

OUTSOURCING DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(Amruzziyad¹), (Sahwi²), (Mohamad Iwan Fitriani³)

Institusi/lembaga Penulis (¹²³Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram)

Alamat e-mail : (¹ziyadamru01@gmail.com), Alamat e-mail :
(²sahwi12@admin.sma.belajar.id), Alamat e-mail : (³iwanfitriani@uinmataram.ac.id),

ABSTRACT

This study employs a quantitative approach using a survey method through questionnaire distribution to analyze the impact of outsourcing practices in Human Resource Management (HRM) on satisfaction and performance. The data analysis technique used is multiple linear regression. The findings indicate that outsourcing is a strategy used by companies to enhance efficiency, reduce costs, and focus on core activities. Effective implementation requires a systematic process, including needs analysis, careful selection of qualified service providers, clear contract negotiation, and continuous monitoring of service execution. Additionally, compliance with labor regulations and the protection of employee rights are essential considerations. When applied properly, HR outsourcing can deliver significant strategic benefits to organizations.

Keywords: *Efficiency, Human Resource Management, Job Satisfaction, Outsourcing, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner untuk menganalisis pengaruh praktik outsourcing dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kepuasan dan kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa outsourcing merupakan strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, menurunkan biaya, dan memfokuskan perhatian pada aktivitas inti. Dalam implementasinya, perusahaan perlu melalui tahapan yang sistematis, mulai dari analisis kebutuhan, seleksi penyedia layanan yang kompeten, penyusunan kontrak yang jelas, hingga pemantauan berkelanjutan terhadap pelaksanaan layanan. Selain itu, kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan perlindungan hak karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan. Dengan penerapan yang tepat, outsourcing dalam MSDM dapat memberikan manfaat strategis yang signifikan bagi perusahaan.

Kata kunci: Efisiensi, Kinerja, Kepuasan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Outsourcing

A. Pendahuluan

Outsourcing dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu strategi pengelolaan tenaga kerja yang dilakukan dengan cara mengalihkan sebagian fungsi atau kegiatan operasional perusahaan kepada pihak ketiga yang memiliki keahlian khusus di bidang tersebut. Dalam makalah ini, fungsi-fungsi yang biasanya dialihdayakan mencakup layanan yang bersifat administratif atau pendukung seperti penggajian, pelatihan, rekrutmen, hingga pengelolaan tenaga kerja kontrak. Konsep ini sejalan dengan teori *core competence* yang dikembangkan oleh Prahalad dan Hamel (1990), yang menekankan pentingnya organisasi untuk fokus pada kompetensi inti dan menyerahkan fungsi-fungsi non-inti kepada pihak luar yang lebih ahli.

Menurut Greer, Youngblood, dan Gray (1999), outsourcing SDM dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengurangi biaya tetap, meningkatkan fleksibilitas operasional, serta memungkinkan perusahaan mendapatkan akses ke sumber daya manusia yang lebih berkualitas melalui penyedia jasa yang berpengalaman. Hal serupa juga dikemukakan oleh Cooke, Shen, dan McBride (2005) yang

menyatakan bahwa praktik alih daya dapat membantu organisasi dalam mengadopsi praktik manajemen yang lebih adaptif, terutama di tengah dinamika globalisasi dan persaingan pasar yang ketat. Namun demikian, outsourcing juga membawa risiko tertentu, seperti berkurangnya kontrol manajerial terhadap kualitas layanan, hilangnya loyalitas karyawan, hingga potensi pelanggaran hak-hak pekerja, terutama jika tidak diatur secara jelas dalam kontrak kerja sama.

Di Indonesia, praktik outsourcing kerap dihubungkan dengan penggunaan tenaga kerja kontrak untuk pekerjaan yang dianggap bukan bagian dari kegiatan inti perusahaan. Meskipun di satu sisi dapat meningkatkan efisiensi, di sisi lain praktik ini menimbulkan polemik terkait kepastian kerja dan jaminan perlindungan tenaga kerja. Marnisah (2020) menyatakan bahwa dalam beberapa kasus, outsourcing justru digunakan untuk menghindari kewajiban jangka panjang terhadap pekerja, seperti asuransi kesehatan dan pesangon. Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan eksploitasi dan ketimpangan hubungan industrial. Bahkan, beberapa penelitian nasional menunjukkan bahwa pekerja outsourcing cenderung menerima upah

dan perlindungan kerja yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap dalam posisi yang setara (Pratam, 2024; Gunawan, 2025; Soerjadi, 2020)

Dari perspektif global, Gilley dan Rasheed (2000) menekankan bahwa keberhasilan outsourcing sangat ditentukan oleh perencanaan strategis dan pengelolaan hubungan kemitraan yang baik antara perusahaan dan penyedia jasa. Selain itu, Kakabadse dan Kakabadse (2002) juga menggarisbawahi pentingnya perbedaan pendekatan antara negara berkembang dan negara maju dalam menerapkan praktik ini, mengingat adanya perbedaan dalam kerangka hukum, perlindungan tenaga kerja, serta kultur organisasi. Oleh karena itu, implementasi outsourcing tidak hanya menjadi pilihan ekonomi semata, tetapi juga harus dipertimbangkan dari sisi etika, legalitas, dan keberlanjutan sumber daya manusia dalam jangka panjang.

