

## Evaluasi Kebijakan Outsourcing pada Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Analisis Kebijakan

### *Evaluation of Outsourcing Policy in the Job Creation Law from the Perspective of Policy Analysis*

**Fatahilah Faletahan  
Fisabilillah**

<sup>1</sup>Program Studi Sosiologi,  
Universitas Muhammadiyah  
Malang, Indonesia

\*email:  
fatahilahfisabilillah@gmail.com

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan outsourcing yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam perspektif analisis kebijakan. Kebijakan ini menjadi isu strategis di Indonesia karena berdampak langsung terhadap keamanan kerja, kesejahteraan pekerja, dan stabilitas hubungan industrial. Secara normatif, kebijakan outsourcing dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas pasar tenaga kerja, namun dalam praktiknya justru menimbulkan persoalan baru berupa ketidakpastian status kerja, rendahnya kepastian hukum, dan lemahnya perlindungan sosial bagi pekerja kontrak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara dan studi kepustakaan. Narasumber penelitian merupakan pekerja outsourcing yang menggambarkan kondisi kerja tidak pasti, kekhawatiran terhadap perpanjangan kontrak, serta ketimpangan relasi antara pekerja dan pemberi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan outsourcing belum sepenuhnya efektif dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan kerangka analisis William N. Dunn, kebijakan ini belum memenuhi dimensi efektivitas, efisiensi, dan responsivitas publik. Penelitian ini menekankan pentingnya evaluasi kebijakan yang berkelanjutan dengan memperhatikan aspek keadilan sosial dan hak pekerja. Diperlukan keterlibatan aktif pemerintah dalam melakukan pemantauan dan pembenahan sistem outsourcing agar kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya berpihak pada efisiensi ekonomi, tetapi juga pada kesejahteraan dan kepastian kerja bagi tenaga kerja nasional.

**Kata Kunci:**  
Evaluasi Kebijakan  
Outsourcing  
UU Cipta Kerja  
Dst

**Keywords:**  
Policy Evaluation  
Outsourcing  
Job Creation Law  
Etc

#### **Abstract**

*This study aims to evaluate the outsourcing policy regulated under Indonesia's Job Creation Law No. 11 of 2020 from the perspective of policy analysis. This policy has become a strategic issue in Indonesia as it directly affects job security, workers' welfare, and the stability of industrial relations. Normatively, the outsourcing policy was designed to improve efficiency and labor market flexibility; however, in practice, it has created new challenges such as job insecurity, lack of legal certainty, and weak social protection for contract workers. This study applies a descriptive qualitative approach through interviews and literature review methods. The interview data were obtained from outsourced employees who expressed concerns about unstable employment conditions, uncertainty in contract renewal, and the unequal relationship between workers and employers. The findings indicate that the implementation of outsourcing policy has not been fully effective in achieving workers' welfare. Based on William N. Dunn's analytical framework, the policy has not met the criteria of effectiveness, efficiency, and public responsiveness. This research emphasizes the importance of continuous policy evaluation by considering social justice and labor rights. Active government involvement is needed in monitoring and reforming the outsourcing system so that labor policies in Indonesia do not merely prioritize economic efficiency but also ensure fairness and employment security for all workers.*



©2026 The Authors. Published by Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

## **PENDAHULUAN**

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa dampak besar terhadap dinamika hubungan industrial di Indonesia. Salah satu aspek yang paling menonjol dari undang-undang tersebut adalah pengaturan terkait sistem outsourcing. Pemerintah berargumen bahwa mekanisme ini diperlukan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dan fleksibilitas tenaga kerja di tengah tantangan globalisasi ekonomi. Namun, implementasi di lapangan menunjukkan munculnya berbagai persoalan sosial, seperti ketidakpastian status kerja, rendahnya kesejahteraan, dan lemahnya perlindungan terhadap pekerja outsourcing. Kondisi tersebut menandakan adanya kesenjangan antara tujuan normatif kebijakan dan realitas sosial yang dialami oleh pekerja. (Hidayat & Prasetyo, 2022)

Kebijakan outsourcing adalah salah satu contoh nyata bagaimana kebijakan publik dapat menyebabkan konflik antara keadilan sosial dan efisiensi ekonomi. Di satu sisi, outsourcing dianggap sebagai solusi untuk perusahaan untuk mengurangi biaya produksi dan menjadi lebih kompetitif. Di sisi lain, sistem outsourcing menyebabkan ketidakpastian dan ketimpangan dalam relasi kerja.

