

Implikasi Perubahan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Sistem Outsourcing

Niko Wijaya¹ Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: niko.205210251@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Kerja membawa perubahan signifikan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait dengan struktur alih daya (outsourcing). Amandemen ini menghilangkan batasan pada berbagai pekerjaan yang memenuhi syarat untuk alih daya, memberikan perusahaan lebih banyak kebebasan, tetapi secara bersamaan memperkenalkan ambiguitas hukum bagi mereka yang dipekerjakan melalui alih daya. Pekerja yang dialihdayakan mempertahankan hak-hak kerja penting seperti upah minimum dan tunjangan jaminan sosial, meskipun mereka mungkin mengalami penurunan stabilitas pekerjaan. Lebih jauh, pengalihan kewajiban utama dari perusahaan ke penyedia tenaga kerja dapat menciptakan tantangan bagi pekerja yang ingin memanfaatkan hak-hak mereka. Sangat penting bagi pemerintah untuk meningkatkan pengawasan dan menerapkan langkah-langkah hukum untuk memastikan bahwa pekerja dilindungi secara adil. Dengan demikian, sangat penting untuk mengubah peraturan dan meningkatkan transparansi dalam praktik alih daya untuk melindungi pekerja dari eksploitasi.

Kata Kunci: Outsourcing, Perlindungan Pekerja, Undang-Undang Cipta Kerja

Abstract

Law Number 11 of 2020 regarding Job Creation brings significant changes to the employment scene in Indonesia, especially concerning the structure of outsourcing. This amendment eliminates limitations on the variety of jobs eligible for outsourcing, granting companies increased freedom, yet simultaneously introducing legal ambiguity for those employed through outsourcing. Workers who are outsourced retain essential employment entitlements such as minimum pay and social security benefits, although they may encounter diminished job stability. Furthermore, the shift of the primary obligations from the company to the labor provider could create challenges for workers seeking to utilize their rights. It's crucial for the government to enhance oversight and implement legal measures to ensure that workers are fairly protected. Thus, it is imperative to modify regulations and boost transparency in outsourcing practices to safeguard workers against exploitation.

Keywords: Outsourcing, Worker Protection, Job Creation Law



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Latar belakang terkait perubahan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) sangat penting untuk memahami perkembangan pendekatan alih daya di Indonesia. Teknik alih daya yang sudah lama ada ini telah menjadi pendekatan yang disukai oleh perusahaan yang ingin mengurangi biaya dan meningkatkan fleksibilitas dalam menangani tenaga kerja mereka. Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan, kerangka kerja alih daya diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberlakukan pembatasan ketat pada jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Secara khusus, peraturan ini membatasi alih daya pada fungsi non-inti, yang berarti tugas-tugas yang tidak terpisahkan dari tindakan utama suatu perusahaan. Maksud di balik pembatasan ini adalah untuk melindungi pekerja dari lanskap ketenagakerjaan yang berpotensi tidak stabil yang tidak memiliki perlindungan yang memadai. Kendati

demikian, perubahan yang dituangkan dalam UU Cipta Kerja tahun 2020 menghapus sekat-sekat yang sebelumnya ditetapkan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, yang membedakan antara hubungan kerja kontrak dengan hubungan kerja alih daya. Sebagai hasil dari penghapusan hambatan ini, perusahaan kini diizinkan untuk melakukan alih daya tugas di semua industri, termasuk yang menjadi pusat operasi bisnis mereka. Meskipun perubahan ini menawarkan peningkatan kemampuan beradaptasi bagi perusahaan, perubahan ini dapat menghadirkan bahaya besar terhadap perlindungan hak-hak karyawan yang dialihdayakan, yang sebelumnya merasakan keamanan lebih berdasarkan peraturan sebelumnya. Ditambah dengan fleksibilitas baru dalam menentukan pekerjaan apa yang dapat dialihdayakan, juga muncul kemungkinan baru untuk ketidakstabilan dalam hubungan kerja bagi pekerja dan penyedia layanan ketenagakerjaan.