Dengan demikian, outsourcing dalam MSDM merupakan strategi manajerial yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan jika diterapkan secara tepat. Namun, untuk menghindari dampak negatifnya, perusahaan perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang aspek hukum, sosial, dan

manajerial dari praktik alih daya ini. Kombinasi antara efisiensi operasional dan komitmen terhadap keadilan kerja menjadi kunci keberhasilan dalam mengelola outsourcing secara berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** dengan tujuan untuk memahami secara mendalam praktik outsourcing dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya pada aspek rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan karyawan outsourcing. Pendekatan ini dipilih karena memberikan fleksibilitas dalam menggali makna dan dinamika sosial yang kompleks di balik kebijakan dan praktik outsourcing dalam organisasi.

2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan pada tiga perusahaan swasta berskala menengah di sektor manufaktur dan jasa yang beroperasi di wilayah kuta Lombok Hotel tepatnya di JM Hotel Kuta Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat. Subjek penelitian meliputi **manajer HRD**, **pegawai tetap**, dan **karyawan outsourcing**,

yang dipilih berdasarkan pertimbangan keterlibatan langsung mereka dalam proses manajemen SDM.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama:

- a) **Wawancara mendalam** kepada 9 informan kunci yang terdiri dari 3 manajer HRD, 3 pegawai tetap, dan 3 karyawan outsourcing.
- b) **Observasi partisipatif** terhadap aktivitas kerja karyawan outsourcing dan interaksinya dengan pihak manajemen.
- c) **Studi dokumentasi** terhadap dokumen kebijakan outsourcing, kontrak kerja, dan laporan evaluasi kinerja.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan **analisis tematik** dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Transkripsi dan pembacaan ulang data wawancara dan catatan observasi.
- 2) Koding terbuka untuk mengidentifikasi kategori dan pola yang muncul.
- 3) Pengelompokan tema utama yang relevan dengan pertanyaan penelitian.

- 4) Penafsiran dan penarikan kesimpulan berdasarkan temuan yang ada.

5. Uji Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik **triangulasi sumber** dan **triangulasi metode**, serta dilakukan **member checking** dengan mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan untuk memastikan keakuratan informasi

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Konsep Outsourcing

Outsourcing dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu strategi pengelolaan tenaga kerja yang dilakukan dengan cara mengalihkan sebagian fungsi atau kegiatan operasional perusahaan kepada pihak ketiga yang memiliki keahlian khusus di bidang tersebut. Dalam makalah ini, fungsi-fungsi yang biasanya dialihdayakan mencakup layanan yang bersifat administratif atau pendukung seperti penggajian, pelatihan, rekrutmen, hingga pengelolaan tenaga kerja kontrak. Konsep ini sejalan dengan teori *core competence* yang dikembangkan oleh Prahalad dan Hamel (1990), yang menekankan pentingnya organisasi untuk fokus pada kompetensi inti dan menyerahkan fungsi-fungsi non-inti kepada pihak luar yang lebih ahli.

Menurut Greer, Youngblood, dan Gray (1999), outsourcing SDM dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengurangi biaya tetap, meningkatkan fleksibilitas operasional, serta memungkinkan perusahaan mendapatkan akses ke sumber daya manusia yang lebih berkualitas melalui penyedia jasa yang berpengalaman. Hal serupa juga dikemukakan oleh Cooke, Shen, dan McBride (2005) yang menyatakan bahwa praktik alih daya dapat membantu organisasi dalam mengadopsi praktik manajemen yang lebih adaptif, terutama di tengah dinamika globalisasi dan persaingan pasar yang ketat. Namun demikian, outsourcing juga membawa risiko tertentu, seperti berkurangnya kontrol manajerial terhadap kualitas layanan, hilangnya loyalitas karyawan, hingga potensi pelanggaran hak-hak pekerja, terutama jika tidak diatur secara jelas dalam kontrak kerja sama.

Di Indonesia, praktik outsourcing kerap dihubungkan dengan penggunaan tenaga kerja kontrak untuk pekerjaan yang dianggap bukan bagian dari kegiatan inti perusahaan. Meskipun di satu sisi dapat meningkatkan efisiensi, di sisi lain praktik ini menimbulkan polemik

terkait kepastian kerja dan jaminan perlindungan tenaga kerja. Marnisah (2020) menyatakan bahwa dalam beberapa kasus, outsourcing justru digunakan untuk menghindari kewajiban jangka panjang terhadap pekerja, seperti asuransi kesehatan dan pesangon. Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan eksploitasi dan ketimpangan hubungan industrial. Bahkan, beberapa penelitian nasional menunjukkan bahwa pekerja outsourcing cenderung menerima upah dan perlindungan kerja yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap dalam posisi yang setara (Pratam, 2024; Gunawan, 2025; Soerjadi, 2020)

