



A Ray of Hope in Outsourcing: Realizing SDGs 8 in Yogyakarta City

Ahmad Thoriq Akhsan Ramdhani¹

¹ UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia, ahmadthoriqakhsanramdhani@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Outsourcing, Decent Work, Economic Growth

How to cite:

Ramdhani, Ahmad Thoriq Akhsan. (2025). *A Ray of Hope in Outsourcing: Realizing SDGs 8 in Yogyakarta City*. Jurnal Empower Jurnal Pengembangan Masyarakat, Vol. 10 (01), hal. 1-16

Article history:

Received: May, 2nd 2025
Accepted: June, 23rd 2025
Published: June, 30th 2025

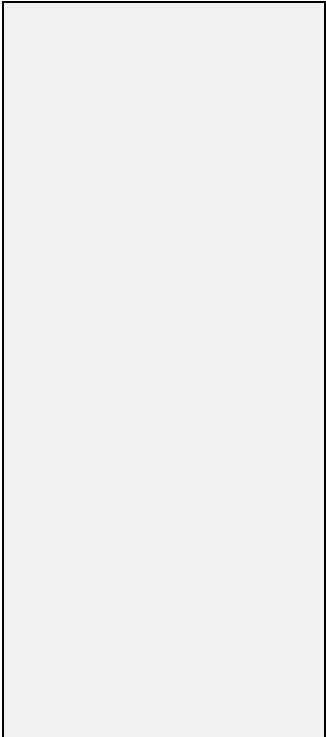
**COPYRIGHT © 2025
by Jurnal Empower:
Jurnal Pengembangan
Masyarakat Islam.** This
work is licensed under a
Creative Commons
Attribution 4.0
International License

ABSTRACT

The unemployment rate in Indonesia, particularly among Generation Z, remains relatively high despite showing a decline between 2023 and 2024. A mismatch between workforce skills and industry needs, along with the dominance of the informal sector, are the main causes. This study examines the role of outsourcing, a system of delegating work to third parties, as a government strategy to reduce unemployment in Yogyakarta and its contribution to achieving the Sustainable Development Goal (SDG) 8: decent work and economic growth. Using a qualitative approach, the results indicate that outsourcing provides broader and more flexible employment access for young job seekers. Although it still faces criticism regarding job stability and labor protection, this mechanism has proven to support the creation of new jobs and promote inclusive economic growth. Thus, outsourcing has the potential to become an effective policy instrument in sustainably expanding employment opportunities.

ABSTRAK

Tingkat pengangguran di Indonesia, khususnya di kalangan generasi Z, masih tergolong tinggi meskipun menunjukkan penurunan antara tahun 2023 dan 2024. Ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri serta dominasi sektor informal menjadi penyebab utama. Penelitian ini mengkaji peran *outsourcing*, yakni sistem alih daya pekerjaan kepada pihak ketiga sebagai strategi pemerintah dalam mengurangi pengangguran di Yogyakarta dan kontribusinya terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) ke-8: pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Melalui pendekatan



kualitatif, hasil menunjukkan bahwa outsourcing memberikan akses kerja yang lebih luas dan fleksibel bagi pencari kerja muda. Meskipun masih menuai kritik terkait stabilitas dan perlindungan tenaga kerja, mekanisme ini terbukti mendukung penciptaan lapangan kerja baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Dengan demikian, outsourcing berpotensi menjadi instrumen kebijakan yang efektif dalam memperluas kesempatan kerja secara berkelanjutan.

1. Pendahuluan

Berbagai aktivis buruh sering membahas masalah pengangguran karena mereka melihatnya sebagai isu utama yang memengaruhi kondisi pekerja dan masyarakat luas. Diskusi yang dilakukan oleh para aktivis ini biasanya berfokus pada pencarian solusi untuk mengatasi pengangguran dengan tujuan meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat di Indonesia. Hal ini menjadi sangat penting mengingat jumlah angkatan kerja di Indonesia terus meningkat seiring dengan pertumbuhan populasi, sehingga memerlukan strategi yang efektif untuk menyerap tenaga kerja dan mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Meskipun terjadi penurunan angka pengangguran dari tahun 2023 ke 2024, jumlah pengangguran tetap berada pada tingkat yang tinggi, dengan Generasi Z (usia 18-24 tahun) menjadi kelompok yang paling banyak menyumbang pada angka tersebut (Safitri & Rezza, 2025). Bahkan, tingkat pengangguran di Indonesia telah melonjak hingga melebihi 20%, sementara itu masih banyak juga pekerja terpaksa bekerja di bawah tingkat keterampilan atau kapasitas yang sebenarnya mereka miliki (*underemployment*) (Rohmaniah, et.al, 2024). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, tingkat pengangguran di Indonesia bervariasi signifikan menurut tingkat pendidikan, yang mencerminkan tantangan berbeda di setiap segmen. Kelompok dengan pendidikan terendah, yaitu yang tidak pernah sekolah atau belum tamat SD