Kerangka kerja alih daya dalam UU Cipta Kerja dirancang dengan fleksibilitas yang lebih tinggi, yang memungkinkan bisnis untuk mengganti karyawan dengan cepat dan mudah tanpa perlindungan yang kuat terhadap hak-hak pekerja. Pergeseran ini dapat mengurangi stabilitas pekerjaan bagi pekerja kontrak, yang sebelumnya bergantung pada hak-hak yang lebih eksplisit terkait masalah ketenagakerjaan seperti upah, tunjangan sosial, dan proses pemutusan hubungan kerja yang sistematis. Pada kenyataannya, karyawan yang dialihdayakan sering kali kesulitan untuk mendapatkan hak-hak mereka secara lengkap, khususnya terkait pembayaran upah, pesangon, dan perlindungan lain yang diamanatkan secara hukum. Dengan adanya perubahan ini, kemungkinan ketidakpastian meningkat, karena agen alih daya mungkin tidak memiliki kapasitas yang memadai untuk memenuhi tanggung jawab mereka, terutama ketika perusahaan klien mengalami ketidakstabilan keuangan.

Selain itu, aspek penting yang perlu diperhatikan selama perubahan ini adalah pembagian ulang tanggung jawab hukum antara perusahaan dan mitra outsourcing. Sebelumnya, berdasarkan UU Ketenagakerjaan, sementara pekerja yang dialihdayakan secara teknis berada di bawah administrasi penyedia tenaga kerja, pemberi kerja yang memanfaatkan layanan ketenagakerjaan tersebut memikul tanggung jawab atas hak-hak pekerja. Namun, berdasarkan UU Cipta Kerja, akuntabilitas utama atas hak-hak personel yang dialihdayakan sekarang sepenuhnya berada di tangan agen alih daya. Hal ini menandakan perubahan penting dalam hubungan hukum yang melibatkan karyawan, agen penempatan tenaga kerja, dan bisnis, karena pekerja kontrak kini diharuskan untuk menyampaikan keluhan mereka kepada agen penempatan tenaga kerja, bukan kepada pemberi kerja tempat mereka bekerja. Aturan-aturan terbaru ini dapat menghalangi karyawan dalam menegakkan hak-hak mereka secara efektif, terutama jika perusahaan perekrutan tidak memiliki sumber daya atau motivasi yang diperlukan untuk menangani keluhan mereka.

Bersamaan dengan itu, meskipun UU Cipta Kerja memberikan perusahaan kewenangan yang lebih luas dalam pengelolaan tenaga kerja, UU ini secara bersamaan meningkatkan risiko ambiguitas hukum bagi pekerja, terutama di sektor-sektor yang sangat bergantung pada personel yang dialihdayakan. Dengan dihapuskannya pembatasan pada jenis pekerjaan yang memenuhi syarat untuk dialihdayakan, pekerja menghadapi peningkatan ancaman kehilangan pekerjaan tanpa perlindungan hukum yang kuat untuk hak-hak mereka. Implikasi dari kebijakan ini secara tajam menyoroti masalah keamanan kerja, karena karyawan yang dialihdayakan lebih rentan terhadap pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba tanpa jaminan perlindungan yang sama seperti yang diterima oleh pekerja tetap. Ketidakpastian ini melampaui pekerja perorangan, yang berpotensi menyebabkan peningkatan ketegangan sosial, karena personel kontrak mungkin merasa terpinggirkan dan diremehkan dalam lanskap ketenagakerjaan yang baru.

Selain itu, transformasi signifikan yang diperkenalkan oleh UU Cipta Kerja adalah penyederhanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi buruh kontrak. Dalam kerangka ketenagakerjaan sebelumnya, meskipun terdapat batasan pada sifat pekerjaan yang dapat dialihdayakan, para buruh kontrak ini tetap menikmati perlindungan ketenagakerjaan yang mendasar, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja. Meskipun demikian, dengan penyesuaian yang mengikuti pemberlakuan UU Cipta Kerja, para pelaku usaha kini memiliki otonomi yang lebih besar dalam mengganti karyawan tanpa perlu mempertimbangkan ikatan kerja jangka panjang. Realitas ini tentu saja menghadirkan kendala baru bagi buruh kontrak, karena, meskipun mereka berhak atas pesangon dan tunjangan lainnya, mereka sering menghadapi tantangan dalam mengklaim hak-hak ini, terutama ketika perusahaan kontraktor mengalami kesulitan keuangan atau bahkan pailit.