Dari perspektif global, Gilley dan Rasheed (2000) menekankan bahwa keberhasilan outsourcing sangat ditentukan oleh perencanaan strategis dan pengelolaan hubungan kemitraan yang baik antara perusahaan dan penyedia jasa. Selain itu, Kakabadse dan Kakabadse (2002) juga menggarisbawahi pentingnya perbedaan pendekatan antara negara berkembang dan negara maju dalam menerapkan praktik ini, mengingat adanya perbedaan dalam kerangka hukum, perlindungan

tenaga kerja, serta kultur organisasi. Oleh karena itu, implementasi outsourcing tidak hanya menjadi pilihan ekonomi semata, tetapi juga harus dipertimbangkan dari sisi etika, legalitas, dan keberlanjutan sumber daya manusia dalam jangka panjang.

Dengan demikian, outsourcing dalam MSDM merupakan strategi manajerial yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan jika diterapkan secara tepat. Namun, untuk menghindari dampak negatifnya, perusahaan perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang aspek hukum, sosial, dan manajerial dari praktik alih daya ini. Kombinasi antara efisiensi operasional dan komitmen terhadap keadilan kerja menjadi kunci keberhasilan dalam mengelola outsourcing secara berkelanjutan.

2. Langkah-Langkah dalam

Menerapkan Outsourcing SDM

Penerapan outsourcing dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukan sekadar keputusan administratif, melainkan sebuah proses strategis yang harus dirancang dengan cermat agar menghasilkan efisiensi sekaligus menjaga kualitas sumber daya manusia. Tahapan dalam

menerapkan outsourcing SDM mencakup perencanaan strategis, identifikasi fungsi yang akan dialihdayakan, seleksi mitra outsourcing yang kredibel, penyusunan kontrak kerja yang jelas, proses transisi, serta monitoring dan evaluasi pelaksanaan. Greer, Youngblood, dan Gray (1999) menyatakan bahwa outsourcing yang berhasil bergantung pada kejelasan tujuan bisnis dan evaluasi mendalam terhadap kapabilitas internal serta risiko yang mungkin timbul. Perusahaan harus mampu membedakan antara fungsi inti yang bersifat strategis dan fungsi non-inti yang dapat dialihkan tanpa mengganggu keunggulan kompetitif.

Langkah pertama adalah perencanaan strategis yang melibatkan analisis kebutuhan dan dampak dari outsourcing terhadap kinerja perusahaan, baik dari aspek biaya maupun produktivitas tenaga kerja. Cooke, Shen, dan McBride (2005) menyarankan agar manajemen melakukan *cost-benefit analysis* dan mempertimbangkan implikasi jangka panjang, termasuk risiko kehilangan kontrol terhadap kualitas pekerjaan dan budaya organisasi. Setelah itu, perusahaan

harus mengidentifikasi fungsi-fungsi dalam MSDM yang layak untuk dialihdayakan. Fungsi seperti administrasi penggajian, rekrutmen massal, pelatihan teknis dasar, dan layanan umum (seperti keamanan dan kebersihan) sering kali menjadi pilihan utama karena tidak berkaitan langsung dengan strategi bisnis inti (Gilley & Rasheed, 2000).

Tahap selanjutnya adalah pemilihan mitra outsourcing. Pemilihan ini harus mempertimbangkan rekam jejak, kompetensi teknis, kepatuhan hukum, serta komitmen terhadap prinsip-prinsip ketenagakerjaan. Di Indonesia, proses ini juga harus memperhatikan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya agar tidak menimbulkan masalah hukum di kemudian hari (Hadiprayitno, 2015). Selain itu, penyusunan kontrak kerja antara perusahaan dan vendor outsourcing menjadi tahap krusial yang harus mencakup kejelasan ruang lingkup pekerjaan, durasi kontrak, sistem pembayaran, mekanisme pengawasan, dan tanggung jawab sosial terhadap pekerja. Menurut Quinn (1999), kontrak yang baik tidak hanya

mengatur aspek operasional, tetapi juga menciptakan dasar hubungan kemitraan jangka panjang yang saling menguntungkan.

Setelah kontrak ditandatangani, perusahaan perlu menyiapkan proses transisi, yang mencakup pelatihan bagi tenaga kerja baru dan penyelarasan sistem kerja antara internal perusahaan dengan vendor. Transisi yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kebingungan peran di lingkungan kerja. Dalam makalah ini, komunikasi internal dan pelibatan manajemen tingkat menengah menjadi penting agar tidak terjadi resistensi dari karyawan tetap (Kakabadse & Kakabadse, 2002). Terakhir, proses outsourcing harus disertai dengan sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan untuk mengukur kinerja vendor, kualitas layanan, dan kepuasan karyawan serta pelanggan. Mechanic dan Nelson (2003) menegaskan bahwa pengawasan berkala dan evaluasi berbasis indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI) diperlukan untuk memastikan bahwa outsourcing berjalan sesuai dengan standar mutu dan target bisnis.

