

Perbandingan Tanggung Jawab Hukum Pekerja *Outsourcing* di Indonesia dan Amerika Serikat dalam Hukum Ketenagakerjaan

Aisya Wiradrana Wasistha, Agus Prihartono, Dede Agus

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten, Indonesia

ARTICLE HISTORY

Received : 01 September 2025

Revised : 02 November 2025

Accepted : 08 November 2025

KEYWORDS

Responsibility; Outsourced Workers;
Comparative Law; Worker Protection

CORRESPONDENCE

Nama : Aisya Wiradrana Wasistha

Email : aisyawasistha@gmail.com



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

ABSTRACT

This study aims to compare the legal responsibility regulations governing outsourcing workers in Indonesia and the United States from the perspective of Indonesia's Law No. 13 of 2003 on Manpower and the National Labor Relations Act (NLRA). The research was conducted to identify the differences in worker protection, especially regarding employment contracts, wages, social security, and legal certainty. Using a normative juridical method with statutory, conceptual, and comparative approaches, data were obtained from primary legal materials such as legislation, secondary materials including academic literature and journals, and tertiary materials as supporting references. The analysis employed a descriptive-analytical method to compare the substance and implementation of outsourcing regulations in both countries. The results indicate that Indonesia's outsourcing regulations remain limited and often create legal uncertainty, particularly after the enactment of the Job Creation Law, which expanded outsourcing practices without strengthening worker protection. Conversely, the United States provides more comprehensive protection through the NLRA, the Fair Labor Standards Act (FLSA), and the Civil Rights Act, ensuring the right to organize, regulating minimum wages and working hours, and prohibiting discrimination. The study concludes that weak supervision, unclear legal interpretation, and low compliance are the main obstacles in Indonesia, while in the U.S., the "at-will" employment system remains the key factor reducing job security for outsourcing workers.

Pendahuluan

Praktik *outsourcing* selama ini banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh (labour cost) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga merugikan pekerja/buruh. Praktik dalam perjanjian kerja *outsourcing* cenderung menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika perusahaan tidak membutuhkan lagi. Hal inilah yang menjadikan posisi pekerja *outsourcing* menjadi lemah (Pratiwi & Andani, 2022).

Bagi perusahaan pemberi pekerjaan, hal ini akan lebih efisien dan tidak terbebani apabila jenis pekerjaan tersebut diserahkan kepada pihak lain yang lebih memiliki keahlian dan pengalaman dibidangnya sehingga perusahaan akan tetap fokus pada jenis pekerjaan atau kegiatan utamanya. Pembahasan mengenai alih daya khususnya di Indonesia, dari sisi aturan atau regulasi dan penerapannya selalu menjadi sebuah pembahasan yang menarik.

Hal ini terjadi karena banyak terjadi ketidaksesuaian antara fakta pelaksanaan alih daya yang terjadi dimasyarakat khususnya dalam lingkup ketenagakerjaan dengan peraturan-peraturan alih daya yang telah ada dalam Undang-Undang.

Pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan *outsourcing* dibatasi hanya untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan penunjang. Sementara pada Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, tak dicantumkan lagi batasan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dilarang dilakukan oleh pekerja Alih Daya. Hal ini karena penghapusan Pasal 64 dan Pasal 65 serta perubahan Pasal 66 yang menggantikan substansi pada UU Ketenagakerjaan. Ketentuan sebelumnya yang membatasi pemborongan kerja dan kerja *Outsourcing* atau Alih Daya pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dihapus. Perubahan regulasi ini dianggap memperluas lingkup kerja *outsourcing* dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja *outsourcing* atau alih daya, termasuk dalam pekerjaan yang berkaitan secara langsung dengan proses produksi (Nathan & Sunardi, 2020). Dengan demikian, diperlukan kajian perbandingan dengan negara lain yang telah memiliki pengalaman lebih luas dalam penerapan sistem *outsourcing*; dalam hal ini, penulis memilih Amerika Serikat sebagai negara pembanding.