Hal ini menunjukkan pentingnya evaluasi kebijakan publik, khususnya dalam mengukur sejauh mana kebijakan yang diterapkan mampu memenuhi tujuan sosial yang diharapkan (Dunn, 2018).

Dalam perspektif analisis kebijakan, William N. Dunn menjelaskan bahwa evaluasi kebijakan merupakan tahapan penting untuk menilai kinerja kebijakan berdasarkan kriteria efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesetaraan, responsivitas, dan ketepatan. Evaluasi bukan sekadar mengukur keberhasilan administratif, tetapi juga menilai sejauh mana kebijakan tersebut memberikan dampak nyata terhadap kelompok sasaran (Dunn, 2018). Oleh karena itu, evaluasi terhadap kebijakan outsourcing dalam UU Cipta Kerja menjadi krusial untuk melihat apakah kebijakan tersebut benar-benar menciptakan keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan kesejahteraan pekerja. Beberapa penelitian terdahulu juga menemukan bahwa sistem outsourcing berdampak pada menurunnya jaminan sosial dan kualitas hidup buruh (Dewantara & Maulana, 2022; Fitriani, 2021; Indrayani & Lestari, 2023).

Pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja Indonesia telah lama memperdebatkan sistem outsourcing. Serikat pekerja menilai kebijakan ini memperburuk kondisi buruh karena status kerja yang tidak pasti dan minimnya akses terhadap jaminan sosial (Fitriani, 2021). Dalam praktiknya, banyak pekerja outsourcing tidak mendapatkan hak-hak dasar seperti tunjangan, cuti, dan jaminan kesehatan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai efektivitas kebijakan dalam melindungi kelompok pekerja rentan. Berdasarkan laporan Kementerian Ketenagakerjaan (2022), sekitar 38% pekerja outsourcing di sektor industri manufaktur belum memiliki jaminan sosial yang memadai.

Dari sisi implementasi, kebijakan outsourcing juga memperlihatkan lemahnya koordinasi antara lembaga pemerintah dan pihak swasta. Dalam beberapa kasus, perusahaan penyedia tenaga kerja tidak memiliki regulasi internal yang jelas mengenai perpanjangan kontrak atau pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini memperlihatkan adanya celah dalam proses *monitoring* dan *feedback* kebijakan, sebagaimana dijelaskan oleh Dunn bahwa pelaksanaan kebijakan yang efektif membutuhkan sistem pemantauan yang berkelanjutan untuk memastikan kesesuaian antara perencanaan dan hasil di lapangan (Rahardjo, 2021).

Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu pekerja outsourcing menguatkan temuan bahwa pelaksanaan kebijakan outsourcing belum memberikan kepastian kerja yang memadai. Narasumber menyampaikan adanya kekhawatiran setiap kali masa kontrak mendekati habis, karena tidak ada jaminan apakah kontrak akan diperpanjang atau tidak. Kondisi ini tidak hanya menimbulkan ketidakpastian ekonomi, tetapi juga tekanan psikologis yang berdampak pada produktivitas kerja. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kebijakan yang dirancang untuk efisiensi justru menghasilkan dampak sosial yang kontraproduktif.

Dalam konteks kebijakan publik, fenomena ini memperlihatkan bahwa perumusan dan implementasi kebijakan belum sepenuhnya berbasis pada kebutuhan kelompok sasaran. Seharusnya, setiap kebijakan ketenagakerjaan mempertimbangkan prinsip keadilan distributif agar kesejahteraan pekerja tidak dikorbankan demi kepentingan efisiensi ekonomi (Nugraha & Dewi, 2020). Oleh karena itu, penilaian kebijakan outsourcing merupakan langkah penting untuk menilai sejauh mana kebijakan tersebut memenuhi tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan keadilan sosial bagi semua orang Indonesia.

Dalam konteks sosial ekonomi Indonesia saat ini, kebijakan ketenagakerjaan menghadapi tekanan yang signifikan akibat dinamika pasar tenaga kerja yang semakin fleksibel dan kompetitif. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), proporsi pekerja kontrak dan outsourcing terus meningkat, sementara perlindungan sosial terhadap mereka masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya urgensi untuk menilai ulang kebijakan outsourcing agar tidak hanya berpihak pada efisiensi ekonomi, tetapi juga menjamin keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan outsourcing dalam UU Cipta Kerja dengan menggunakan model analisis kebijakan William N. Dunn. Fokus penelitian diarahkan pada penilaian efektivitas dan dampak sosial kebijakan terhadap kesejahteraan pekerja outsourcing. Melalui pendekatan kualitatif dan hasil wawancara lapangan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai pelaksanaan kebijakan outsourcing serta rekomendasi untuk meningkatkan keadilan dan perlindungan bagi tenaga kerja di Indonesia.