Perubahan peraturan ketenagakerjaan yang diakibatkan oleh UU Cipta Kerja juga memberikan peluang bagi perusahaan untuk mengurangi ketergantungan pada staf tetap dan beralih lebih ke arah outsourcing, yang seringkali memberikan peningkatan fleksibilitas dan pengurangan biaya. Namun, perubahan ini dapat memperburuk kesenjangan sosial, karena para pekerja kontrak sering menghadapi situasi ketenagakerjaan yang tidak menentu dan tidak memiliki perlindungan sosial yang memadai. Oleh karena itu, pemerintah memegang tanggung jawab besar dalam memantau dan mengawasi penerapan sistem alih daya ini secara ketat untuk menjamin bahwa kepentingan karyawan alih daya terlindungi dengan baik. Selain itu, pejabat harus mengevaluasi peraturan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 untuk menjamin bahwa hak-hak pekerja kontrak dihormati secara memadai dan bahwa perusahaan memenuhi kewajibannya.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh perubahan UU Ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja terhadap pengawasan dan jaminan hukum bagi pekerja alih daya di Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh perubahan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap keandalan kerangka hukum bagi perusahaan jasa alih daya dan dinamika ketenagakerjaan yang melibatkan pekerja, penyedia jasa, dan perusahaan perekrutan?

METODE PENELITIAN

Dalam dokumen ini, penulis menggunakan metode konvensional untuk penelitian hukum. Metode penelitian hukum standar meliputi pemeriksaan hukum, peraturan, kriteria hukum, dan bagaimana penerapannya dalam konteks normatif. Studi ini menekankan analisis sumber daya hukum yang terdokumentasi, termasuk undang-undang, arahan pemerintah, putusan pengadilan, prinsip hukum, dan referensi hukum tambahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap, mengevaluasi, dan menjelaskan standar hukum yang relevan dengan kerangka hukum tertentu, serta menilai bagaimana standar ini diintegrasikan ke dalam proses hukum. Prosedur penelitian hukum normatif dimulai dengan mengumpulkan dokumen hukum yang relevan, yang kemudian diperiksa secara terstruktur dan kritis. Dalam skenario ini, peneliti mengadopsi pendekatan doktrinal dengan berkonsultasi dengan teori hukum dan wawasan spesialis yang dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang standar hukum yang sedang diselidiki. Lebih jauh, penelitian ini sering kali memerlukan pemeriksaan putusan pengadilan untuk menentukan bagaimana standar hukum diberlakukan dalam putusan masalah tertentu. Pendekatan ini biasanya deskriptif, yang dimaksudkan untuk mengartikulasikan atau menjelaskan secara menyeluruh hukum dan implementasinya dalam masyarakat. Dalam kasus tertentu, penelitian ini dapat menggunakan pendekatan preskriptif, yang bertujuan untuk memberikan rekomendasi atau ide untuk mengubah atau meningkatkan

sistem hukum yang didasarkan pada wawasan yang diperoleh dari pemeriksaan peraturan yang relevan. Oleh karena itu, penelitian hukum normatif memainkan peran penting dalam memahami kerangka hukum yang ada dan membangun dasar untuk kemajuan hukum di masa mendatang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perubahan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja Berdampak pada Pengawasan dan Jaminan Hukum bagi Pekerja Kontrak di Indonesia