Konsep *outsourcing* di Amerika dipengaruhi ide keunggulan komparatif pertama yang dikemukakan oleh Adam Smith di dalam bukunya "*The wealth of Nation.*" Smith menyarankan bahwa individu, Perusahaan dan negara lebih baik untuk menghasilkan barang dan jasa, dan dengan demikian harus berkonsentrasi kepada produksi selanjutnya dan memfokuskan pekerjaan non-inti kepada pihak lain (Upton, 2023). Dalam hukum ketenagakerjaan Amerika, tidak terdapat pengaturan khusus tentang ketentuan yang mengatur perihal perjanjian kerja. Apabila dilihat dari sistem kontrak kerja pada umumnya menganut prinsip "*at will.*"

Ada pembatasan secara umum mengenai syarat tertentu di dalam kontrak. Dengan menggunakan konsep *at will*, pihak majikan dapat merekrut semua jenis pekerjaan yang dipilihnya. Pekerjaan yang dominan menggunakan konsep *at will* ini adalah pekerja paruh waktu (*part time jobs*) Dimana pekerja hanya bekerja selama 20 jam per minggu. Hal ini diterapkan oleh pemberi kerja untuk mencegah kewajibannya dalam memberikan tunjangan atau bonus dan tetap mempekerjakan pekerja di bawah batas limit jam kerja.

Undang-Undang Hubungan Ketenagakerjaan Nasional (*National Labor Relations Act/NLRA*) tahun 1935 dirancang untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja, memfasilitasi proses perundingan kolektif antara pekerja dan serikat buruh, serta membatasi praktik-praktik manajerial di sektor swasta yang dapat merugikan kesejahteraan tenaga kerja, dunia usaha, dan stabilitas ekonomi nasional Amerika Serikat. Selain itu, NLRA melarang pemberi kerja untuk mewajibkan karyawan bekerja di luar jam kerja yang ditentukan termasuk sebelum atau sesudah jam kerja serta selama waktu istirahat dan mengatur larangan terhadap tindakan diskriminatif seperti pemecatan, penurunan jabatan, pemindahan, atau pengurangan jam kerja yang merugikan pekerja (Morris, 2005).

Peraturan ketenagakerjaan yang ada di Amerika Serikat yang memuat hak-hak sipil diatur dalam Undang-undang *Title VII of The Civil Rights Act of 1964*. Undang-undang ini melarang seorang majikan/pengusaha untuk melakukan diskriminasi dalam bentuk apapun. *Title VII* ini tidak berlaku ke semua pengusaha atau majikan. Hanya pengusaha yang bergerak di bidang industry atau berkaitan dengan perdagangan yang jumlah pekerjanya memiliki 20 hari kerja atau lebih. *Title VII* bertujuan mencegah pengusaha melakukan diskriminasi di segala aspek pekerjaan berdasarkan kelas atau karakteristik tertentu (Hagen, 2011). Selanjutnya, pengaturan mengenai upah dalam ketenagakerjaan di Amerika Serikat diatur dalam *Fair Labor Standards Act (FLSA)*. Definisi upah menurut FLSA adalah "*wage*" paid to any employee includes the reasonable cost as determined by the administrator..." yang berarti bahwa upah dibayarkan kepada setiap pekerja dengan jumlah yang pantas, sebagaimana telah ditentukan oleh atasan atau pimpinan. FLSA sebagai suatu regulasi yang mengatur hal-hal dasar pekerja membentuk suatu divisi yang mengatur upah dan jam kerja dalam departemen tenaga kerja untuk menerbitkan dan mengesahkan Undang-undang.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas berbagai aspek terkait ketenagakerjaan, khususnya mengenai tenaga kerja asing dan sistem outsourcing di Indonesia. Penelitian oleh Marhandika Ardiyanto menyoroti *studi komparasi pengaturan tenaga kerja asing antara Indonesia dan Jepang*, dengan fokus pada persamaan dan perbedaan kebijakan yang berlaku di kedua negara. Sementara itu, Fauzan Hendrawan melakukan *studi komparasi terhadap tenaga kerja alih daya (outsourcing) antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*, untuk melihat bagaimana perubahan regulasi memengaruhi hubungan industrial. Penelitian serupa oleh Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani juga membahas *perlindungan hukum bagi tenaga kerja*

dengan sistem outsourcing di Indonesia, menyoroti tantangan hukum dan perlindungan yang masih lemah bagi pekerja kontrak. Di sisi lain, Dinar Wahyuni berfokus pada *posisi pekerja outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, yang memperlihatkan masih adanya ketimpangan dalam perlindungan hak pekerja alih daya.