## **METODOLOGI**

Studi ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman kita tentang cara Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 diterapkan dan dinilai dalam masyarakat. Dengan menggunakan pengalaman subjektif peserta, pendekatan kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti menafsirkan fenomena

sosial secara menyeluruh dan kontekstual, menurut Creswell (2018). Metode ini relevan untuk penelitian yang berfokus pada nilai praktik kebijakan ketenagakerjaan daripada data kuantitatif atau statistik, Pendekatan ini dianggap tepat karena memungkinkan peneliti mengevaluasi dimensi normatif dan empiris kebijakan secara mendalam, sesuai dengan kerangka analisis kebijakan William N. Dunn.

Penelitian ini menggunakan kepustakaan dan wawancara mendalam. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh landasan teoritis dan konseptual mengenai kebijakan outsourcing, model analisis kebijakan William N. Dunn, serta berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Sementara itu, wawancara dilakukan terhadap seorang karyawan outsourcing yang bekerja pada sektor swasta dan telah memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun. Wawancara dilakukan secara langsung dengan pendekatan semi-terstruktur, sehingga peneliti dapat menggali pandangan narasumber mengenai pengalaman kerja, status kontrak, serta persepsi terhadap kebijakan outsourcing. Pemilihan satu narasumber dilakukan secara purposif karena penelitian ini berfokus pada eksplorasi mendalam terhadap pengalaman individu sebagai representasi dari kondisi pekerja outsourcing secara umum..

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua tahapan utama. Pertama, pengumpulan data sekunder berupa dokumen hukum, jurnal akademik, dan laporan kebijakan yang berkaitan dengan UU Cipta Kerja. Kedua, pengumpulan data primer berupa hasil wawancara dengan narasumber untuk memahami dampak langsung dari penerapan kebijakan outsourcing terhadap kesejahteraan pekerja. Data wawancara direkam, ditranskripsi, dan dianalisis menggunakan model evaluasi kebijakan Dunn yang terdiri dari enam komponen utama, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesetaraan, responsivitas, dan ketepatan. Setiap dimensi tersebut dijadikan kategori analisis untuk menafsirkan data lapangan, sehingga hasil penelitian dapat menjelaskan sejauh mana kebijakan memenuhi kriteria evaluatif menurut Dunn (2018)..

Model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2019) menggunakan reduksi, penarikan kesimpulan, dan penyajian untuk menganalisis data. Pada tahap reduksi data, peneliti memilih informasi yang relevan dari temuan literatur dan wawancara. Selanjutnya, hasil diorganisasikan ke dalam tema-tema analisis kebijakan pada tahap penyajian data. Untuk menghasilkan interpretasi yang menyeluruh tentang seberapa efektif kebijakan outsourcing dalam UU Cipta Kerja, tahap penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengaitkan hasil analisis dengan teori Dunn. Integrasi antara model Miles & Huberman dan kerangka Dunn memungkinkan penelitian ini menghasilkan pemahaman yang sistematis tentang efektivitas kebijakan dari perspektif empiris dan normatif.

Validitas data dijamin dengan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen kebijakan dan literatur akademik. Langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah akurat dan konsisten (Rahardjo, 2021). Selain itu, proses konfirmasi ulang—juga dikenal sebagai member checking—dilakukan kepada narasumber untuk memastikan bahwa interpretasi data sesuai dengan pengalaman nyata mereka. Penelitian ini berlokasi di wilayah Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur, dengan waktu pelaksanaan pada bulan Oktober 2025. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposif karena kota ini memiliki beragam sektor industri yang mempekerjakan tenaga kerja outsourcing dalam skala besar. Hal ini memberikan peluang bagi peneliti untuk memperoleh data yang representatif mengenai kondisi kerja dan dinamika kebijakan outsourcing di tingkat lokal.