serta lulusan SD, memiliki tingkat pengangguran sebesar 2,32%, yang relatif rendah karena mereka biasanya bekerja di sektor informal dengan persyaratan pendidikan minimal. Pada lulusan SMP, tingkat pengangguran meningkat menjadi 4,11%, kemungkinan disebabkan keterbatasan keterampilan teknis dan peluang kerja yang terbatas. Lulusan SMA umum menghadapi tingkat pengangguran lebih tinggi, yaitu 7,05%, karena persaingan ketat dan kebutuhan pasar kerja yang semakin spesifik. Sementara itu, lulusan SMA Kejuruan mencatat angka tertinggi di tingkat menengah, 9,01%, yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara keterampilan kejuruan dan kebutuhan industri. Di tingkat pendidikan tinggi, lulusan Diploma I/II/III dan universitas masing-masing mengalami tingkat pengangguran sebesar 4,83% dan 5,25%, yang menunjukkan tantangan dalam penyesuaian kompetensi dengan pasar kerja serta keterbatasan lapangan kerja bagi tenaga kerja berpendidikan tinggi (BPS, 2024). Kondisi ini menggambarkan bahwa pengangguran di Indonesia tidak hanya tinggi secara umum, tetapi juga memiliki karakteristik yang berbeda pada tiap jenjang pendidikan akibat faktor kesesuaian keterampilan dan dinamika kebutuhan tenaga kerja.

Fenomena pengangguran yang membludak tersebut terus terjadi terutama di daerah-daerah yang pertumbuhan ekonominya sangat bergantung pada kontribusi generasi muda. Salah satu contohnya adalah Yogyakarta, yang dikenal sebagai kota dengan jumlah penduduk muda dan lulusan perguruan tinggi yang cukup tinggi (Jannah, 2024). Namun, banyak dari lulusan tersebut menghadapi kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan akibat ketidaksesuaian antara keterampilan yang mereka miliki dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Kondisi ini berkontribusi pada tingginya angka pengangguran, yang tidak hanya menjadi masalah sosial tetapi juga membawa dampak negatif bagi perekonomian daerah maupun nasional. Hal ini disebabkan karena individu yang menganggur tidak dapat berkontribusi dalam produksi barang maupun jasa, sehingga produktivitas secara keseluruhan menurun. Penurunan produktivitas tersebut berimbas pada penurunan pendapatan per kapita, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh (Azis et al., 2021).

Tingginya tingkat pengangguran disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri (skill mismatch), dominasi sektor informal yang tidak mampu menyerap tenaga kerja secara optimal, serta rendahnya kualitas pendidikan dan pelatihan kerja. Jika kita runut lagi, salah satu penyebab

utama tingginya angka pengangguran adalah terbatasnya ketersediaan lapangan kerja yang memadai, sehingga banyak tenaga kerja tidak dapat diserap secara optimal (Alifah & Imaningsih, 2023). Berdasarkan data terbaru, sektor formal di Indonesia mengalami penurunan kapasitas serapan tenaga kerja, sementara sektor informal justru mendominasi, dengan jumlah pekerja informal mencapai 59,11% (BPS, 2024). Di samping itu, ketidaksesuaian antara kompetensi pencari kerja dengan tuntutan dunia kerja menjadi tantangan tersendiri, yang mengakibatkan lulusan pendidikan maupun pelatihan sulit memperoleh pekerjaan yang sesuai (Ardhana et al., 2025). Kurangnya investasi di sejumlah daerah juga memperparah situasi, karena rendahnya tingkat investasi menghambat munculnya usaha atau industri baru yang dapat menyerap tenaga kerja lokal (Mulyani, 2024). Gabungan dari berbagai faktor ini menyebabkan angka pengangguran tetap tinggi dan sulit ditekan tanpa adanya intervensi kebijakan yang efektif dan tepat sasaran. Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, tingkat pengangguran terbuka (TPT) menunjukkan pola fluktuatif, di mana pada tahun 2011 tercatat sebesar 24%, meningkat menjadi 46,1% pada tahun 2017, lalu menurun tajam pada 2018 hingga mencapai 510,9% (kemungkinan terjadi kesalahan data), dan kembali meningkat menjadi 45,5% pada tahun 2020 akibat pandemi COVID-19 yang menyebabkan lonjakan jumlah pengangguran (Alifah & Imaningsih, 2023).

Salah satu strategi yang diterapkan pemerintah untuk mengatasi permasalahan pengangguran adalah melalui sistem outsourcing. Outsourcing merupakan mekanisme alih daya pekerjaan, di mana perusahaan menyerahkan sebagian kegiatan operasional atau fungsi tertentu kepada pihak ketiga atau penyedia jasa tenaga kerja. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk lebih fleksibel dalam mengelola sumber daya manusia serta menekan biaya operasional. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, pemerintah merespons fenomena ini dengan mengeluarkan regulasi terkait outsourcing yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2020. Regulasi tersebut bertujuan untuk menekan angka pengangguran sebesar-besarnya (Fithriah & Zaman, 2023), sekaligus menarik minat investor dengan memberikan keleluasaan dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan meningkatnya investasi dan fleksibilitas tersebut, diharapkan tercipta lebih banyak peluang kerja baru yang dapat menyerap tenaga kerja secara lebih luas (Kompas, 2023).