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang sering disebut UU Cipta Kerja, membawa perubahan besar di berbagai sektor hukum, terutama yang berfokus pada masalah ketenagakerjaan. Perubahan utama menysasar peraturan alih daya yang sebelumnya ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara umum dikenal sebagai UU Ketenagakerjaan. Revisi yang ditentukan dalam UU Cipta Kerja memengaruhi manajemen dan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya, memengaruhi dinamika ketenagakerjaan, hak-hak karyawan, dan keseragaman hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan di Indonesia. Sebelum penerapan UU Cipta Kerja, Pasal 64 hingga 66 UU Ketenagakerjaan mengatur model alih daya, membuat perbedaan yang jelas antara alih daya tenaga kerja dan penyediaan layanan pekerja atau pekerjaan kontrak. Berdasarkan peraturan sebelumnya, organisasi yang memanfaatkan tenaga kerja alih daya hanya diizinkan untuk menugaskan tugas-tugas yang bukan merupakan kegiatan utama perusahaan. Selain itu, organisasi yang menyediakan tenaga kerja harus memastikan perlindungan hak-hak karyawan kontrak, yang mencakup gaji, hak jaminan sosial, dan berbagai perlindungan terkait pekerjaan. Namun, setelah UU Cipta Kerja disahkan, kerangka kerja alih daya mengalami transformasi krusial, yang memungkinkan perusahaan memiliki fleksibilitas lebih besar dalam praktik ketenagakerjaan.

UU Cipta Kerja menghapuskan pembatasan jenis pekerjaan yang boleh dilakukan oleh perusahaan alih daya. Perubahan ini dirinci dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja. Dengan dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan, kini organisasi diizinkan untuk mendelegasikan fungsi ke semua industri, bahkan yang menjadi pusat operasi mereka. Revisi ini meningkatkan adaptasi strategi ketenagakerjaan bagi perusahaan; namun, hal ini juga dapat menimbulkan ambiguitas bagi pekerja alih daya yang sebelumnya menikmati perlindungan terhadap eksploitasi dalam sektor ketenagakerjaan tertentu. Selain itu, UU Cipta Kerja mewajibkan pekerja kontrak untuk mendapatkan perlindungan hukum atas hak-hak pekerjaannya, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, jam kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan peraturan ini, pekerja alih daya tetap memiliki hak atas gaji minimum, tunjangan jaminan sosial, dan perlindungan yang setara dengan yang dinikmati oleh karyawan tetap. Namun, peraturan ini masih menimbulkan kekhawatiran mengenai stabilitas pekerjaan, karena perusahaan penyedia tenaga kerja memiliki kemampuan untuk segera mengganti pekerja alih daya tanpa mempertimbangkan masa kerja mereka.

Perubahan regulasi alih daya dalam UU Cipta Kerja berdampak signifikan terhadap dinamika ketenagakerjaan, terutama berdampak pada jaminan status ketenagakerjaan pekerja alih daya. Dengan dihapuskannya pembatasan terkait jenis pekerjaan, banyak badan usaha yang dengan mudah mengganti karyawan tetap dengan tenaga kerja alih daya, yang mengurangi keamanan dan stabilitas kerja bagi para pekerja alih daya tersebut. Meskipun demikian, UU Cipta Kerja mengatur bahwa karyawan alih daya berhak atas perlindungan ketenagakerjaan yang mendasar, termasuk upah minimum yang terjamin dan akses terhadap

manfaat jaminan sosial. Persyaratan ini ditegaskan dalam Pasal 18 PP 35/2021, yang mewajibkan perusahaan alih daya untuk menegakkan hak-hak ini bagi para pekerjanya. Namun dalam praktiknya, karyawan alih daya sering menghadapi tantangan dalam menegakkan hak-hak mereka, terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak atau ketika perusahaan alih daya menghadapi kesulitan keuangan.