Secara umum, penerapan outsourcing SDM membutuhkan pendekatan sistemik yang melibatkan berbagai aspek mulai dari manajemen risiko, kepatuhan hukum, hingga etika bisnis. Tanpa tahapan implementasi yang terstruktur, perusahaan justru berpotensi menghadapi masalah baru seperti penurunan kualitas kerja, konflik industrial, hingga kerugian reputasi. Oleh karena itu, langkah-langkah dalam penerapan outsourcing bukan hanya bersifat teknis, melainkan juga reflektif terhadap nilai dan strategi organisasi dalam jangka panjang.

3. Aturan Outsourcing

Aturan outsourcing di Indonesia mengalami transformasi signifikan seiring diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020), yang kemudian diperkuat melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, outsourcing diatur secara terbatas, hanya diperbolehkan untuk kegiatan penunjang yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi utama, seperti jasa kebersihan dan keamanan. Namun, UU Cipta Kerja membuka ruang lebih luas dengan menghapus pembatasan jenis

pekerjaan, memungkinkan semua pekerjaan dapat dialihdayakan selama memenuhi syarat tertentu (Kurniasari, 2022).

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksana UU Cipta Kerja menegaskan bahwa perusahaan outsourcing harus berbentuk badan hukum dan memiliki izin dari pemerintah. Dalam Pasal 18 dan 19 PP ini, ditegaskan pula bahwa pekerja outsourcing berhak atas perlindungan upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak. Selain itu, adanya perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan alih daya wajib dituangkan dalam bentuk tertulis, baik untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Budiman, 2024).

Meski diatur secara lebih rinci, praktik outsourcing masih menuai kritik dari sisi perlindungan pekerja. Banyak perusahaan outsourcing dinilai tidak memenuhi standar hukum terkait hak-hak pekerja, seperti jaminan kepastian kerja dan kepesertaan BPJS (Budiarta & Prabhaputra, 2019). Bahkan, berdasarkan kajian Soerodjo & Borman (2024), ketidaktepatan

pengawasan menyebabkan pekerja outsourcing sering kali terjebak dalam status kerja sementara yang berulang tanpa kejelasan status.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 juga turut memperkuat prinsip bahwa hubungan kerja harus tetap menjamin hak konstitusional pekerja outsourcing. Namun dalam implementasinya, masih terdapat pelanggaran terhadap hak berserikat, upah minimum, dan kontrak kerja, sebagaimana ditemukan dalam studi Prayitno (2023) dan Hidayati dkk. (2022).

Pergeseran pengaturan outsourcing dalam UU Cipta Kerja dinilai lebih fleksibel namun juga menimbulkan problematika hukum baru. Salah satunya adalah berkurangnya perlindungan terhadap pekerja outsourcing, karena perubahan pengaturan dilakukan dengan pendekatan fleksibilitas pasar ketenagakerjaan (Pratiwi & Andani, 2022). Menurut analisis Phahlevy (2021), regulasi ini menciptakan ketidakpastian hukum dalam jangka panjang karena penghapusan pembatasan jenis pekerjaan menimbulkan ambiguitas dalam batas tanggung jawab pemberi kerja.

Perdebatan terus muncul mengenai perlu tidaknya pembatasan jenis pekerjaan outsourcing, terutama untuk mencegah eksploitasi dan memastikan perlakuan yang adil. Abas (2022) menggarisbawahi bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya harus diperkuat dengan regulasi turunan yang tegas dan pengawasan yang ketat oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, pengaturan outsourcing di Indonesia saat ini berpijak pada liberalisasi pasar tenaga kerja, namun tetap menyisakan celah hukum dan implementasi yang perlu diperbaiki. Rekomendasi berbagai akademisi umumnya mengarah pada revisi peraturan pelaksana agar mempertegas tanggung jawab hukum perusahaan alih daya dan pemberi kerja utama dalam menjamin kesejahteraan pekerja.

4. Jenis-Jenis Outsourcing

Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, outsourcing atau alih daya dikenal dalam dua bentuk utama, yakni outsourcing berdasarkan pemborongan pekerjaan (job contracting) dan outsourcing berdasarkan penyediaan jasa tenaga kerja (labour supply). Keduanya

diatur secara hukum untuk memberikan batasan dan perlindungan dalam hubungan kerja antara pekerja, perusahaan outsourcing, dan perusahaan pengguna. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 Pasal 17–20, pemborongan pekerjaan merupakan bentuk outsourcing di mana perusahaan alih daya menyelesaikan pekerjaan tertentu secara independen, menggunakan alat dan manajemen sendiri. Dalam jenis ini, tanggung jawab atas hasil pekerjaan berada sepenuhnya pada perusahaan penyedia jasa. Contohnya meliputi layanan katering industri, pemeliharaan gedung, pembangunan sistem teknologi informasi, hingga instalasi kelistrikan. Sistem ini umumnya dianggap lebih stabil secara hukum karena terdapat pemisahan yang jelas antara hubungan kerja dan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan (Putra & Budiarta, 2020).