Penelitian ini menggunakan dua teori yang dianggap relevan dalam menjawab dua pokok permasalahan utama, yaitu pertama, melakukan analisis komparatif terhadap pengaturan hukum mengenai sistem outsourcing di Indonesia dan Amerika Serikat, dan kedua, mengidentifikasi serta menganalisis faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam implementasi ketentuan tersebut di kedua negara.

Pertama, teori perbandingan hukum atau studi komparatif hukum merupakan konsep yang digunakan untuk mengkaji dan menemukan persamaan maupun perbedaan suatu objek melalui proses perbandingan. Istilah ini tersusun dari dua kata, yaitu “perbandingan” dan “hukum”, yang masing-masing memiliki makna tersendiri. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perbandingan diartikan sebagai perbedaan atau persamaan antara dua hal, dapat pula dimaknai sebagai ibarat ataupun pedoman dalam melakukan pertimbangan. Rudolf B. Schlesinger mengatakan bahwa comparative law merupakan metode penyelidikan dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih dalam tentang bahan hukum tertentu. Teori perbandingan hukum ini akan mengelaborasi secara penuh mengenai identifikasi masalah yang pertama yaitu mengenai perbandingan pengaturan *outsourcing* Indonesia dan Amerika Serikat.

Kedua, teori relevansi hukum adalah seperangkat aturan atau norma hukum yang memiliki suatu keterkaitan atau hubungan dengan seperangkat aturan hukum yang lain dimana ketika ditarik kesimpulan akan memiliki kesamaan atau keterkaitan diantara keduanya dalam konteks tertentu. Relevansi hukum itu sendiri menjadi salah satu hal yang menjadi dasar pada penelitian hukum ini. Dalam teori relevansi hukum yang mana nantinya akan menjawab identifikasi masalah yang kedua, dalam hal menjawab faktor penghambat penerapan outsourcing di Indonesia dan Amerika Serikat.

Oleh karena itu, penulis merasa penting dan terdorong untuk mengangkat isu ini sebagai objek kajian dalam sebuah penelitian ilmiah, guna memberikan kontribusi pemikiran yang bersifat konstruktif terhadap pengembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia khususnya dalam praktik outsourcing di Indonesia yang masih memiliki banyak kendala dilapangan. Sejalan dengan itu, fokus pembahasan dalam penelitian ini kemudian

dirumuskan dan dituangkan secara sistematis dalam berbentuk jurnal yang mengusung judul perbandingan tanggung jawab hukum pekerja *outsourcing* di Indonesia dan Amerika Serikat dalam hukum ketenagakerjaan.

Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif karena berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum positif dan peraturan perundang-undangan yang mengatur sistem *outsourcing*, tanpa melibatkan data empiris di lapangan. Metode ini dipilih untuk menganalisis prinsip, konsep, serta perbandingan pengaturan hukum ketenagakerjaan antara Indonesia dan Amerika Serikat secara mendalam melalui studi kepustakaan. Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Sumber data yang digunakan adalah data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, sedangkan analisis data bersifat deskriptif-analitis dengan penarikan kesimpulan menggunakan metode deduktif dari hal yang bersifat umum menuju khusus.

Hasil dan Pembahasan

Perbandingan Outsourcing di Indonesia dengan Amerika Serikat

Perbandingan pengaturan mengenai *outsourcing* antara Indonesia dan Amerika Serikat menunjukkan adanya perbedaan mendasar dalam pendekatan hukum terhadap perlindungan pekerja. Di Indonesia, *outsourcing* diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 64 sampai dengan 66 yang menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja. Hubungan kerja dalam sistem ini terjadi antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, sedangkan perusahaan pemberi pekerjaan hanya memiliki hubungan kerja secara tidak langsung.

Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 dapat disebut sebagai suatu kodifikasi dari berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya terpisah-pisah. Sebelum UU ini berlaku, ada sekitar 15 peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk mengatur persoalan

ketenagakerjaan. Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 ini, maka ke-15 peraturan tersebut telah dinyatakan tidak berlaku. Dari pengertian outsourcing sebagaimana tersebut di atas, maka dalam bidang hukum ketenagakerjaan ketentuan yang mengatur outsourcing secara implisit ditentukan dalam Pasal 64 sampai Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 64 disebutkan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Setelah adanya perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pembatasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-outsourcing dihapuskan. Perubahan ini memberikan keleluasaan bagi perusahaan untuk melakukan outsourcing terhadap semua jenis pekerjaan. Namun demikian, penghapusan batasan tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum karena berpotensi memperluas praktik outsourcing tanpa memperkuat perlindungan pekerja. Akibatnya, pekerja outsourcing seringkali mengalami ketidakpastian status kerja, perbedaan upah, dan keterbatasan dalam memperoleh hak-hak normatif seperti jaminan sosial dan perlindungan kerja (Budiarta, 2016).

Outsourcing dilakukan melalui perjanjian antara perusahaan pengguna (user) dengan perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*). Hubungan kerja terjadi antara pekerja dan perusahaan outsourcing, bukan perusahaan user. Jika ketentuan hukum tidak dipenuhi, hubungan kerja otomatis beralih ke perusahaan user. Umumnya, pekerja outsourcing dipekerjakan berdasarkan PKWT/kontrak, sehingga mudah kena PHK. Perlindungan pekerja diatur agar setara dengan pekerja tetap, namun praktiknya sering terjadi penyimpangan, terutama terkait pengupahan dan perlakuan berbeda antara pekerja tetap dan outsourcing. Regulasi utama: UU No. 13/2003 Pasal 65 dan Kepmenakertrans No. 220/2004.

Sementara itu, di Amerika Serikat, hubungan kerja diatur dalam *National Labor Relations Act* (NLRA) tahun 1935, atau yang dikenal juga sebagai *Wagner Act*, adalah salah satu pilar penting hukum ketenagakerjaan Amerika Serikat. Undang-undang ini lahir dalam konteks krisis ekonomi pasca-Depresi Besar dan meningkatnya ketegangan antara buruh dengan pengusaha. Tujuan utamanya adalah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja untuk berserikat, melakukan perundingan kolektif, serta menegakkan prinsip keadilan dalam hubungan industrial (Strecker, 2023). Selain itu, hubungan kerja di Amerika Serikat diatur dalam *Title VII of The Civil Rights Act of 1964*, dan *Fair Labor Standards Act* (FLSA). Regulasi

tersebut memberikan perlindungan yang komprehensif terhadap hak-hak dasar pekerja seperti hak berserikat, perundingan kolektif, jam kerja, upah minimum, serta perlindungan dari diskriminasi.

Dalam praktiknya, Amerika Serikat menerapkan *doktrin joint employer*, yang menetapkan bahwa perusahaan utama dapat dianggap sebagai pemberi kerja bersama apabila memiliki pengaruh atau kendali langsung terhadap kondisi kerja pekerja kontraktor (NLRB, 2023). Meskipun NLRA tidak menyebut “outsourcing,” praktik ini relevan karena banyak perusahaan menyerahkan fungsi operasional ke pihak ketiga. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang perlindungan pekerja dan tanggung jawab perusahaan utama, yang dijawab melalui *joint employer doctrine*. *Joint employer doctrine* adalah prinsip hukum yang menentukan apakah dua entitas misalnya perusahaan utama dan kontraktor dapat dianggap sebagai pemberi kerja bersama bagi sekelompok pekerja.

NLRB adalah lembaga administratif independen yang bertugas menegakkan NLRA. Salah satu fungsi utamanya adalah memutus sengketa mengenai status hubungan kerja. Dalam konteks outsourcing, NLRB berwenang menentukan apakah perusahaan utama memenuhi kriteria sebagai *joint employer* (Morgan Lewis, 2024).