Perubahan signifikan yang ditimbulkan oleh UU Cipta Kerja adalah penyederhanaan proses pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja outsourcing. Dengan dihapuskannya batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, organisasi dapat dengan mudah mengganti karyawan tanpa harus memberikan jaminan ketenagakerjaan jangka panjang kepada individu yang dialihdayakan. Dalam skenario ini, meskipun mereka yang dialihdayakan masih memiliki hak atas pesangon sebagaimana tercantum dalam PP 35/2021, praktik di dunia nyata sering kali mengungkapkan bahwa banyak pekerja kesulitan menerima pesangon karena pengawasan pemerintah yang tidak memadai. Sebelum UU Cipta Kerja, pengusaha tetap memiliki tanggung jawab tidak langsung atas buruh yang dipekerjakan melalui alih daya, meskipun dokumentasi formal menunjukkan bahwa pekerja berada di bawah kendali perusahaan penyedia tenaga kerja. Namun, pasca-implementasi UU Cipta Kerja, akuntabilitas utama atas hubungan ketenagakerjaan beralih sepenuhnya kepada entitas alih daya. Transisi ini menyiratkan bahwa dalam kasus perselisihan pekerjaan atau pelanggaran hak, pekerja harus terlibat langsung dengan perusahaan penyedia tenaga kerja daripada organisasi klien tempat mereka melakukan pekerjaan. Skenario ini dapat menimbulkan tantangan bagi karyawan yang bekerja melalui outsourcing dalam hal memperjuangkan hak-hak mereka, terutama jika perusahaan outsourcing tidak memiliki sarana keuangan yang memadai untuk memenuhi komitmennya.

Meskipun UU Cipta Kerja berupaya meningkatkan kemampuan beradaptasi dan produktivitas dalam kerangka ketenagakerjaan, perubahan yang diperkenalkan oleh undang-undang ini masih menghadirkan kendala yang signifikan, khususnya terkait dengan perlindungan pekerja alih daya. Masalah utama adalah ketidakpastian seputar status hukum pekerja alih daya, yang meningkatkan risiko mereka menjadi sasaran penyalahgunaan ketenagakerjaan. Akibatnya, sejumlah strategi dapat digunakan untuk meningkatkan kerangka ini, seperti: pertama, mengintensifkan pengawasan pemerintah terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja untuk mencegah eksploitasi pekerja alih daya. Pengawasan ini dapat dicapai melalui kriteria yang lebih ketat untuk pembentukan dan pengoperasian perusahaan alih daya, bersama dengan penerapan langkah-langkah perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja. Kedua, menciptakan keuntungan bagi organisasi yang mempekerjakan staf tetap, sehingga mengurangi ketergantungan pada praktik alih daya yang dapat merugikan karyawan. Ketiga, menyempurnakan peraturan yang terkait dengan perlindungan pekerja alih daya, meskipun PP 35/2021 telah membahas hak-hak pekerja tersebut, masih ada celah dalam hukum yang dapat dimanfaatkan perusahaan untuk mengabaikan tanggung jawab mereka terhadap karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan amandemen terhadap peraturan pelaksanaannya untuk memastikan kerangka kerja yang lebih ketat guna menjamin pekerja alih daya menerima tingkat perlindungan yang sama dengan pekerja tetap.

Perubahan dalam undang-undang ketenagakerjaan berdasarkan UU Cipta Kerja telah berdampak signifikan terhadap kerangka alih daya di Indonesia. Meskipun amandemen ini memberikan keleluasaan yang cukup besar bagi bisnis dalam pengelolaan tenaga kerja, implikasinya terhadap perlindungan hukum bagi karyawan alih daya cukup besar. Penghapusan batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan akan meningkatkan risiko ketidakstabilan pekerjaan, potensi pemutusan hubungan kerja, dan berkurangnya akses terhadap hak-hak ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan langkah-langkah yang cermat terkait regulasi dan manajemen guna menjamin bahwa pekerja yang

dialihdayakan memperoleh perlindungan hukum yang memadai setelah UU Cipta Kerja disahkan.

Seberapa Besar Pengaruh Modifikasi Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja terhadap Kepastian Hukum bagi Perusahaan Outsourcing dan Hubungan Kerja Antar Karyawan, Penyedia Jasa, dan Perusahaan Perekrutan?