Meskipun regulasi mengenai outsourcing menuai banyak kontroversi, sistem ini masih dianggap sebagai salah satu pendekatan yang potensial dalam upaya pengurangan angka pengangguran di Indonesia. Lebih dari

sekadar strategi ketenagakerjaan, outsourcing juga memiliki relevansi yang kuat dengan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs) ke-8, yakni "Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi". SDGs ke-8 menekankan pentingnya menciptakan lapangan kerja yang produktif, inklusif, serta mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. Dalam konteks ini, outsourcing memberikan peluang bagi perusahaan untuk memperluas kapasitas produksi dan operasional tanpa terbebani struktur biaya tenaga kerja yang tinggi. Di sisi lain, pekerja yang dipekerjakan melalui sistem ini tetap memperoleh akses terhadap pengalaman kerja, pengembangan keterampilan, dan peluang untuk masuk ke pasar kerja formal (Prabhaputra et al., 2019). Dengan demikian, outsourcing tidak hanya berkontribusi dalam menciptakan lapangan kerja, tetapi juga menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja serta memperluas inklusi ekonomi, yang selaras dengan indikator-indikator utama SDGs ke-8.

Terdapat sejumlah literatur yang secara khusus membahas regulasi outsourcing dan dampaknya terhadap sektor ketenagakerjaan maupun perekonomian secara umum. Misalnya, penelitian oleh Hafizh tahun 2022 mengkaji praktik outsourcing dalam kerangka regulasi Undang-Undang Cipta Kerja, serta menyoroti adanya ketimpangan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya yang kerap menghadapi ketidakpastian status kerja (Hafizh, et. al, 2022). Sementara itu, Farida tahun 2020 membahas kebijakan outsourcing di Indonesia secara historis dan struktural, serta menilai bahwa implementasinya belum sepenuhnya mampu menjamin kesejahteraan tenaga kerja meskipun dianggap mendukung efisiensi perusahaan (Farida, et. al, 2020). Di sisi lain, studi oleh Puspawati tahun 2024 menitikberatkan pada pengaruh outsourcing terhadap keunggulan kompetitif perusahaan, menunjukkan bahwa strategi ini dapat meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing, terutama dalam industri padat karya (Puspawati, et. al, 2024). Meskipun berbagai studi tersebut telah mengupas dampak makro dari kebijakan outsourcing, masih relatif sedikit kajian yang mendalami pengalaman subjektif pekerja outsourcing secara langsung seperti persepsi, tantangan, dan strategi adaptasi yang mereka hadapi dalam praktik kerja sehari-hari. Padahal, aspek ini penting untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai implikasi sosial dan ekonomi dari regulasi outsourcing di Indonesia.

Oleh karena itu, penting untuk meninjau secara lebih kritis dan mendalam peran outsourcing sebagai strategi penyerapan tenaga kerja yang digunakan pemerintah, khususnya dalam konteks lokal seperti Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana outsourcing berkontribusi dalam menurunkan tingkat pengangguran, sekaligus mengkaji sejauh mana mekanisme ini sejalan dengan pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) ke-8, yaitu “Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi.” Dengan memfokuskan pada bukti-bukti empiris dan pengalaman para pekerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai efektivitas kebijakan outsourcing, serta relevansinya dalam menjawab tantangan ketenagakerjaan dan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan di Indonesia.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memahami pengalaman subjektif para pekerja outsourcing dalam konteks pelaksanaan SDGs ke-8 di Yogyakarta. Kemudian, guna mendapatkan gambaran menyeluruh tentang aktivitas dan interaksi pekerja outsourcing, peneliti melakukan pengumpulan data melalui tiga langkah utama: observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi sebagai metode kualitatif yang bertujuan memahami pengalaman subjektif dan makna yang diberikan oleh para pekerja outsourcing terhadap dinamika regulasi serta peluang dalam sektor tersebut. Secara spesifik, pendekatan fenomenologi yang digunakan merujuk pada pandangan Alfred Schutz, yang menekankan bahwa realitas sosial dibentuk dari pengalaman sehari-hari individu yang dipahami melalui kerangka makna intersubjektif. Schutz menyoroti pentingnya *stock of knowledge*, yakni kumpulan pengetahuan yang dimiliki individu dari pengalaman hidupnya yang memengaruhi cara mereka menafsirkan situasi sosial dan membentuk tindakan (Supraja & Al Akbar, 2021). Dengan pendekatan ini, peneliti tidak hanya mengungkap fakta sosial di permukaan, tetapi juga menyelami cara para pekerja outsourcing membangun makna, harapan, serta strategi dalam merespons kondisi kerja dan kebijakan yang berlaku. Dengan demikian, fenomenologi dalam penelitian ini berfungsi sebagai alat untuk menyingkap struktur kesadaran dan pemahaman subjektif para informan terhadap realitas kerja outsourcing yang mereka alami sehari-hari (Moleong, 2019).