Menurut NLRA, hanya pekerja dengan status “*employee*” yang dilindungi hak berserikat dan perundingan kolektif. Sebaliknya, pekerja yang dikategorikan sebagai “*independent contractor*” atau “*supervisor*” tidak termasuk dalam lingkup perlindungan. Status hukum ini sangat penting, karena menentukan apakah pekerja *outsourcing* dapat mengajukan tuntutan terhadap perusahaan utama.

Namun, sistem ketenagakerjaan Amerika Serikat juga memiliki kelemahan melalui prinsip *at-will employment*, yang memungkinkan perusahaan memutus hubungan kerja tanpa alasan tertentu. Hal ini berdampak pada rendahnya jaminan kepastian kerja bagi pekerja kontrak maupun pekerja *outsourcing* (Upton, 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem hukum di Indonesia cenderung berorientasi pada fleksibilitas ekonomi dan efisiensi tenaga kerja, sedangkan Amerika Serikat lebih menitikberatkan pada perlindungan hak-hak pekerja. Walaupun demikian, kedua negara sama-sama menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan efisiensi perusahaan dan keadilan sosial bagi tenaga kerja.

Tabel 1. Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan perihal outsourcing antara Indonesia dan Amerika Serikat

Indonesia	Amerika Serikat
Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003).	Amerika Serikat menerapkan <i>doktrin joint employer</i> , yang menetapkan bahwa perusahaan utama dapat dianggap sebagai pemberi kerja bersama apabila memiliki pengaruh atau kendali langsung terhadap kondisi kerja pekerja kontraktor (NLRB, 2023).
Hubungan kerja terjadi antara pekerja dan perusahaan <i>outsourcing</i> , bukan perusahaan user. Jika ketentuan hukum tidak dipenuhi, hubungan kerja otomatis beralih ke perusahaan user (Strecker, 2023).	Amerika Serikat juga memiliki kelemahan melalui prinsip <i>at-will employment</i> , yang memungkinkan perusahaan memutus hubungan kerja tanpa alasan tertentu. Hal ini berdampak pada rendahnya jaminan kepastian kerja bagi pekerja kontrak maupun pekerja <i>outsourcing</i> (Upton, 2023).

Sumber: diolah oleh penulis

Faktor Penghambat Implementasi Pengaturan Outsourcing Negara Indonesia dan Negara Amerika Serikat

Pertama, masalah terdapat dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Pada permasalahan pertama yaitu mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia dirasakan belum dapat memayungi hukum pelaksanaan sistem outsourcing di Indonesia. Menurut Lilis Mahmudah, akar permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan outsourcing di Indonesia adalah: (Mahmudah, 2013)

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 mengenai PKWT dan pasal 64-66 mengenai outsourcing.
- 2) Kepmen 100/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT
- 3) Kepmen 101/2004 tentang Tata cara perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Buruh
- 4) Kepmen 220/2004 tentang Syarat Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
- 5) Untuk Kepmen No. 101 dan 220/ 2004, kini disempurnakan dengan Permen No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain

Akibat ketidakjelasan peraturan perundang-undangan, Laksanto Utomo menegaskan bahwa hubungan industrial dalam model kerja *outsourcing* membuat buruh tidak memiliki kejelasan hubungan dan posisi dalam menuntut haknya. Buruh dituntut memenuhi persyaratan *outsourcing*, menghadapi jam kerja padat, upah tidak seimbang, serta tidak memiliki kesempatan bergabung dalam organisasi buruh karena kontrak kerja. Hubungan antara buruh, perusahaan *outsourcing*, dan perusahaan pengguna merupakan hubungan ketergantungan yang tidak seimbang (Utomo, 2014).

Sementara di Amerika Serikat, hambatan terjadi akibat ketidakkonsistenan penerapan doktrin *joint employer* oleh *National Labor Relations Board* (NLRB). Dalam beberapa periode, definisi *joint employer* diperluas untuk memperkuat perlindungan pekerja, tetapi pada periode lain dipersempit untuk memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha. Ketidakpastian ini mengakibatkan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* belum berjalan optimal.