Peraturan Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah beberapa aspek peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait praktik alih daya (outsourcing). Perubahan ini berdampak signifikan pada kejelasan hukum bagi pelaku usaha penyedia jasa alih daya, serta hubungan antara pekerja, penyedia jasa, dan pemberi kerja. UU Cipta Kerja memang memberikan peningkatan kemampuan adaptasi dalam kerangka ketenagakerjaan, tetapi di saat yang sama juga menimbulkan ambiguitas yang dapat berdampak buruk bagi mereka yang terlibat dalam sistem alih daya, khususnya tenaga kerja. Sebelum UU Cipta Kerja berlaku, pengaturan mengenai alih daya ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Undang-undang sebelumnya ini memberikan batasan yang ketat terhadap jenis pekerjaan yang dapat didelegasikan kepada perusahaan luar. Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan secara jelas menyatakan bahwa perusahaan hanya diperbolehkan melakukan alih daya terhadap pekerjaan yang tidak berkaitan dengan kegiatan pokoknya. Akibatnya, pekerjaan yang secara intrinsik terkait dengan pekerjaan inti perusahaan, yang seringkali sejalan dengan misi dan visi perusahaan, tidak dapat dialihdayakan. Struktur ini dirancang untuk melindungi pekerja, menjamin mereka memperoleh perlindungan yang lebih baik dan hak-hak yang lebih dapat diandalkan dalam area penting organisasi.

Namun, perubahan yang diperkenalkan oleh UU Cipta Kerja telah menghilangkan batasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Penyesuaian yang dilakukan terhadap Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja, memungkinkan organisasi untuk secara bebas mendelegasikan peran di bidang industri kritis dan non-kritis. Penyesuaian ini memberikan keleluasaan yang lebih besar kepada perusahaan outsourcing dan pemberi kerja dalam memilih personel untuk memenuhi tuntutan mereka, namun pada saat yang sama menghadapi pekerja pada potensi ketidakpastian mengenai keamanan hak-hak ketenagakerjaan yang sebelumnya lebih terjamin. Implikasi dari perubahan ini terhadap kepastian hukum mengenai penyedia layanan outsourcing cukup besar. Para penyedia ini sekarang dapat lebih mudah memberikan solusi ketenagakerjaan di berbagai industri, tanpa terikat oleh batasan-batasan pada jenis tugas yang dapat didelegasikan. Keputusan-keputusan tersebut tidak diragukan lagi menciptakan peluang bagi perusahaan-perusahaan outsourcing untuk memperluas penawaran layanan mereka, meningkatkan daya saing dan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia. Sebaliknya, pencabutan pembatasan mengenai jenis peran yang dapat dialihdayakan juga menimbulkan kemungkinan meningkatnya ketidakpastian dalam dinamika hukum di antara pemberi kerja, perusahaan yang melakukan alih daya, dan pekerja yang terlibat.

Dalam dinamika antara karyawan, penyedia layanan, dan pemberi kerja, UU Cipta Kerja memperkenalkan modifikasi terkait kewajiban masing-masing pemangku kepentingan. Berdasarkan kerangka UU Ketenagakerjaan sebelumnya, pemberi kerja bertanggung jawab atas pekerja alih daya, terlepas dari afiliasi administratif mereka dengan entitas alih daya. Akibatnya, dalam situasi yang menyangkut hak-hak karyawan atau konflik, pekerja dapat menempuh jalur hukum terhadap majikan mereka, terlepas dari hubungan kontraktual mereka dengan perusahaan pihak ketiga. Namun demikian, setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, tanggung jawab utama untuk masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan telah

dialihkan sepenuhnya kepada organisasi alih daya. Transisi ini memengaruhi pekerja yang terlibat dalam model alih daya, karena kewajiban langsung mereka untuk mendapatkan hak sekarang berada pada perusahaan alih daya, bukan perusahaan operasional harian. Pergeseran seperti itu memiliki implikasi penting bagi keamanan hukum terkait hak-hak pekerja. Mereka yang sebelumnya berhak untuk menegaskan hak-hak mereka terhadap pemberi kerja sekarang harus mengajukan klaim mereka melalui entitas alih daya. Dalam banyak kasus, karyawan alih daya mungkin menghadapi tantangan dalam mengamankan hak-hak mereka, terutama jika perusahaan alih daya tidak memiliki sarana keuangan atau kedudukan hukum yang memadai untuk memenuhi tanggung jawabnya. Kondisi ini menimbulkan ambiguitas terkait pemenuhan hak-hak krusial pekerja seperti upah, jaminan sosial, dan jaminan lain yang harus diberikan oleh penyedia tenaga kerja.