Dengan desain metodologis ini, penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi pekerja outsourcing secara objektif dan menilai sejauh mana kebijakan pemerintah dapat mencapai tujuan. Melalui integrasi antara data lapangan dan teori analisis kebijakan William N. Dunn, penelitian ini memberikan dasar empiris untuk mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia secara kritis dan konstruktif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Gambaran Umum Kebijakan Outsourcing dalam UU Cipta Kerja**

Kebijakan outsourcing yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk melakukan reformasi struktural terhadap sistem ketenagakerjaan. Pemerintah berpendapat bahwa mekanisme outsourcing diperlukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, memperluas lapangan kerja, dan meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja untuk mengatasi tantangan global saat ini. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan ini menimbulkan konsekuensi sosial yang kompleks. Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang pekerja outsourcing di salah satu perusahaan swasta di Kabupaten Mojokerto, ditemukan bahwa kebijakan ini justru menimbulkan ketidakpastian terhadap status kerja dan hak-hak tenaga kerja. Narasumber menyampaikan bahwa setiap kali kontrak kerja mendekati masa berakhir, muncul kecemasan apakah kontrak akan diperpanjang atau tidak. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kebijakan yang semula dimaksudkan untuk efisiensi justru menghasilkan ketidakstabilan sosial di kalangan pekerja. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tujuan kebijakan dan hasil yang dicapai, sebagaimana dikemukakan Dunn bahwa efektivitas kebijakan ditentukan oleh kemampuan kebijakan memenuhi hasil yang diharapkan.

Selain persoalan status kerja, pekerja outsourcing juga mengalami perbedaan perlakuan dibandingkan dengan karyawan tetap, baik dari segi tunjangan, jaminan sosial, maupun rasa aman bekerja. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan struktural yang mencerminkan ketidakseimbangan antara kepentingan ekonomi perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Ketimpangan ini

menjadi indikasi bahwa pelaksanaan kebijakan belum selaras dengan prinsip-prinsip keadilan sosial dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 (Rahman, 2023).

## **2. Efektivitas Kebijakan dalam Perspektif William N. Dunn**

Dalam model analisis kebijakan William N. Dunn, efektivitas diartikan sebagai sejauh mana kebijakan publik mencapai hasil yang diharapkan (Dunn, 2018). Berdasarkan temuan penelitian, efektivitas kebijakan outsourcing masih rendah karena tidak seluruhnya mampu memberikan dampak positif terhadap pekerja. Secara administratif, kebijakan ini berhasil meningkatkan fleksibilitas perusahaan dalam mengatur kebutuhan tenaga kerja, tetapi secara substantif gagal meningkatkan kesejahteraan pekerja outsourcing. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa pekerja merasa tidak mendapatkan kejelasan terkait hak-hak mereka seperti tunjangan, cuti, dan jaminan kesehatan. Ini menunjukkan bahwa kebijakan tersebut gagal mengimbangi perlindungan sosial dan efisiensi ekonomi. Dengan kata lain, efektivitas kebijakan ini hanya tercapai pada level struktural (organisasi), tetapi gagal di level sosial (individu dan relasi kerja). Hal ini menegaskan pentingnya evaluasi kebijakan yang tidak hanya menilai output, tetapi juga outcome terhadap kesejahteraan pekerja.

Efektivitas kebijakan juga dapat diukur melalui sejauh mana kebijakan mampu menjawab masalah ketenagakerjaan yang menjadi dasar perumusannya. Dalam konteks ini, kebijakan outsourcing belum menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang bersifat struktural seperti pengangguran, ketimpangan upah, dan diskriminasi kerja. Kebijakan justru memperluas segmentasi di dunia kerja dengan menciptakan dua lapisan tenaga kerja: pekerja tetap dengan hak penuh dan pekerja outsourcing dengan hak terbatas. Keadaan ini memperlihatkan adanya kontradiksi antara tujuan ideal kebijakan dengan hasil empirisnya di lapangan.

## **3. Efisiensi dan Kecukupan Kebijakan**

Dari segi efisiensi, kebijakan outsourcing dinilai berhasil dalam menurunkan beban biaya operasional perusahaan. Perusahaan dapat dengan mudah menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan produksi tanpa harus menanggung beban administratif yang besar. Namun, efisiensi tersebut dicapai dengan mengorbankan kepastian kerja bagi buruh. Berdasarkan hasil wawancara, pekerja outsourcing mengaku sering mengalami pergantian perusahaan penyedia tenaga kerja tanpa kejelasan apakah masa kerja sebelumnya akan diakui. Situasi ini menimbulkan rasa tidak aman dan memperburuk kesejahteraan sosial pekerja. Fenomena ini memperlihatkan bahwa paradigma efisiensi yang diusung dalam kebijakan cenderung berpihak pada logika pasar ketimbang nilai keadilan sosial, suatu karakteristik umum kebijakan neoliberal di sektor ketenagakerjaan.