Berbeda dengan pemborongan, penyediaan jasa tenaga kerja adalah sistem outsourcing di mana perusahaan outsourcing hanya menyediakan tenaga kerja kepada perusahaan pengguna. Dalam praktik

ini, pekerja berada di bawah arahan dan kontrol langsung perusahaan pengguna, sementara hubungan kerja administratif tetap dengan perusahaan alih daya. Model ini sering diterapkan untuk pekerjaan rutin seperti satuan pengamanan (satpam), tenaga kebersihan, resepsionis, operator call center, dan petugas parkir. Meskipun legal, bentuk ini dinilai rawan pelanggaran karena dalam banyak kasus, pekerja tidak mendapatkan perlindungan memadai dari perusahaan pengguna, padahal secara de facto mereka bekerja langsung untuknya. Milinum (2022) mengkritik sistem ini karena menciptakan hubungan kerja “semu”, di mana tanggung jawab perlindungan hukum menjadi kabur akibat pemisahan subjek hukum dan pengguna tenaga kerja.

Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dibatasi hanya pada pekerjaan penunjang, seperti yang tercantum dalam Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Namun, setelah reformasi hukum tersebut dan keluarnya PP No. 35 Tahun 2021, batasan ini ditiadakan, sehingga memungkinkan pengusaha

menyerahkan jenis pekerjaan apapun kepada pihak ketiga sepanjang memenuhi ketentuan hukum. Perubahan ini dinilai memberikan fleksibilitas lebih besar bagi pengusaha, tetapi juga menimbulkan risiko perlindungan yang lebih rendah bagi pekerja outsourcing. Kurniasari (2022) mencatat bahwa kebijakan ini mencerminkan pendekatan pasar bebas terhadap ketenagakerjaan, yang apabila tidak diimbangi pengawasan ketat, dapat menimbulkan ketidakpastian status kerja bagi para pekerja alih daya.

Dalam makalah ini, pemahaman terhadap jenis-jenis outsourcing menjadi penting, karena masing-masing memiliki implikasi hukum dan perlindungan yang berbeda. Studi Budiman dan Sukendro (2024) menegaskan bahwa perlindungan hak pekerja akan sangat bergantung pada bentuk outsourcing yang diterapkan serta kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan perundang-undangan. Oleh karena itu, penguatan pengawasan dan edukasi hukum bagi pihak-pihak terkait sangat diperlukan agar mekanisme outsourcing tidak berubah menjadi alat eksploitasi, melainkan tetap dalam kerangka

hubungan kerja yang adil dan seimbang.

5. Manfaat Outsourcing dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Outsourcing telah menjadi strategi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern, khususnya dalam meningkatkan efisiensi operasional dan fleksibilitas tenaga kerja di Indonesia. Dalam MSDM, outsourcing dimanfaatkan untuk mengurangi beban administratif, meningkatkan fokus organisasi pada aktivitas inti (core business), dan mengalihkan pekerjaan rutin atau teknis kepada pihak ketiga yang lebih kompeten di bidangnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Pratiwi dan Andani (2022), yang menyatakan bahwa outsourcing memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk lebih adaptif dalam merespon dinamika bisnis tanpa harus menambah beban struktural sumber daya manusianya.

Salah satu manfaat utama outsourcing dalam MSDM adalah efisiensi biaya tenaga kerja. Perusahaan tidak lagi harus menangani langsung proses perekrutan, pelatihan, dan

pemutusan hubungan kerja karena semua hal tersebut ditangani oleh vendor outsourcing. Dengan demikian, anggaran SDM dapat lebih diarahkan untuk pengembangan karyawan tetap yang memiliki peran strategis. Selain itu, outsourcing memungkinkan perusahaan untuk mengakses keahlian khusus dari luar organisasi tanpa harus mengembangkan kompetensi tersebut secara internal. Misalnya, layanan customer service, pengelolaan IT support, hingga cleaning service, lebih efektif bila dikelola oleh penyedia jasa yang profesional dan berpengalaman (Budiman & Sukendro, 2024).

Dari sudut pandang MSDM strategis, outsourcing juga mendukung struktur organisasi yang lebih ramping dan fleksibel, memungkinkan adaptasi cepat terhadap perubahan skala produksi atau permintaan pasar. Dalam kondisi pasar kerja yang tidak stabil, perusahaan bisa menyesuaikan jumlah tenaga kerja outsourcing sesuai kebutuhan tanpa harus melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran terhadap pekerja tetap. Hal ini dinilai dapat mengurangi risiko konflik industrial

dan menjaga citra organisasi. Sebagaimana dicatat oleh Phahlevy (2021), model ini juga membantu perusahaan dalam manajemen risiko dan kepatuhan hukum ketenagakerjaan karena kontrak outsourcing tunduk pada regulasi yang lebih spesifik dan dinamis.