Lebih lanjut, UU Cipta Kerja menegaskan bahwa pekerja yang dikontrakkan ke luar negeri diberikan jaminan ketenagakerjaan yang mendasar, seperti perlindungan upah minimum, keuntungan jaminan sosial, dan berbagai jaminan terkait pekerjaan. Aturan ini tertuang dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang kontrak kerja waktu tertentu, jam kerja, waktu istirahat, dan pembentukan hubungan kerja. Pasal tersebut menegaskan bahwa karyawan yang dipekerjakan melalui alih daya memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap dalam hal upah dan tunjangan jaminan sosial. Tantangan muncul ketika penyedia layanan alih daya tidak mampu memenuhi tuntutan ini, sering kali karena kesulitan keuangan atau strategi mengelak lainnya. Hal ini mengakibatkan ketidakstabilan hukum yang berdampak negatif pada pekerja. Penting untuk dipahami bahwa meskipun UU Cipta Kerja memberikan keleluasaan bagi perusahaan untuk memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka, namun pada saat yang sama dapat membahayakan keamanan kerja dan perlindungan sosial pekerja. Dengan semakin mudahnya pemutusan hubungan kerja, pekerja agensi menghadapi risiko tinggi kehilangan pekerjaan langsung tanpa adanya jaminan stabilitas pekerjaan jangka panjang. Situasi ini mengurangi keyakinan pekerja terhadap keberlangsungan prospek pekerjaan mereka dan berpotensi meningkatkan kerentanan sosial dan ekonomi di kalangan pekerja agensi.

Untuk mengatasi masalah tersebut, sangat penting untuk meningkatkan pengawasan pemerintah terhadap operasi alih daya. Badan pemerintah perlu menjamin bahwa perusahaan yang memenuhi komitmen outsourcingnya menawarkan perlindungan hukum yang memadai bagi tenaga kerjanya dan menghindari praktik yang merugikan. Lebih jauh, harus ada penerapan hukum yang lebih ketat terhadap perusahaan yang gagal menegakkan tugas mereka untuk melindungi hak-hak karyawan yang dialihdayakan, dengan demikian mendorong peningkatan jaminan hukum bagi para pekerja ini. Sebaliknya, perusahaan alih daya juga harus memastikan bahwa mereka mematuhi undang-undang, termasuk memberikan hak yang sama kepada karyawan yang dialihdayakan seperti yang dinikmati oleh pekerja penuh waktu. Pendekatan ini tidak hanya akan membangun jaminan hukum yang lebih besar bagi karyawan tetapi juga akan mengurangi risiko konflik ketenagakerjaan yang dapat berdampak buruk pada semua pihak yang terlibat. Amandemen Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja sangat memengaruhi jaminan hukum bagi perusahaan yang melakukan alih daya dan dinamika antara pekerja, penyedia layanan, dan pemberi kerja. Meskipun undang-undang ini memungkinkan perusahaan meningkatkan fleksibilitas dalam manajemen sumber daya manusia, ambiguitas hukum yang dihasilkan dari perubahan ini harus diselesaikan melalui undang-undang yang lebih jelas dan pengawasan yang lebih baik, yang memastikan bahwa pekerja yang dialihdayakan menerima perlakuan yang adil dan setara.

KESIMPULAN

Perubahan Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja, khususnya yang menyangkut kerangka kerja alih daya, telah sangat memengaruhi stabilitas lanskap hukum bagi penyedia layanan alih daya serta hubungan ketenagakerjaan yang melibatkan karyawan, perusahaan jasa, dan bisnis. Sementara Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja memberikan kebebasan atau kemampuan beradaptasi yang lebih besar kepada perusahaan dalam mengelola karyawannya, penghapusan batasan pada kategori pekerjaan yang dapat dialihdayakan telah menyebabkan ambiguitas bagi personel alih daya tentang jaminan hak-hak pekerjaan mereka. Selain itu, pemindahan tanggung jawab dari organisasi yang menyediakan tugas kepada dinas ketenagakerjaan memperparah persoalan ini, karena pekerja yang dipekerjakan sering kali kesulitan untuk memperjuangkan hak-hak mereka, terutama jika lembaga yang dialihdayakan tidak memiliki sarana yang memadai untuk memenuhi kewajibannya. Meskipun Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja menawarkan sejumlah perlindungan bagi karyawan alih daya, seperti hak atas upah minimum dan tunjangan sosial, praktik aktual sering kali menunjukkan bahwa hak-hak ini tidak dihormati secara konsisten. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi karyawan alih daya sangat bergantung pada efektivitas pengawasan dan kepatuhan perusahaan alih daya terhadap undang-undang yang berlaku. Dalam situasi ini, pengawasan yang lebih ketat dan pengawasan yang lebih ketat sangat penting untuk menjamin agar pekerja kontrak tidak dimanfaatkan dan memperoleh hak-hak mereka yang seharusnya.

