak optimalnya pengaturan sanksi hukum terhadap pelanggaran outsourcing dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 lebih banyak menitikberatkan aspek administratif hubungan kerja dibanding penguatan mekanisme represif terhadap pelanggaran hak pekerja outsourcing. Pramudia et al. (2026) menilai bahwa minimnya ancaman sanksi efektif menyebabkan perusahaan cenderung menggunakan outsourcing sebagai strategi efisiensi tanpa memperhitungkan konsekuensi hukum terhadap pelanggaran hak pekerja. Nurhasanah dan Hikmawati (2025) menunjukkan bahwa pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 masih terdapat ketidakjelasan implementasi tanggung jawab pengguna jasa terhadap kerugian pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak maupun sengketa administratif ketenagakerjaan. Ketiadaan mekanisme joint liability yang eksplisit menyebabkan perlindungan represif terhadap pekerja outsourcing mengalami fragmentasi normatif dan kesulitan implementasi dalam praktik peradilan hubungan industrial.

Perspektif comparative legal approach menunjukkan bahwa konsep joint liability dalam sistem outsourcing sebenarnya telah diterapkan di berbagai negara untuk mencegah penghindaran tanggung

jawab hukum oleh perusahaan pengguna jasa. Samuel dan Sinaga (2024) menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca UU Cipta Kerja belum secara tegas mengadopsi prinsip tanggung jawab renteng sehingga pekerja outsourcing masih menghadapi ketidakpastian pihak yang bertanggung jawab atas pelanggaran hak. Syahputra et al. (2022) menilai bahwa absennya pengaturan joint liability menyebabkan vendor outsourcing sering dijadikan entitas formal semata tanpa kapasitas finansial memadai untuk memenuhi putusan PHI. Situasi tersebut menimbulkan problem efektivitas eksekusi putusan karena meskipun pekerja memenangkan perkara, pelaksanaan hak normatif tetap sulit direalisasikan akibat keterbatasan kemampuan vendor. Pendekatan teleologis terhadap tujuan hukum ketenagakerjaan menunjukkan bahwa perlindungan represif tidak dapat berjalan efektif apabila subjek yang menikmati manfaat ekonomi utama justru terbebas dari tanggung jawab hukum langsung terhadap pekerja.

Krisis akses keadilan industrial juga terlihat melalui tingginya ketergantungan pekerja outsourcing terhadap mekanisme mediasi bipartit dan tripartit yang sering tidak menghasilkan pemulihan hak secara efektif. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memang mewajibkan penyelesaian bipartit sebelum gugatan diajukan ke PHI, namun dalam hubungan kerja outsourcing posisi tawar pekerja sering kali sangat lemah karena ancaman blacklist maupun pemutusan kontrak kerja. Rusmady dan Nazar (2026) menunjukkan bahwa pekerja outsourcing cenderung menghindari proses litigasi karena khawatir kehilangan pekerjaan dan akses kerja pada vendor lain dalam jaringan industri yang sama. Setiawan (2026) menjelaskan bahwa situasi tersebut memperlihatkan terbentuknya chilling effect terhadap penggunaan mekanisme hukum oleh pekerja outsourcing meskipun hak normatif mereka mengalami pelanggaran. Perspektif perlindungan represif menurut Husni (2016) menempatkan negara sebagai pihak yang wajib memastikan mekanisme penyelesaian sengketa dapat diakses secara setara tanpa tekanan struktural dari pemberi kerja.

Konstruksi hukum outsourcing pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperlihatkan bahwa krisis perlindungan pekerja tidak hanya terletak pada aspek norma hubungan kerja, tetapi juga pada lemahnya desain institusional penegakan hukum ketenagakerjaan. Arifin et al. (2022), Buulolo et al. (2025), dan Kantikha (2026) menjelaskan bahwa deregulasi outsourcing telah menghasilkan kompleksitas hubungan hukum yang memperbesar ruang penghindaran tanggung jawab oleh perusahaan pengguna jasa. PN et al. (2026) serta Samudera (2025) menunjukkan bahwa dominasi outsourcing dan fleksibilitas hubungan kerja pascapandemi turut memperbesar ketergantungan pekerja terhadap mekanisme kerja kontraktual yang rentan terhadap sengketa hukum. Yitawati et al. (2024), Khairani et al. (2023), Damanik et al. (2024), Kusuma (2025), Hidayati et al. (2025), Hidayati et al. (2022), Sangaji dan Adha (2023), Solihin dan Markoni (2022), Dalimunthe dan Al Amin (2024), serta Sangaji dan Adha (2023) memperlihatkan konsensus akademik bahwa reformasi outsourcing pasca UU Cipta Kerja belum diikuti penguatan akses keadilan industrial yang memadai bagi pekerja outsourcing. Penafsiran sistematis terhadap UUD 1945, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta prinsip hak asasi manusia dalam Universal Declaration of Human Rights 1948 menunjukkan bahwa perlindungan hak dasar pekerja outsourcing memerlukan rekonstruksi hukum yang menempatkan akses keadilan dan tanggung jawab renteng sebagai elemen sentral dalam hubungan industrial modern.