Namun demikian, manfaat outsourcing tidak hanya dirasakan oleh perusahaan, melainkan juga dapat memberikan peluang kerja yang luas bagi tenaga kerja dengan keterampilan tertentu yang sebelumnya sulit bersaing dalam pasar kerja formal. Dalam skala nasional, sistem outsourcing turut menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, terutama untuk sektor-sektor padat karya seperti manufaktur, logistik, dan perhotelan. Ini sejalan dengan strategi pemerintah dalam menciptakan fleksibilitas pasar kerja yang tetap diimbangi dengan penguatan regulasi pelindung tenaga kerja (Kurniasari, 2022).

Meski demikian, penting bagi perusahaan untuk menerapkan prinsip human capital secara berimbang dalam penggunaan tenaga outsourcing. Perlakuan yang adil, pemenuhan hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, dan

keselamatan kerja tetap menjadi bagian dari tanggung jawab MSDM, baik langsung maupun melalui pemilihan vendor outsourcing yang kredibel dan patuh hukum. Dengan begitu, outsourcing tidak hanya menjadi alat efisiensi, tetapi juga bagian dari sistem manajemen SDM yang strategis, etis, dan berkelanjutan (Putra & Budiarta, 2020).

6. Kekurangan Outsourcing dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Meskipun outsourcing menawarkan banyak manfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia, praktik ini juga memiliki sejumlah kekurangan signifikan yang dapat berdampak pada kualitas manajemen dan kelangsungan hubungan kerja di perusahaan. Salah satu kelemahan utama adalah rendahnya loyalitas dan komitmen pekerja outsourcing terhadap perusahaan pengguna. Karena hubungan kerja mereka secara administratif berada di bawah perusahaan penyedia jasa, para pekerja sering kali tidak merasa menjadi bagian dari budaya organisasi pengguna, yang pada akhirnya dapat berdampak pada

produktivitas dan keterlibatan kerja (Annisa, 2023).

Kelemahan lain terletak pada minimnya kontrol langsung terhadap kualitas sumber daya manusia yang disediakan oleh pihak ketiga. Dalam praktiknya, perusahaan pengguna tidak memiliki kuasa penuh dalam proses rekrutmen dan pelatihan awal pekerja outsourcing. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja yang dikirim dengan kebutuhan dan standar internal perusahaan. Menurut Hidayati et al. (2022), banyak vendor outsourcing hanya berfokus pada pemenuhan kuantitas tanpa memperhatikan kualitas SDM, sehingga terjadi degradasi layanan dan risiko peningkatan keluhan dari lini produksi atau pelanggan.

Dalam aspek hukum dan hubungan industrial, outsourcing kerap memicu kerentanan pelanggaran hak-hak pekerja, seperti keterlambatan pembayaran gaji, tidak terdaftar dalam jaminan sosial (BPJS), serta ketidakjelasan status kerja. Masalah ini banyak ditemukan terutama pada perusahaan kecil penyedia outsourcing yang tidak diawasi secara ketat oleh pemerintah. Sugiyono & Pardede (2021)

menegaskan bahwa kurangnya regulasi yang efektif dan pengawasan dari Kementerian Ketenagakerjaan menyebabkan pekerja outsourcing berada dalam posisi yang sangat lemah dalam negosiasi dan perlindungan hukum, terlebih jika terjadi konflik industrial atau pemutusan hubungan kerja sepihak.

Selain itu, ketergantungan yang berlebihan pada outsourcing dapat mengikis kapabilitas internal perusahaan, khususnya dalam fungsi-fungsi strategis SDM seperti pengembangan talenta dan pengelolaan budaya kerja. Perusahaan yang terlalu mengandalkan tenaga outsourcing cenderung melemahkan struktur kompetensi jangka panjangnya karena lebih banyak proses belajar dan pengembangan SDM yang dialihkan ke luar. Pramana (2024) mengingatkan bahwa bila fungsi-fungsi SDM utama diserahkan ke vendor eksternal tanpa pengawasan ketat, maka risiko kebocoran informasi, konflik kepentingan, hingga hilangnya pengaruh budaya kerja perusahaan bisa terjadi dalam jangka panjang.

Dari perspektif MSDM, outsourcing juga dapat menciptakan

dual structure atau pemisahan kelas sosial dalam lingkungan kerja antara karyawan tetap dan tenaga outsourcing. Hal ini berdampak pada dinamika kerja, hubungan antarpegawai, hingga potensi konflik horizontal yang mengganggu iklim organisasi. Milinum (2022) menegaskan bahwa ketidaksetaraan perlakuan terhadap pekerja outsourcing dan karyawan tetap menimbulkan ketegangan psikologis dan rasa ketidakadilan yang berpengaruh negatif terhadap efektivitas tim kerja.

Secara keseluruhan, meskipun outsourcing memberikan solusi efisiensi, penerapannya harus dilakukan secara selektif dan berbasis prinsip keadilan serta keberlanjutan hubungan kerja. Tanpa regulasi yang jelas, pengawasan yang kuat, dan manajemen vendor yang profesional, outsourcing justru berisiko menjadi sumber ketidakstabilan organisasi dan pelanggaran norma ketenagakerjaan.