Kedua, permasalahan terletak pada pelaksanaan pemberian hak pekerja. Hubungan industrial dalam model kerja *outsourcing* membuat buruh tidak memiliki kejelasan hubungan dan posisi dalam menuntut haknya. Buruh dituntut memenuhi persyaratan *outsourcing*, bekerja dengan jam padat, menerima upah tidak seimbang, serta tidak memiliki kesempatan bergabung dalam organisasi buruh karena waktu habis oleh kontrak kerja. Pelanggaran perjanjian berakibat pada pemberhentian langsung oleh manajemen perusahaan *outsourcing* dan digantikan oleh tenaga lain sebagai cadangan. Kondisi ini membebaskan industri pengguna dari kewajiban terhadap buruh, kecuali pemberian upah. Menurut Komang Priambudi, pengusaha beranggapan bahwa asal-usul pekerja bukan urusan mereka sebagai pemakai. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja diperlakukan seperti barang dagangan dan praktik *outsourcing* tidak lain hanyalah bentuk *trafficking* yang dilegalkan (Priambudi, 2008).

Sedangkan di Amerika Serikat, hambatan muncul dari praktik *union avoidance*, di mana perusahaan menggunakan sistem *outsourcing* untuk menghindari kewajiban membentuk serikat pekerja dan melaksanakan perundingan kolektif. Hal ini berdampak pada melemahnya posisi tawar pekerja *outsourcing* dalam memperjuangkan hak-haknya (Harris et al., 2020).

Ketiga, permasalahan terletak pada jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*. Sriyono D. Siswoyo menegaskan bahwa setiap perusahaan memiliki kebijakan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan antara perusahaan, tenaga kerja, dan regulator. Penetapan proses

bisnis (*core* dan *non-core activities*) sering terkendala oleh perbedaan pengertian antarperusahaan, tidak adanya asosiasi di beberapa industri, serta ketidakterlibatan regulator dan lemahnya peran asosiasi dalam mengidentifikasi kebutuhan perusahaan.

Keempat, permasalahan terdapat pada hubungan kontrak kerja antara perusahaan outsourcing dan pengguna jasa. Hubungan antara buruh, perusahaan *outsourcing*, dan perusahaan pengguna bersifat tidak seimbang. Menurut Eggi Sudjana, kekuasaan menumpuk di tangan kelompok pemberi upah atau borjuis yang menguasai sumber daya terbatas. Akibatnya, hubungan ketergantungan berjalan berat sebelah karena prinsip kapitalis yang menekankan efisiensi dan produktivitas, sehingga buruh sering kali dieksploitasi.

Hubungan perburuhan dalam sistem *outsourcing* sangat merugikan buruh. Penolakan dan konflik perburuhan menunjukkan kegagalan produk hukum dalam memberikan perlindungan yang berpihak pada pekerja. Hubungan yang terbentuk tidak sehat, karena pengusaha diuntungkan sementara buruh dirugikan. Dalam sistem ini, buruh diperlakukan seperti barang dagangan yang mudah diganti dengan tenaga baru yang lebih murah. Padahal, buruh merupakan faktor produksi penting yang berperan langsung dalam menciptakan produk. Idealnya, mereka mendapat tempat dan penghargaan yang layak. *Outsourcing* mencederai makna HAM dan demokrasi. Celia Mather mengungkapkan tiga masalah utama dari outsourcing, yaitu: buruh tersingkir dari proses negosiasi, tidak adanya tanggung jawab hukum perusahaan terhadap buruh, dan berkurangnya buruh tetap sehingga banyak yang hidup dalam ketidakpastian. Melalui kontraktor penyedia jasa, perusahaan inti juga memberi upah lebih rendah dan menghindari kewajiban tunjangan seperti pensiun, asuransi, cuti, dan tunjangan lainnya.