KESIMPULAN

Perubahan rezim hukum ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memperlihatkan terjadinya pergeseran paradigma perlindungan pekerja alih daya dari pendekatan protective labour law menuju orientasi fleksibilitas pasar kerja yang berdampak langsung terhadap pelemahan hak dasar pekerja. Analisis normatif melalui pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif menunjukkan bahwa deregulasi outsourcing telah mengaburkan batas perlindungan hubungan kerja, memperlemah kepastian status ketenagakerjaan, serta memperbesar ruang fleksibilitas kontraktual yang merugikan pekerja outsourcing secara struktural. Pada dimensi

kesejahteraan, reformulasi norma dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperlihatkan kecenderungan reduksi perlindungan terhadap hak upah, jaminan sosial, kompensasi kerja, dan hak ekonomi sosial akibat ketimpangan posisi tawar antara pekerja dengan perusahaan pengguna maupun perusahaan penyedia jasa. Dalam aspek penegakan hukum, lemahnya pengaturan tanggung jawab renteng, dominasi pendekatan kontraktual formalistik dalam praktik PHI, serta terbatasnya efektivitas perlindungan represif menyebabkan akses keadilan industrial bagi pekerja outsourcing mengalami fragmentasi normatif dan hambatan implementatif. Berdasarkan sintesis doktrinal dan literatur hukum ketenagakerjaan, penelitian ini menegaskan bahwa rekonstruksi hukum outsourcing di Indonesia memerlukan penguatan prinsip tanggung jawab bersama, perluasan perlindungan konstitusional pekerja, serta reorientasi kebijakan ketenagakerjaan yang menempatkan keadilan sosial dan martabat pekerja sebagai tujuan utama sistem hubungan industrial nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardelia, T. A., Hibahtillah, M. A., Imon, S. A., Ningrum, G. P., Damayanti, R., Naelufar, R., ... & Aini, A. N. (2024). Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14189254>
- Arifin, C., Soerodjo, I., Borman, M. S., & Sidarta, D. D. (2022). Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum Dan Sesudah Berlakunya Uu Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum (e-ISSN: 2776-1916)*, 2(04), 62-77. <https://doi.org/10.69957/cr.v4i01.1492>
- Bila, A. N. (2025, December). Kajian Hukum Perlindungan Hak-hak Pekerja Outsourcing Menurut UU Nomor 6 Tahun 2023. In *Seminar Nasional Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* (Vol. 2, No. 1, pp. 254-261). <https://doi.org/10.33830/semnasip.v2i1.6289>
- Buulolo, R. K. F., Akbar, M. H., Zidomi, A. A. M., Malik, I., & Novita, T. R. (2025). Analisis Komparatif Regulasi Alih Daya Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum (e-ISSN: 2776-1916)*, 5(06), 229-236. <https://doi.org/10.69957/cr.v5i06.2520>
- Dalimunthe, N., & Al Amin, M. A. A. B. (2024). Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Berdasarkan UU Omnibus Law Cipta Kerja dan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. *Journal de Facto*, 10(2), 130-149. <https://doi.org/10.36277/jurnaldefacto.v10i2.178>
- Damanik, V. A., Panjaitan, Z. T., Witra, L., Harvis, A. U., Farhan, I., & Herlambang, B. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dan Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Cendikia ISNU SU*, 1(2), 117-123. <https://doi.org/10.70826/jcisnu.v1i2.249>
- Hidayati, L. N., Dewi, A. L., Oktaviana, M. M., Sari, L., Salsabila, S. R., & Hadji, K. (2025). Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Omnibus Law. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 1934-1945. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1484>
- Hidayati, T., Faqurrowzi, L., & Tanjung, Y. T. (2022). Analisa yuridis pengawasan manajerial pekerja outsourcing setelah berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 10(2), 132-156. <https://doi.org/10.36987/jiad.v10i2.3078>
- Husni, L. (2016). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi revisi). Rajawali Pers.
- Ibrahim, J. (2013). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Bayumedia Publishing.
- Kantikha, I. M., & SH, M. (2026). *Buku Ajar Outsourcing (Alih Daya)*. Cv. Nusantara Press Indonesia.
- Khairani, K., Gettari, T. R., & Arnetti, S. (2023). Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Unes Journal Of Swara Justisia*, 7(2), 709-721. <https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2.372>
- Kusuma, R. T. (2025). 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(2). <https://doi.org/10.52249/ilr.v5i2.633>
- Nababan, D. E., & Olivia, F. (2025). Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3), 5233-5244. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i3.2115>