Pertama, observasi dilakukan secara lebih dekat dengan pekerja *outsourcing* untuk melihat isu aktual tentang dinamika yang terjadi di tengah pengamalan SDGs 8 di Yogyakarta. Teknik non-partisipan dipilih dalam penelitian ini, yang membuat peneliti untuk tetap menjaga obyektivitas dan

netralitas, menghindari keterlibatan emosional, dan menjaga jarak analitis agar tetap kritis terhadap kajian yang sedang diamati (Silverman & Patterson, 2022). Untuk mengakses semua informan, observasi dilakukan di lingkungan kerja para pekerja *outsourcing*. Kegiatan ini menghabiskan waktu sekitar 2 minggu ketika peneliti melakukan kerja lapangan. Peneliti membuat catatan lapangan untuk memastikan semua informasi sesuai dengan tujuan penelitian.

Kedua, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam terhadap pekerja *outsourcing* yang terpilih. Purposive sampling dipilih dalam menentukan informan untuk memudahkan peneliti dalam menjangkau mereka (Turley, et.al, 2016). Berdasarkan teknik penentuan informan tersebut, peneliti memutuskan untuk mengambil lima pekerja *outsourcing* yang mewakili berbagai pengalaman dan pandangan terkait isu *outsourcing* tersebut. Pendekatan fenomenologi membuat peneliti untuk memahami lebih dalam bagaimana pekerja *outsourcing* menginterpretasikan pengalaman mereka, termasuk tantangan, strategi bertahan hidup, serta dampak dari regulasi yang ada. Peneliti menganonimkan semua informan untuk menjaga kerahasiaan data dan sharing informasi secara terbuka.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama. Pertama, observasi non-partisipan dilakukan secara langsung di lingkungan kerja para pekerja *outsourcing* selama dua minggu. Observasi ini bertujuan untuk mengamati secara objektif interaksi, rutinitas kerja, serta dinamika hubungan industrial tanpa melibatkan peneliti secara emosional dalam kegiatan yang diamati (Silverman & Patterson, 2022). Peneliti membuat catatan lapangan secara sistematis untuk memastikan bahwa semua informasi tercatat sesuai konteks. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu. Dalam hal ini, peneliti memilih lima informan yang dianggap representatif karena memiliki variasi pengalaman, sektor kerja, dan lama bekerja di bawah sistem *outsourcing*.

Kedua, wawancara mendalam dilakukan terhadap kelima informan terpilih guna mengeksplorasi pandangan mereka tentang sistem *outsourcing*, tantangan yang dihadapi, serta persepsi terhadap regulasi pemerintah. Pendekatan fenomenologi membantu peneliti untuk menggali pemaknaan mendalam yang diberikan oleh para informan terhadap pengalaman kerja mereka, termasuk strategi bertahan hidup dan upaya adaptasi. Semua informan dianonimkan demi menjaga kerahasiaan data dan mendorong keterbukaan dalam berbagi informasi.

Ketiga, peneliti juga mengumpulkan dokumentasi sebagai bentuk triangulasi sumber. Dokumen yang dikaji meliputi data statistik dari instansi pemerintah terkait sektor tenaga kerja outsourcing, jurnal ilmiah, buku, regulasi pemerintah, serta laporan riset terdahulu yang relevan. Dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data lapangan serta memvalidasi informasi yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara.

Untuk analisis data, peneliti menggunakan teknik analisis tematik, yaitu dengan mengidentifikasi, mengorganisasi, dan menafsirkan pola-pola tematik dalam data kualitatif. Proses ini dilakukan melalui tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1994). Dalam tahap ini, peneliti mencari makna dari setiap narasi, menyusun kategori tematik, serta menghubungkan data yang terkumpul dengan tujuan penelitian. Analisis dilakukan secara iteratif, yakni melalui proses pengulangan untuk mencapai kedalaman interpretasi terhadap pengalaman para pekerja outsourcing.