Rekomendasi untuk mengatasi masalah yang timbul meliputi: pertama, memperkuat pengawasan pemerintah terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja agar mereka dapat menawarkan perlindungan yang lebih efektif bagi pekerja outsourcing. Pemerintah harus memperkuat kriteria untuk pembentukan dan pengoperasian entitas outsourcing, dan memastikan mereka mematuhi undang-undang ketenagakerjaan. Kedua, insentif harus diberikan kepada penyedia layanan outsourcing untuk mendorong kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan memastikan perlindungan yang lebih baik bagi karyawan outsourcing. Ketiga, pembaruan terhadap peraturan tentang outsourcing, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, harus dilaksanakan untuk menutup celah hukum yang memungkinkan perusahaan menghindari kewajiban terhadap pekerja outsourcing. Pada akhirnya, bisnis yang memanfaatkan pekerja kontrak perlu mengambil peran lebih besar dalam menjamin bahwa karyawan tersebut diberikan perlindungan yang serupa dengan yang diberikan kepada karyawan penuh waktu. Ini akan menciptakan keseimbangan yang lebih adil dalam dinamika ketenagakerjaan dan meminimalkan potensi ketidakpastian yang dapat berdampak buruk pada pekerja.

Ucapan Terima Kasih

Dengan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan jurnal berjudul Implikasi Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja terhadap Sistem Alih Daya. Pertama-tama, kami panjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang tak henti-hentinya sehingga jurnal ini dapat diselesaikan. Selanjutnya, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada para pembimbing dan guru yang telah memberikan masukan, kritik yang membangun, dan dorongan yang sangat berharga, sehingga analisis dan pembahasan dalam dokumen ini menjadi lebih baik. Penulis juga berterima kasih atas dukungan dan kebersamaan dari rekan-rekan selama proses penelitian dan penulisan. Lebih lanjut, kami ingin menyampaikan penghargaan kepada setiap orang dan organisasi, khususnya para ahli hukum,

staf, dan lembaga, yang telah memberikan informasi dan perspektif penting yang sangat dibutuhkan dalam penyusunan jurnal ini. Kami berharap publikasi ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi kemajuan ilmu hukum, khususnya mengenai dampak kemajuan hukum ketenagakerjaan terhadap struktur alih daya di Indonesia. Pada akhirnya, segala kekurangan yang ada dalam jurnal ini semata-mata merupakan tanggung jawab penulis, dan kami sangat mengharapkan masukan atau saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, O. C. N. (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal Equitable*, 8(1), 129-143.
- Arifin, C., Soerodjo, I., Borman, M. S., & Sidarta, D. D. (2024). Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum (e-ISSN: 2776-1916)*, 4(01), 34-49.
- Dalimunthe, N., & Nurhaliza, F. (2023). Analisis Perubahan Hukum Ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja Mengenai Perlindungan Hak Pekerja. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(3), 1548-1556.
- Hidayati, T., Faqurrowzi, L., & Tanjung, Y. T. (2022). Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 10(2), 132-156.
- Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478-484.
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 290-303.
- 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.
- Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 412-432.
- Rannu, D. A., & Rasji, R. (2023). Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 564-570.
- Sitanggang, T. T., Simanullang, R. H., & Ferencia, V. (2024). Implikasi Hukum dan Psikologis Penerapan Praktik Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pekerja/Buruh. *Jurnal Legislatif*, 36-57.