Kebijakan juga dinilai belum memenuhi prinsip kecukupan (*adequacy*), yaitu kemampuan kebijakan dalam menyediakan manfaat yang proporsional terhadap kebutuhan masyarakat (Dunn, 2018). Pekerja outsourcing masih mengalami kesenjangan upah dan fasilitas dibandingkan pekerja tetap. Bahkan, sebagian pekerja mengaku tidak mengetahui secara pasti hak-hak mereka karena kurangnya sosialisasi dari pihak perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manfaat kebijakan belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja, baik dari segi ekonomi maupun sosial.

## **4. Responsivitas dan Kesetaraan dalam Implementasi Kebijakan**

Dimensi responsivitas mengukur sejauh mana kebijakan mampu menyesuaikan diri terhadap kebutuhan dan aspirasi kelompok sasaran. Berdasarkan hasil penelitian, kebijakan outsourcing dalam UU Cipta Kerja belum sepenuhnya responsif terhadap aspirasi pekerja. Narasumber menyatakan bahwa suara pekerja sering kali tidak didengar dalam proses pembuatan maupun evaluasi kebijakan. Padahal, partisipasi publik merupakan komponen penting dalam menjaga legitimasi dan efektivitas kebijakan.

Kebijakan ini juga menunjukkan kurangnya kesetaraan antara pekerja outsourcing dan pekerja tetap. Pekerja outsourcing sering menerima pekerjaan yang sebanding dengan pekerja tetap, tetapi mereka menerima kompensasi yang jauh lebih rendah. Fenomena ini menunjukkan bahwa kebijakan outsourcing tidak hanya menciptakan ketimpangan ekonomi, tetapi juga reproduksi ketimpangan sosial di tempat kerja. Dalam kerangka teori Dunn, kebijakan yang tidak responsif dan tidak setara berpotensi menurunkan legitimasi publik terhadap pemerintah sebagai pembuat kebijakan.

## **5. Ketepatan Kebijakan dan Dampaknya terhadap Pekerja**

Sejauh mana kebijakan sesuai dengan prinsip-prinsip sosial yang berlaku di masyarakat disebut ketepatan (Dunn, 2018). Dalam konteks Indonesia, nilai-nilai sosial yang dipegang antara lain keadilan sosial, kesejahteraan, dan perlindungan terhadap kelompok rentan. Berdasarkan hasil wawancara dan kajian pustaka, kebijakan outsourcing belum sepenuhnya tepat sasaran karena lebih menekankan efisiensi ekonomi daripada kesejahteraan tenaga kerja. Pekerja outsourcing masih berada pada posisi rentan dan sering kali menjadi korban fleksibilitas kebijakan ketenagakerjaan yang terlalu longgar.

Dampak dari kebijakan ini tidak hanya dirasakan secara ekonomi, tetapi juga secara psikologis. Narasumber mengaku merasa “tidak aman bekerja” karena setiap masa kontrak habis, selalu muncul ketakutan kehilangan pekerjaan. Perasaan ini menunjukkan adanya beban mental yang ditimbulkan oleh sistem kerja fleksibel. Hal ini menegaskan bahwa kebijakan yang

tidak mempertimbangkan dimensi sosial dan psikologis berpotensi menghasilkan ketimpangan baru dalam struktur ketenagakerjaan.

## 6. Analisis Temuan Lapangan dan Implikasi Kebijakan

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan outsourcing masih menghadapi kesenjangan antara tujuan dan implementasi. Fenomena ini dalam kerangka teori Dunn dapat dikategorikan sebagai *policy failure* atau kegagalan kebijakan sebagian (*partial failure*), di mana kebijakan berhasil dalam aspek administratif namun gagal dalam aspek sosial dan moral. Untuk mengatasi kegagalan parsial tersebut, kebijakan perlu diarahkan pada model *adaptive policy-making* yang responsif terhadap dinamika sosial di lapangan dan melibatkan partisipasi aktif kelompok pekerja dalam proses evaluasi. Untuk memperbaiki kondisi tersebut, pemerintah perlu memperkuat mekanisme evaluasi kebijakan secara periodik dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk pekerja outsourcing sebagai kelompok sasaran langsung.