3. Hasil dan Pembahasan

A. *Outsourcing* dan Kontroversialnya

Outsourcing merupakan bagian dari praktik ketenagakerjaan yang termasuk dalam kategori non-standard employment, yaitu bentuk pekerjaan yang tidak mengikuti pola kerja konvensional seperti pekerjaan tetap penuh waktu. Secara umum, outsourcing dapat didefinisikan sebagai proses alih daya, di mana suatu perusahaan menyerahkan sebagian kegiatan operasional atau fungsi tertentu kepada pihak ketiga, baik individu maupun badan usaha, untuk dilakukan di luar organisasi utamanya (Prabhaputra et al., 2019). Dalam praktiknya, outsourcing melibatkan setidaknya tiga pihak, yaitu pekerja, perusahaan pengguna jasa (user company), dan penyedia jasa tenaga kerja (vendor). Hubungan kerja dalam sistem ini bersifat tidak langsung, karena pekerja secara hukum terikat kontrak dengan pihak penyedia jasa, bukan dengan perusahaan yang menerima hasil kerja mereka (Habibi, et al., 2024). Ruang lingkup outsourcing dapat meliputi berbagai bidang, mulai dari layanan keamanan, kebersihan, IT support, call center, hingga operasional manufaktur ringan. Karakteristik utama dari sistem ini adalah fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja, efisiensi biaya, dan fokus pada kompetensi inti perusahaan. Namun, dalam konteks ketenagakerjaan, praktik outsourcing sering kali memunculkan perdebatan terkait perlindungan hak-hak pekerja, status hubungan kerja, serta stabilitas

pekerjaan, sehingga memerlukan perhatian dari sisi regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan.

Dalam kerangka hukum di Indonesia, ketentuan mengenai outsourcing atau alih daya telah diatur secara jelas dalam beberapa peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Kurniasari, 2022) (Undang-Undang Republik Indonesia, 2003) (Undang-Undang Republik Indonesia, 2020) (Peraturan Pemerintah, 2021). Namun, untuk menyesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan dunia kerja yang terus berubah, undang-undang tersebut kemudian mengalami beberapa perubahan. Salah satunya adalah melalui Undang-Undang Cipta Kerja yang bertujuan untuk memperbaiki iklim investasi dan tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, perubahan lainnya juga terjadi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mencakup pengaturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Peraturan ini sekaligus mengubah istilah "*outsourcing*" menjadi "alih daya" sebagai bentuk penyesuaian terminologi yang lebih sesuai dengan kebutuhan saat ini. Meskipun sudah ada regulasi yang mengatur secara rinci mengenai *outsourcing* atau alih daya ini, dalam praktiknya masih terdapat sejumlah kontroversi dan perdebatan terkait penerapannya (Julina, 2023). Beberapa pihak merasa bahwa meskipun ada peraturan, implementasi di lapangan tetap menimbulkan masalah yang perlu diperbaiki lebih lanjut.

Kontroversi mengenai Undang-Undang Cipta Kerja atau yang dikenal dengan Omnibus Law terutama muncul dari sejumlah ketentuan yang dianggap merugikan pekerja, salah satunya adalah terkait pemangkasan hak pesangon dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengurangan hak pesangon dalam regulasi ini menimbulkan kekhawatiran mengenai perlindungan tenaga kerja dan ketidakpastian kerja (Gunas, 2021; Hafizh et al., 2022). Ketentuan tersebut dinilai memberikan keleluasaan lebih kepada perusahaan, namun melemahkan posisi tawar pekerja, yang secara tradisional mengandalkan pesangon sebagai bentuk jaminan ekonomi

ketika kehilangan pekerjaan. Gelombang protes pun muncul, terutama dari serikat buruh dan kelompok masyarakat sipil yang menilai bahwa regulasi ini berorientasi pada kepentingan pasar dan investasi, tanpa mempertimbangkan cukup aspek keadilan sosial (Farida et al., 2020).

Namun demikian, dalam kerangka reformasi ketenagakerjaan dan penciptaan lapangan kerja, regulasi ini juga membuka peluang, khususnya melalui mekanisme outsourcing. Beberapa studi mengemukakan bahwa praktik outsourcing dalam UU Cipta Kerja dapat menjadi strategi untuk meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan daya saing tenaga kerja di tengah ketatnya kompetisi global (Puspadewi et al., 2024). Regulasi tersebut memberikan keleluasaan bagi perusahaan untuk mengalihdayakan bagian tertentu dari proses bisnis, yang secara tidak langsung dapat menciptakan peluang kerja baru di sektor-sektor tertentu. Oleh karena itu, walaupun terdapat dampak negatif yang perlu diantisipasi, termasuk risiko ketidakstabilan kerja dan berkurangnya perlindungan hak pekerja, namun terdapat juga potensi positif dalam konteks penciptaan kesempatan kerja, terutama bagi kelompok usia produktif dan lulusan baru yang mengalami kesulitan memasuki pasar kerja formal (Hafizh et al., 2022).