Di Indonesia, pelanggaran hak pekerja *outsourcing* sering terjadi sejak kontrak ditandatangani, misalnya upah di bawah UMK, larangan menikah atau meninggalkan pekerjaan, tidak mendapat cuti tahunan atau hak reproduksi, jaminan sosial, dan pembentukan serikat (Mahmudah, 2013). Praktik PKWT mempermudah perusahaan melakukan PHK, sementara perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* masih lemah.

Di Amerika Serikat, hambatan utama datang dari kerangka hukum ketenagakerjaan, terutama NLRA 1935, yang dirancang untuk hubungan kerja tradisional. Pekerja *outsourcing* kerap berada di luar perlindungan NLRA karena perusahaan induk menyerahkan pekerjaan pada kontraktor atau sub-kontraktor. Inkonsistensi standar *joint*

employer dan resistensi perusahaan terhadap serikat (*Union Avoidance*) memperlemah perlindungan pekerja dan perundingan kolektif (Paretti, Baskin, & Lotito, 2025).

Tabel 2. Faktor Penghambat Implementasi Pengaturan Outsourcing Negara Indonesia dan Negara Amerika Serikat

Indonesia	Amerika Serikat
<p>Pada permasalahan pertama yaitu mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia dirasakan belum dapat memayungi hukum pelaksanaan sistem <i>outsourcing</i> di Indonesia (Mahmudah, 2013).</p>	<p>hambatan muncul dari praktik <i>union avoidance</i>, di mana perusahaan menggunakan sistem <i>outsourcing</i> untuk menghindari kewajiban membentuk serikat pekerja dan melaksanakan perundingan kolektif. Hal ini berdampak pada melemahnya posisi tawar pekerja <i>outsourcing</i> dalam memperjuangkan hak-haknya (Harris et al., 2020).</p>
<p>hubungan industrial dalam model kerja <i>outsourcing</i> membuat buruh tidak memiliki kejelasan hubungan dan posisi dalam menuntut haknya. Buruh dituntut memenuhi persyaratan <i>outsourcing</i>, menghadapi jam kerja padat, upah tidak seimbang, serta tidak memiliki kesempatan bergabung dalam organisasi buruh karena kontrak kerja (Priambudi, 2008).</p>	<p><i>Outsourcing</i> mencederai makna HAM dan demokrasi. Celia Mather mengungkapkan tiga masalah utama dari <i>outsourcing</i>, yaitu: buruh tersingkir dari proses negosiasi, tidak adanya tanggung jawab hukum perusahaan terhadap buruh, dan berkurangnya buruh tetap sehingga banyak yang hidup dalam ketidakpastian (Celia, dkk, 2008).</p>
<p>pelanggaran hak pekerja <i>outsourcing</i> sering terjadi sejak kontrak ditandatangani (Mahmudah, 2013).</p>	<p>hambatan utama datang dari kerangka hukum ketenagakerjaan, terutama NLRA 1935, yang dirancang untuk hubungan kerja tradisional. Pekerja <i>outsourcing</i> kerap berada di luar perlindungan NLRA karena perusahaan induk menyerahkan pekerjaan pada</p>

	kontraktor atau sub-kontraktor (Paretti, Baskin, & Lotito, 2025).
--	---

Sumber: diolah oleh penulis

KESIMPULAN

Perbandingan pengaturan outsourcing antara Indonesia dan Amerika Serikat menunjukkan perbedaan mendasar dalam orientasi perlindungan tenaga kerja. Indonesia menekankan pemisahan hubungan kerja antara perusahaan penyedia dan pengguna jasa dengan perlindungan hukum apabila ketentuan tidak dipatuhi, sedangkan Amerika Serikat menerapkan doktrin *joint employer* yang memungkinkan tanggung jawab bersama namun dibatasi oleh prinsip *at-will employment* yang menurunkan kepastian kerja. Secara umum, sistem Indonesia bersifat normatif-protektif namun lemah dalam penegakan, sementara sistem Amerika Serikat lebih fleksibel tetapi kurang menjamin stabilitas kerja. Keterbatasan penelitian ini terletak pada pendekatan normatif yang belum mengkaji implementasi empiris, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menelusuri praktik faktual dan menambahkan perbandingan dengan negara lain guna memperkuat relevansi dan kedalaman analisis.