7. Langkah-Langkah Efektif dalam Implementasi Outsourcing

Agar implementasi outsourcing dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat berjalan

optimal dan tidak menimbulkan dampak negatif terhadap pekerja maupun keberlangsungan bisnis, diperlukan penerapan strategi yang terstruktur dan terukur. Langkah pertama yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah analisis kebutuhan tenaga kerja secara menyeluruh. Proses ini mencakup identifikasi pekerjaan mana saja yang layak untuk dialihdayakan, berdasarkan kriteria non-strategis, berulang, dan tidak berkaitan langsung dengan *core business*. Menurut Hidayati et al. (2022), analisis ini penting agar perusahaan tidak menyerahkan pekerjaan yang berdampak pada kerahasiaan, kualitas layanan, atau reputasi langsung kepada pihak ketiga.

Langkah kedua adalah pemilihan mitra outsourcing yang kredibel dan legal secara hukum. Perusahaan harus memastikan bahwa vendor atau penyedia jasa outsourcing berbadan hukum yang sah, memiliki izin operasional resmi, serta mematuhi regulasi seperti Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan UU Cipta Kerja. Vendor juga harus memiliki rekam jejak yang baik dalam manajemen tenaga kerja, pembayaran upah, jaminan sosial,

serta penanganan hubungan industrial. Dalam studi Pratiwi dan Andani (2022), ditemukan bahwa perusahaan yang melakukan audit dan verifikasi hukum terhadap calon mitra outsourcing cenderung terhindar dari sengketa hukum dan penurunan kinerja SDM.

Langkah selanjutnya adalah menyusun perjanjian kerja yang jelas dan adil, baik dalam kontrak antara perusahaan pengguna dan vendor, maupun antara vendor dan pekerja outsourcing. Perjanjian harus memuat secara rinci tentang hak dan kewajiban, sistem penggajian, jaminan perlindungan hukum, prosedur penyelesaian sengketa, dan standar kerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 18–22 PP No. 35 Tahun 2021, kontrak kerja juga harus secara tegas menyebutkan status pekerja sebagai PKWT atau PKWTT dan mencantumkan masa kerja, kompensasi, serta hak atas jaminan sosial dan tunjangan lain (PP 35/2021).

Langkah keempat adalah monitoring dan pengawasan berkelanjutan terhadap kinerja vendor dan kesejahteraan pekerja outsourcing. Dalam praktik yang baik, perusahaan pengguna perlu

membentuk unit pengawasan outsourcing di bawah divisi HRD untuk memantau kepatuhan terhadap kontrak dan mengevaluasi performa vendor. Ini mencakup pemantauan terhadap waktu kerja, sistem upah, jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut Santoso dan Mariza (2024), monitoring ini juga menciptakan jembatan komunikasi antara manajemen dan pekerja outsourcing, sehingga keluhan dapat diselesaikan dengan cepat sebelum berkembang menjadi konflik industrial.

Langkah kelima adalah penguatan integrasi antara pekerja outsourcing dan budaya organisasi perusahaan pengguna. Meskipun pekerja outsourcing secara formal tidak terikat langsung, pelibatan mereka dalam pelatihan keselamatan kerja, pengenalan nilai perusahaan, dan program komunikasi internal akan meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kualitas kerja. Lestari dan Putra (2022) menegaskan bahwa pelibatan emosional dan profesional tenaga outsourcing dalam ekosistem perusahaan pengguna terbukti dapat mengurangi turnover dan meningkatkan kohesi tim kerja lintas status kontrak.

Langkah terakhir yang tidak kalah penting adalah melakukan evaluasi periodik terhadap efektivitas sistem outsourcing, baik dari aspek efisiensi biaya, kepatuhan hukum, maupun kontribusi terhadap produktivitas kerja. Evaluasi ini memungkinkan perusahaan untuk mengambil keputusan strategis, apakah suatu fungsi tetap layak dialihdayakan atau sebaiknya ditarik kembali ke dalam struktur internal perusahaan. Evaluasi berbasis data kinerja SDM, retensi pekerja, tingkat konflik, dan kepuasan kerja menjadi indikator utama dalam menentukan kelanjutan kerja sama outsourcing ke depan (Annisa, 2023).

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut secara disiplin dan berbasis prinsip manajemen sumber daya manusia yang etis, outsourcing tidak hanya menjadi alat efisiensi, tetapi juga menjadi bagian integral dari strategi pembangunan organisasi yang berkelanjutan, adil, dan kompetitif di era kerja fleksibel.

D. Kesimpulan

Outsourcing dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah

strategi yang digunakan perusahaan untuk mengalihkan beberapa fungsi SDM kepada pihak ketiga dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan memungkinkan perusahaan fokus pada kegiatan inti yang lebih strategis. Konsep ini mencakup pengelolaan berbagai aktivitas seperti rekrutmen, pelatihan, administrasi gaji, serta layanan terkait karyawan lainnya. Untuk menerapkan outsourcing SDM dengan efektif, perusahaan perlu mengikuti langkah-langkah yang terencana. Pertama, dilakukan analisis kebutuhan untuk menentukan fungsi mana yang dapat di-outsourcing-kan tanpa mengurangi kualitas atau budaya organisasi. Selanjutnya, pemilihan penyedia layanan harus dilakukan secara hati-hati, dengan mempertimbangkan rekam jejak dan kapabilitas penyedia untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Proses negosiasi kontrak juga harus jelas dan mencakup rincian mengenai ruang lingkup layanan, biaya, serta tanggung jawab kedua belah pihak.