Selain itu, pemerintah perlu membangun sistem *feedback* dan *monitoring* yang lebih transparan untuk menilai kinerja perusahaan penyedia tenaga kerja. Pengawasan yang lebih kuat diperlukan untuk memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mengejar efisiensi, tetapi juga memenuhi tanggung jawab sosialnya terhadap pekerja. Dalam jangka panjang, kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada model yang lebih berkelanjutan, yaitu kebijakan yang tidak hanya mengutamakan kepentingan ekonomi jangka pendek, tetapi juga menumbuhkan kesejahteraan, rasa aman, dan stabilitas sosial bagi seluruh tenaga kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum sepenuhnya efektif dalam mencapai tujuan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia. Analisis dengan menggunakan model evaluasi kebijakan William N. Dunn menunjukkan bahwa kebijakan ini mengalami kelemahan pada dimensi efektivitas, efisiensi, kecukupan, responsivitas, dan ketepatan. Keberhasilan administratif dalam meningkatkan fleksibilitas perusahaan tidak diimbangi dengan perlindungan sosial dan kepastian hukum bagi pekerja, sehingga kebijakan ini cenderung menghasilkan ketimpangan struktural antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing. Dalam perspektif sosiologi kebijakan, kondisi ini memperlihatkan adanya dominasi paradigma efisiensi ekonomi atas prinsip keadilan sosial yang menjadi dasar pembangunan nasional. Oleh karena itu, evaluasi kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada model yang lebih adaptif dan partisipatif — dengan melibatkan pekerja, pemerintah, dan pengusaha dalam mekanisme evaluasi berkelanjutan. Pemerintah juga perlu memperkuat sistem pengawasan, memperjelas regulasi kontrak kerja, serta menjamin perlindungan sosial bagi tenaga kerja kontrak. Dengan demikian, kebijakan outsourcing di masa mendatang diharapkan tidak hanya menjadi instrumen efisiensi pasar tenaga kerja, tetapi juga sarana untuk mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial sebagaimana amanat konstitusi dan nilai-nilai Pancasila.

## REFERENSI

- Adiputra, R., & Suryani, T. (2021). Analisis efektivitas kebijakan ketenagakerjaan dalam menghadapi era globalisasi. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 9(3), 143–156.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2023*. Jakarta: BPS.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dewantara, A., & Maulana, H. (2022). Dampak kebijakan outsourcing terhadap kesejahteraan buruh di Indonesia. *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 11(2), 77–89.
- Dunn, W. N. (2018). *Public policy analysis: An integrated approach* (6th ed.). New York: Routledge.
- Fitriani, D. (2021). Fleksibilitas tenaga kerja dan ketimpangan sosial di Indonesia. *Jurnal Sosiologi Pekerjaan dan Kebijakan*, 6(2), 88–104.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hidayat, F., & Prasetyo, D. (2022). Analisis UU Cipta Kerja terhadap kesejahteraan pekerja di Indonesia. *Jurnal Transformasi Sosial*, 7(1), 55–70.
- Indrayani, S., & Lestari, M. (2023). Evaluasi implementasi kebijakan ketenagakerjaan pada sektor industri di Indonesia. *Jurnal Administrasi Negara dan Kebijakan Publik*, 8(1), 34–50.
- International Labour Organization. (2021). *The impact of outsourcing on employment relations in Southeast Asia*. Geneva: ILO.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). *Laporan evaluasi implementasi kebijakan outsourcing*. Jakarta: Kemenaker.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Laporan ketenagakerjaan Indonesia tahun 2023*. Jakarta: Kemenaker.
- Kusuma, F., & Pradipta, W. (2020). Outsourcing dan relasi kerja fleksibel dalam perspektif pekerja muda. *Jurnal Sosiologi Modern*, 5(1), 65–78.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nugraha, I., & Dewi, S. (2020). Kebijakan pasar tenaga kerja fleksibel dalam perspektif keadilan sosial. *Jurnal Kebijakan dan Pembangunan Sosial*, 5(3), 122–135.
- Nugroho, A., & Rahmawati, E. (2020). Ketimpangan ekonomi dan perubahan sosial di era kapitalisme. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Berkelanjutan*, 8(1), 44–59.

- Rahardjo, S. (2021). Evaluasi kebijakan publik dan tantangan implementasi di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 9(2), 101–118.
- Rahman, T. (2023). Negara dan kapitalisme dalam kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Sosiologi dan Ekonomi Politik*, 9(2), 67–83.
- Siregar, A., & Putra, D. (2021). Tantangan pelaksanaan kebijakan outsourcing dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 14(2), 91–104.
- Wulandari, N., & Adi, R. (2021). Negara dan eksploitasi buruh di era neoliberal. *Jurnal Kajian Politik dan Masyarakat*, 3(4), 112–128.