Permasalahan outsourcing di Indonesia dan Amerika Serikat sama-sama menunjukkan ketimpangan antara kepentingan fleksibilitas perusahaan dan perlindungan hak pekerja. Di Indonesia, lemahnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan menyebabkan sistem outsourcing belum sepenuhnya terpayungi secara hukum, sehingga buruh kerap kehilangan kejelasan hubungan kerja, menghadapi jam kerja panjang, upah tidak seimbang, serta terhalang bergabung dalam serikat pekerja. Sementara itu, di Amerika Serikat, hambatan muncul melalui praktik *union avoidance*, di mana perusahaan menggunakan outsourcing untuk menghindari kewajiban perundingan kolektif, diperparah oleh kerangka hukum *National Labor Relations Act (NLRA)* 1935 yang tidak sepenuhnya melindungi pekerja kontrak atau sub-kontrak. Kedua sistem ini pada akhirnya menimbulkan pelanggaran terhadap prinsip hak asasi manusia dan demokrasi industrial, karena pekerja outsourcing sering tersingkir dari proses negosiasi dan hidup dalam ketidakpastian hukum maupun ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alnick Nathan dan Sunardi, *Gonjang Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja*, Insight, Vol.19, No.9, 2020, DOI: Gonjang-Ganjing Omnibus Law | PDF | Bisnis | Pengelolaan Keuangan & Uang
- Charles J. Morris, *The Blue Eagle at Work: Reclaiming Democratic Rights in the American Workplace*, Ithaca: Cornell University Press, 2005
- David E. Strecker, *Labor Law: A Basic Guide to the National Labor Relations Act*, CRC Press, USA 2023
- Harvey Upton, "Implicit Incentives and Delegation in Teams." *Manag. Sci.*, Vol. 70 No. 7, 2023, DOI: <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.02212>
- I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, Setara Press Kelompok Intrans Publishing, Malang, 2016
- James A. Paretto, Jr., Maury Baskin, and Michael Lotito, "NLRB Final Joint-Employer Rule Dramatically Expands Definition Of Joint Employment Under The NLRA", *mondaq*, 2023
- Komang Priambudi, *Outsourcing Versus Serikat Kerja*, Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Laksanto Utomo, *Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia*, *Jurnal Lex Publica*, Vol 1 No 1, 2014, DOI: <https://journal.appti.org/index.php/lexpublica/article/download/5/3/3>
- Mahmudah, L. (2013). *Permasalahan outsourcing dalam sistem perburuhan di Indonesia*. Makalah disampaikan pada FGD "Outsourcing: Sejuta Masalah dalam Pelaksanaannya di Indonesia", Fakultas Hukum USAHID Jakarta, 23 Oktober 2013.
- Morgan Lewis & Bockius LLP. (2024). *NLRB Blocked from Implementing Expansive Joint-Employer Rule*. *LawFlash*, 27 Maret 2024. Diakses dari <https://www.morganlewis.com/pubs/2024/03/nlr-blocked-from-implementing-expansive-joint-employer-rule>
- National Labor Relations Board. *The Standard for Determining Joint-Employer Status — Final Rule*. Washington, D.C.: NLRB. 2023. Retrieved from <https://www.nlr.gov/about-nlr/what-we-do/the-standard-for-determining-joint-employer-status-final-rule>
- Seth D. Harris, Joseph Slater, Anne Marie Lofaso, Charlotte Garden, & Richard Griffin Jr., *Modern Labor Law in the Private and Public Sectors: Cases and Materials*, 2nd ed. Durham: Carolina Academic Press, 2020.
- W. Hagen, "Dissection and Analysis of the Recent Cases on Employment Discrimination Under Title VII of the Civil Rights Act of 1964," *Employee Responsibilities and Rights Journal* vol 23 No 1, 2011, DOI: <https://doi.org/10.1007/s10672-010-9163-x>
- Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem Outsourcing di Indonesia", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 29 No.3, 2022, DOI: <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9>