Selain itu, implementasi outsourcing dalam MSDM harus disertai dengan pemantauan yang cermat untuk memastikan penyedia layanan memenuhi standar yang telah disepakati. Pada saat yang sama,

penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aturan dan kebijakan yang mengatur hubungan antara perusahaan dan penyedia layanan, agar tidak terjadi pelanggaran hukum atau ketidaksesuaian dengan regulasi yang berlaku. Hal ini mencakup perlindungan hak-hak karyawan, kebijakan tentang pengelolaan data pribadi, dan ketentuan hukum terkait ketenagakerjaan. Secara keseluruhan, meskipun outsourcing dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, seperti penghematan biaya dan peningkatan efisiensi, penerapannya harus dilakukan dengan cermat agar tidak menimbulkan potensi risiko dan untuk memastikan bahwa tujuan strategis perusahaan tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, M. (2022). Penerapan outsourcing di Indonesia dihubungkan dengan PP No. 36/2021. *Jurnal Justisi Hukum*.
- Annisa, O. C. N. (2023). Analisis dampak outsourcing terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan. *Journal Equitable*.
- Budiartha, I. N. P., & Prabhaputra, A. A. (2019). Sistem outsourcing dalam hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Analogi Hukum*.
- Budiman, A., & Sukendro, B. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing PKWT ke PKWTT. *Jurnal Sosial Humaniora*.

- Cooke, F. L., Shen, J., & McBride, A. (2005). Outsourcing human resource as a competitive strategy? A literature review and an assessment of implications. *Human Resource Management, 44*(4), 413–432.
- Elmuti, D. (2003). The perceived impact of outsourcing on organizational performance. *American Journal of Business, 18*(2), 33–41.
- Gilley, K. M., & Rasheed, A. (2000). Making more by doing less: An analysis of outsourcing and its effects on firm performance. *Journal of Management, 26*(4), 763–790.
- Greer, C. R., Youngblood, S. A., & Gray, D. A. (1999). Human resource management outsourcing: The make or buy decision. *Academy of Management Executive, 13*(3), 85–96.
- Gunawan, R., Susanto, A. F., Kurniawan, A., Safitri, R. D., & Saputri, A. (2025). *Hubungan Industrial dan Hukum Perburuhan*. Takaza Innovatix Labs.
- Kakabadse, A., & Kakabadse, N. (2002). Trends in outsourcing: Contrasting USA and Europe. *European Management Journal, 20*(2), 189–198.
- Kurniasari, T. W. (2022). Kepastian hukum terhadap perlindungan pekerja outsourcing pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Geuthèë*.
- Lestari, R. W. P., & Putra, P. S. (2022). Outsourcing workers against arbitrary termination. *Jurnal Ilmiah Advokasi*.
- Marnisah, L. (2020). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Deepublish.
- Milinum, S. N. (2022). Problematika fleksibilitas outsourcing pasca UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*.
- Phahlevy, R. R. (2021). Legal protection for transfer company employees after Law No. 11/2020. *IJLER – UMSIDA*.
- Phahlevy, R. R., & Asnawi, M. Z. (2021). Legal protection for transfer company employees after Law No. 11/2020. *IJLER – UMSIDA*.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review, 68*(3), 79–91.
- Pramana, N. H. (2024). Kinerja perusahaan alih daya berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023. *Repository UKI*.
- Pratama, R. A., & SH, M. (2024). seori dan Penerapannya BAB. *Omnibus Law: Teori dan Penerapannya, 53*.
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia. *Jurnal Ius Quia Iustum*.
- Prayitno, S. (2023). Keabsahan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan alih daya menurut UU Cipta Kerja. *Jurnal Mitra*.
- Putra, A. A., & Budiarta, I. N. P. (2020). Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing dalam sistem pemborongan pekerjaan. *Jurnal Interpretasi Hukum*.
- Santoso, I. B., & Mariza, S. (2024). Understanding the legal implications of regulatory transfers. *Jurnal Jurisprudence Untirta*.
- Setiawan, M. (2018). Dampak outsourcing terhadap produktivitas tenaga kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 21*(1), 41–55.

- Soerjadi, D. F. (2020). *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Gig Worker Di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0* (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Soerodjo, I., & Borman, M. S. (2024). Kedudukan hukum tenaga kerja outsourcing sebelum dan sesudah UU Cipta Kerja. *Jurnal Aksiologi*.
- Suharti, L., & Wulandari, D. A. (2017). Outsourcing practices in Indonesia: Perceptions and impacts. *International Journal of Business and Society*, 18(S3), 537–548.
- Sugiyono, H., & Pardede, J. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan*, 19(2), 453-472.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, outsourcing, dan PHK*. BPK RI.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.