B. Peluang *Outsourcing* dalam Perwujudan SDGs 8; *Decent work and economic growth*

Outsourcing merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang kerap menimbulkan kontroversi, terutama terkait implikasinya terhadap perlindungan tenaga kerja dan stabilitas pekerjaan. Namun demikian, sejumlah literatur menunjukkan bahwa sistem ini juga menyimpan potensi signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, baik pada level nasional maupun global. Praktik outsourcing dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan melalui efisiensi biaya dan fleksibilitas operasional, yang pada akhirnya berdampak pada perluasan lapangan kerja di sektor-sektor tertentu (Puspadewi et al., 2024). Selain itu, regulasi yang mengatur outsourcing, seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Cipta Kerja, memberikan kepastian hukum bagi perusahaan untuk merekrut tenaga kerja melalui pihak ketiga, sehingga membuka akses bagi pekerja untuk masuk ke pasar kerja formal meskipun dengan pola hubungan kerja yang tidak konvensional (Hafizh et al., 2022).

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) juga menunjukkan bahwa sektor-sektor yang mengandalkan tenaga kerja outsourcing cenderung

menunjukkan peningkatan dalam jumlah pekerja informal yang terserap, meskipun masih menyisakan tantangan dalam hal jaminan sosial dan perlindungan hak (BPS, 2024). Di sisi lain, legalisasi regulasi outsourcing dapat menjadi instrumen kebijakan strategis dalam menghadapi dinamika globalisasi dan persaingan pasar bebas, karena memberikan keluwesan bagi perusahaan dalam melakukan penyesuaian tenaga kerja secara cepat dan efisien (Farida et al., 2020).

Dengan demikian, meskipun sistem outsourcing tidak terlepas dari kritik dan persoalan sosial yang menyertainya, regulasi yang tepat dan pengawasan yang ketat dapat mengoptimalkan manfaat ekonomi dari sistem ini. Penerapan outsourcing yang terstruktur dan akuntabel berpotensi menciptakan peluang kerja baru, meningkatkan produktivitas perusahaan, serta mendukung upaya pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya SDGs ke-8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Salah satu peluang utama dari penerapan sistem kerja outsourcing adalah efisiensi dalam proses rekrutmen yang lebih fleksibel dan terbuka dibandingkan sistem kerja konvensional. Berdasarkan pendekatan fenomenologis yang digunakan dalam penelitian ini, temuan lapangan menunjukkan bahwa perusahaan penyedia outsourcing cenderung menyesuaikan proses seleksi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang cepat berubah dan target perekrutan yang tinggi. Hal ini memperbesar peluang bagi pencari kerja dari berbagai latar belakang, termasuk mereka yang memiliki pengalaman kerja terbatas atau status pernikahan tertentu.

Sebagaimana disampaikan oleh informan AN, “Biasanya perusahaan susah menerima orang yang sudah menikah dan memiliki sedikit pengalaman kerja, tetapi melalui outsourcing, saya bahkan diingatkan untuk mengganti status perkawinan saya.” Ini menunjukkan adanya relaksasi administratif dalam proses seleksi tenaga kerja outsourcing. Selain itu, informan NS yang merupakan lulusan baru tanpa pengalaman kerja menyatakan, “Saya adalah fresh graduate yang belum mempunyai pengalaman kerja dan sudah diterima bekerja di GRAB serta digaji dengan layak melebihi UMR Kota Yogyakarta.” Hal ini menunjukkan bahwa sistem outsourcing dapat menjadi pintu masuk yang signifikan bagi lulusan baru untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Dalam perspektif teori Human Capital (Becker, 1975), kemudahan akses kerja melalui outsourcing ini dapat mempercepat proses akumulasi

pengalaman kerja dan keterampilan, yang menjadi modal penting dalam pengembangan karier jangka panjang.

Selanjutnya, dari sisi kompensasi, sistem outsourcing ternyata tidak secara otomatis berarti penggajian yang lebih rendah. Informan SN menyatakan bahwa ia tetap menerima kenaikan gaji tahunan dan bonus berbasis kinerja: "Aku kan masih sebagai outsourcing, juga ada kenaikan gaji tiap tahun pasti naik, bahkan selama 6 bulan jika produktivitas bagus, pasti naik." Ini menunjukkan bahwa insentif berbasis produktivitas tetap diterapkan dalam sistem outsourcing, karena fleksibilitas kerja tidak selalu identik dengan ketidakamanan kerja jika regulasi dan pengawasan dilakukan secara optimal (Kalleberg, 2011).

Penempatan yang fleksibel juga menjadi ciri penting dalam strategi perekrutan outsourcing. Informan SN menambahkan bahwa pelamar tetap ditawarkan posisi lain yang sesuai dengan kompetensinya apabila tidak lolos pada posisi awal. "HR akan menawarkan posisi lain yang cocok dengan CV pelamar, jadi bakal tetap ditempatkan." Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan supply-side dalam manajemen SDM dipraktikkan secara aktif (Boxall & Purcell, 2022), yaitu menyesuaikan penempatan kerja dengan potensi individu berdasarkan kecocokan kompetensi.