- Nurhasanah, N., & Hikmawati, E. (2025). Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Outsourcing dan Fleksibilitas Kontrak Kerja Pasca Putusan Nomor: 168/Puu-Xxi/2023. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3), 5569-5575. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i3.2185>
- PN, S. S., Tampubolon, E., & Bernadus, R. (2026). Dominasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Outsourcing dalam Hubungan Kerja: Analisis Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Penyumbang Tingkat Pengangguran di Indonesia: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(4), 24577-24584. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6124>
- Pramudia, D. G. D. A., Budiarta, I. N. P., & Styawati, N. K. A. (2026). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023. *KERTHA WICAKSANA*, 20(1), 1-9. <https://doi.org/10.22225/kw.20.1.2026.1-9>
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*.
- Ridwan, M., & Ardan, A. (2025). Reformulasi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Uu No. 6 Tahun 2023: Antara Fleksibilitas Pasar Kerja Dan Perlindungan Buruh. *Lexoria (Jurnal Pluralisme Hukum Indonesia)*, 1(1), 9-22. <https://doi.org/10.2025/kkvy9h15>
- Rusmady, A., & Nazar, J. (2026). Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya PKWT Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Terhadap Risiko Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 3861-3870. <https://doi.org/10.61104/alz.v4i2.4868>
- Samudera, R. S. (2025). Implementasi Kebijakan Uu Cipta Kerja Dalam Tata Kelola Ketenagakerjaan, Lingkungan, Dan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Di Indonesia Pasca-Pandemi. <https://doi.org/10.61731/dpmr.v5i1.44206>
- Samuel, H., & Sinaga, N. A. (2024). Tanggung Jawab Hukum Pelaku Usaha terhadap Pekerja Berdasarkan Hubungan Kerja Alih Daya (Outsourcing) Sebelum dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 13(1), 1-10. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v13i1.18846>
- Sangaji, M. A., & Adha, L. H. (2023). Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Private Law*, 3(1), 95-104. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i1.2151>
- Setiawan, F. L. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 4(2), 113-119. <https://doi.org/10.5281/zenodo.19627965>
- Solihin, S., & Markoni, M. (2022). Perlindungan hukum pekerja pasca pemberlakuan undang-undang no. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(12), 717-737. <https://doi.org/10.58344/locus.v1i9.573>
- Suyono, J., Huda, M., & Rahayuana, N. A. (2025). Analisis Hukum Terhadap Fenomena Outsourcing Dalam Perspektif Keadilan Sosial Dan Hak-Hak Pekerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung 517K/Pdt. Sus-PHI/2019). *JPeHI (Jurnal Penelitian Hukum Indonesia)*, 6(01), 61-71. <https://doi.org/10.61689/jpehi.v6i01.743>
- Syahputra, A., Rumainur, R., & Arrisman, A. (2022). Tinjauan Perbandingan Kewajiban Hukum Perusahaan Alih Daya/Outsourcing Dengan Perusahaan Pengguna Jasa Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Rectum: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 4(2), 292-303. <http://dx.doi.org/10.46930/jurnalrectum.v4i2.1883>
- United Nations. (1948). *Universal declaration of human rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Rechtsens*, 13(1), 97-118.
<https://doi.org/10.56013/rechtsens.v13i1.2671>