Dalam aspek kedisiplinan dan kepuasan kerja, informan ML, seorang cleaning service di sebuah universitas negeri di Yogyakarta, menyampaikan bahwa, "Gajine apik, kerjone disiplin." Pernyataan ini memperkuat argumentasi bahwa pekerjaan outsourcing tidak selalu identik dengan pekerjaan tidak layak. Dalam konteks SDGs (Tujuan Pembangunan Berkelanjutan), khususnya poin ke-8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, pernyataan ini menunjukkan bahwa outsourcing dapat menjadi media yang efektif dalam menyediakan pekerjaan yang memenuhi standar upah dan kondisi kerja yang wajar.

Berdasarkan temuan lapangan ini, dapat dianalisis bahwa meskipun outsourcing sering kali mendapat kritik terkait ketidakamanan kerja dan potensi eksploitasi, dalam praktiknya, terdapat sejumlah manfaat nyata yang dirasakan oleh pekerja. Penelitian ini memperlihatkan bahwa sistem outsourcing, jika diatur dan diawasi secara tepat, dapat menjadi mekanisme yang mendukung pencapaian SDGs 8, terutama dalam aspek penciptaan lapangan kerja yang inklusif dan produktif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja outsourcing memiliki peran penting dalam mendukung fleksibilitas pasar tenaga kerja dan membuka akses yang lebih luas terhadap kesempatan kerja, khususnya bagi individu dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan status sosial yang beragam. Data lapangan menunjukkan bahwa sistem ini mampu memberikan peluang kerja kepada lulusan baru, pekerja dengan keterbatasan pengalaman, serta individu dengan status perkawinan tertentu yang biasanya menghadapi hambatan dalam sistem rekrutmen konvensional.

Dalam praktiknya, perusahaan outsourcing menerapkan proses rekrutmen yang lebih sederhana dan adaptif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja, termasuk dengan memberikan opsi penempatan alternatif yang sesuai dengan kualifikasi pelamar. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem outsourcing berpotensi meningkatkan inklusivitas rekrutmen dan efisiensi penempatan tenaga kerja, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka teori Human Capital dan teori pasar tenaga kerja fleksibel.

Selain itu, pekerja outsourcing dalam studi ini tetap memperoleh insentif berupa kenaikan gaji tahunan dan bonus berbasis kinerja, yang menandakan adanya pengakuan terhadap produktivitas dan kontribusi kerja, meskipun mereka tidak termasuk dalam struktur kepegawaian inti. Hal ini menunjukkan bahwa sistem outsourcing tidak sepenuhnya identik dengan praktik kerja yang eksploitatif, sebagaimana sering dikritik dalam berbagai literatur, tetapi juga mampu memberikan bentuk penghargaan yang layak kepada tenaga kerja.

Dengan mengacu pada kerangka Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya tujuan ke-8 mengenai pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif, temuan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa sistem outsourcing berkontribusi terhadap pencapaian agenda tersebut. Sistem ini memungkinkan penciptaan lapangan kerja yang lebih luas dan mendorong mobilitas tenaga kerja di berbagai sektor, terutama pada industri yang memiliki kebutuhan rekrutmen cepat dan masif.

Dengan demikian, meskipun masih terdapat tantangan dalam implementasi dan pengawasan terhadap perlindungan hak-hak pekerja outsourcing, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem outsourcing memiliki potensi untuk menjadi mekanisme ketenagakerjaan yang produktif, inklusif, dan adaptif terhadap dinamika pasar kerja modern.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Tim Redaksi Jurnal Empower yang telah memberikan dukungan dan kontribusi yang sangat berarti dalam proses penyusunan jurnal ini. Selain itu, penulis juga menyampaikan penghargaan yang tulus kepada Program Studi Magister Pengembangan Masyarakat Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan berharga untuk melakukan penelitian ini. Tak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua informan yang dengan sukarela berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka, serta kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang sangat mendukung kelancaran dan kesuksesan penulisan jurnal ini.

Daftar Pustaka

- Alifah, K. I., & Imaningsih, N. (2023). Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, & Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 1-11.
- Ardhana, A. Y. A., Syazeedah, H. N. U., Fitriyaningrum, R. I., & Gunawan, A. (2025). Analisis Ketidakesesuaian antara Pendidikan dengan Kebutuhan Dunia Kerja di Indonesia. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(4), 1020-1026.
- Azis, M., Yulmardi, Y., & Nurhayani, N. (2021). Analisis pengaruh inflasi, pendidikan dan pertumbuhan ekonomi terhadap tingkat pengangguran terbuka dan kemiskinan di Provinsi Jambi. *E-Jurnal Perspektif Ekonomi Dan Pembangunan Daerah*, 10(2), 75-82. <https://doi.org/10.22437/pdppd.v10i2.14214>
- Badan Pusat Statistik Jakarta Pusat, 2023. Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Provinsi, 2021-2023. Jakarta Pusat: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Jakarta Pusat, 2025. Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2024. Jakarta Pusat: Badan Pusat Statistik.
- Becker, Gary S. 1975, "Investment in Human Capital: Effects on Earning", National Bureau of Economic Research, 13-44.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Farida, I., Setiawan, R., Maryatmi, A. S., Juwita, M. N., & Muqsith, M. A. (2020). *Outsourcing policy in Indonesia*. American Research Journal of Humanities & Social Science (ARJHSS), 3(10), 26-31.
- Fithriah, I. L., & Zaman, K. (2023). PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN *OUTSOURCING* PT HOKA JAYA INTERNASIONAL DI SIDOARJO. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5).

- Gunas, T. (2021). KONTROVERSI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020: KAJIAN LINGUISTIK FORENSIK DARI PENDEKATAN ANALISIS WACANA KRITIS. Kongres Internasional Masyarakat Linguistik Indonesia, 390-396.
- Habibi, N., Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Ahmad, I. F. (2024). Memperkuat Perlindungan Pekerja *Outsourcing*: Analisis Implementasi Kebijakan. Journal of Social Movements, 1(1), 85-97.
- Hafizh, D. F., Maghribi, G., Mulyani, R., Afradyta, S. R., & Fernanda, S. (2022). Analisis Praktik *Outsourcing* Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Lemhannas RI, 10(3), 212-223.
- Jannah, K. A. R. (2024). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengangguran di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Julina, M. A. P. (2023). Implementasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Sleman (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Kalleberg, A. (2011). Good Jobs, Bad Job. New York: Russel Sage Foundation.
- Kurniasari, T. W. (2022). Kepastian hukum terhadap perlindungan pekerja *outsourcing* pasca undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin, 5(2), 123-136.
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. sage.
- Moleong, L. J. (2019). Moleong, " Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi". Bandung: Remaja Rosdakarya. PT. Remaja Rosda Karya, 58.
- Mulyani, R. (2024). Analisis Pengangguran, Kemiskinan, dan Upaya Meningkatkan Potensi Wilayah dalam Perekonomian Kabupaten Bandung Barat: Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja. Mutiara: Multidiciplinary Scientifict Journal, 2(9), 812-831.
- Pemerintah Indonesia. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Prabhaputra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2019). Sistem *Outsourcing* Dalam Hubungan Industrial di Indonesia (*Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia*). Jurnal Analogi Hukum, 1(1), 22-27. Doi: <http://dx.doi.org/10.22225/wedj.2.2.1297.44-50>

- Puspadewi, G. T., Insani, G. M., Hasnakusumah, R. T., & Rumbung, K. K. (2024). Pengaruh *Outsourcing* Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2).
- Rohmaniah, I., Wahyuningsih, D., Lutfiah, A., Alidani, M. S., & Desmawan, D. (2024). Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Tingkat Kemiskinan di Provinsi Banten Periode 2018-2022. *Informatika*, 12(2), 257-264.
- Safitri, R. D., & Rezza, M. (2025). Membedah Tren Tingginya Angka Pengangguran Terbuka Pada Gen Z Di Indonesia. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1), 636-649.
- Silverman, R. M., & Patterson, K. L. (2022). *Qualitative Research Methods for Community Development* (2nd ed.). Routledge.
- Supraja, M., & Al Akbar, N. (2021). Alfred Schutz: Pengarusutamaan fenomenologi dalam tradisi ilmu sosial. UGM PRESS.
- Turley, E. L., Monro, S., & King, N. (2016). Doing it Differently: Engaging Interview Participants with Imaginative Variation. *Indo-Pacific Journal of Phenomenology*, 16(1-2), 153-162.
<https://doi.org/10.1080/20797222.2016.1145873>
- Kompas.com. Gatra, S. (2023, May 20). Refleksi 25 Tahun reformasi melawan Lahirnya Rezim *outsourcing* Halaman all. KOMPAS.com.
<https://nasional.kompas.com/read/2023/05/20/17142281/refleksi-25-tahun-reformasi-melawan-lahirnya-rezim-outsourcing?page=all>
- Hukumonline.com. Annisa Virgi Azzahra/Rizky Maulana Ardi/Aliya Wardani. (n.d.). Problematik Batasan jenis Pekerjaan *outsourcing* Pasca UU cipta Kerja. hukumonline.com.
<https://www.hukumonline.com/berita/a/problematik-batasan-jenis-pekerjaan-outsourcing-pasca-uu-cipta-kerja-lt677eb98097d5f/>
- Tirto.id. Sulthoni. (2023, April 7). Isi UU cipta Kerja 2023 Yang Ditolak Demonstan & Kontroversinya. tirto.id. <https://tirto.id/isi-uu-cipta-kerja-2023-yang-ditolak-demonstran-kontroversinya-gEy5>
- Forumkeadilan.com. (2024, December 7). Nasib *outsourcing* Tanpa Kepastian Dan Perlindungan Hukum. Forum Keadilan.
<https://forumkeadilan.com/2024/12/07/nasib-outsourcing-tanpa-kepastian-dan-perlindungan-hukum/>