

## **Inkonsistensi Kebijakan Pemerintah Bagi Para Buruh Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja**

**Vannya Anastasya<sup>1</sup> David Biliya Malkan<sup>2</sup> Fauzan Rizki Parapat<sup>3</sup>**

Jurusan Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [vannya.205230362@stu.untar.ac.id](mailto:vannya.205230362@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [david.205230399@stu.untar.ac.id](mailto:david.205230399@stu.untar.ac.id)<sup>2</sup> [fauzan.205230384@stu.untar.ac.id](mailto:fauzan.205230384@stu.untar.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Setelah UU Cipta Kerja tahun 2023 disahkan, salah satu aspek yang menjadi sorotan adalah ketentuan terkait alih daya. UU ini mengubah pasal 64 dan 66 serta menghapus pasal 65, yang mengakibatkan beberapa perubahan dalam konsep alih daya dibandingkan dengan sebelumnya. Pertama, istilah yang digunakan kini adalah "alih daya", tanpa lagi memisahkan antara "perjanjian pemborongan pekerjaan" atau "perjanjian penyediaan jasa pekerja". Kedua, jenis perjanjian yang dapat digunakan dalam alih daya adalah PKWTT atau PKWTT dengan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja jika terjadi pergantian perusahaan alih daya, dengan syarat objek pekerjaan masih ada. Ketiga, pembatasan terhadap jenis pekerjaan dihapuskan, sehingga alih daya tidak lagi membedakan antara core business dan critical business. Fleksibilitas yang diberikan oleh UU Cipta Kerja tahun 2023 dalam hal alih daya memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk mengurangi jumlah pekerja, yang berpotensi berdampak pada hak-hak pekerja. Meskipun UU Cipta Kerja memberlakukan beberapa perubahan terhadap konsep hubungan kerja, khususnya terkait alih daya, namun tingkat perlindungan bagi pekerja masih dinilai rendah.

**Kata Kunci:** Inkonsistensi Kebijakan Pemerintah



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**

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh melalui peraturan perundangan yang berlaku merupakan suatu norma yang harus ditaati dalam kehidupan manusia. Perlindungan tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi, serta mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Pekerja dianggap sebagai tulang punggung perusahaan karena memiliki peranan penting. Tanpa pekerja, perusahaan tidak akan dapat berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari pentingnya pekerja, pemerintah perlu memastikan keselamatan, ketenangan, dan kesehatan pekerja dalam menjalankan pekerjaan agar produktivitas dan kestabilan perusahaan dapat dipertahankan<sup>1</sup>. Perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan memberikan tuntunan, meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, serta perlindungan fisik, teknis, sosial, dan ekonomi melalui norma yang berlaku di lingkungan kerja.

Setiap orang membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Untuk mendapatkannya, seseorang perlu bekerja secara mandiri atau bekerja kepada orang lain, baik kepada negara (pegawai) atau kepada swasta (buruh/pekerja). Setiap tenaga kerja berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi, termasuk penyandang disabilitas. Secara yuridis, perlu diberikan perlindungan, dan setiap pengusaha wajib

<sup>1</sup> Julyatika Fitriyaningrum, "Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," Indonesian State Law Review 2, no. 1 (2019): 88-102, <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/islrev.v2i1.38448>.

memberikan hak dan kewajiban kepada tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik<sup>2</sup>. Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Perlindungan tenaga kerja sangat diperhatikan dalam hukum ketenagakerjaan karena semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya.

Meskipun banyak tenaga kerja yang di-PHK akibat pandemi, perlu diingat bahwa perusahaan tetap harus memenuhi hak pekerja sebagai kewajibannya. Hak-hak tenaga kerja yang harus diterima oleh pekerja yang di-PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Hal ini sesuai dengan Pasal 28D angka 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan dalam hubungan industrial, Pemerintah Indonesia bertindak sebagai pelindung pekerja/buruh dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah serta keputusan menteri sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK secara sepihak. Pemerintah juga bertindak sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha guna menemukan titik temu dalam memperoleh hak sesuai undang-undang. Dalam pembangunan ekonomi ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh agar tercipta sistem pembangunan ekonomi yang sejahtera bagi mereka dan mendukung pembangunan ekonomi di dunia usaha industrial. Perlindungan tenaga kerja bertujuan agar mereka dapat bekerja lebih produktif, sehat, dan sejahtera sehingga dapat hidup layak bersama keluarga. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan kesempatan kerja yang semakin kecil akan berdampak negatif terhadap tenaga kerja jika perubahan tersebut tidak berpihak pada mereka<sup>3</sup>.

Outsourcing atau alih daya merupakan topik yang banyak menuai pro dan kontra di masyarakat. Konsep outsourcing di Indonesia diartikan sebagai pemindahan operasional serta manajemen sehari-hari proses bisnis kepada pihak luar perusahaan (perusahaan outsourcing). Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja secara tertulis. Istilah outsourcing dalam undang-undang tersebut dikenal dengan istilah penyediaan jasa pekerjaan dan pemborongan pekerjaan. Sementara dalam UU Cipta Kerja Tahun 2023, istilah outsourcing disebut dengan perjanjian alih daya. Alih daya merupakan sistem di mana perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja yang nantinya akan bekerja kepada perusahaan pengguna (user). Pihak yang setuju dengan konsep alih daya berpendapat bahwa konsep tersebut merupakan kebutuhan, terutama dengan berkembangnya zaman dan pasar bebas yang menciptakan bentuk hubungan kerja yang fleksibel dan efisien bagi perusahaan. Setidaknya ada dua alasan perusahaan melakukan outsourcing, yaitu rendahnya biaya buruh dan dapat mencegah tuntutan serta pemogokan buruh. Perusahaan yang menggunakan jasa alih daya dapat berkurang bebannya karena pekerjaan yang diperjanjikan, pertanggungjawaban, serta risikonya telah ditanggung oleh perusahaan alih daya. Pihak yang kontra menganggap alih daya merugikan pekerja karena ketiadaan jaminan kepastian terhadap pekerjaan, hubungan kerja, status, dan perlindungan pekerja.

Permasalahan alih daya sering dibahas dalam bidang ketenagakerjaan. Studi pertama oleh Harahap dan tim menghasilkan kesimpulan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja

<sup>2</sup> Khairani, 2021, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, RadjaGrafindo, Depok, Hlm. 4

<sup>3</sup> Yuliandri, 2007, *Asas-asas Peraturan Perundang-undangan yang Baik Dalam Rangka Pembuatan Undangundang Berkelanjutan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 19.

outsourcing (alih daya) menurut undang-undang dapat dilihat dalam dua bentuk, yaitu kepastian hukum dalam perlindungan preventif dan represif. Penelitian ini membahas satu bidang pekerjaan, yaitu tenaga administrasi perkantoran, namun kurang mengelaborasi permasalahan pada bidang tersebut dan lebih banyak membahas bentuk perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing secara umum. Penelitian berikutnya oleh Suyoko dan tim menghasilkan kesimpulan bahwa UU Cipta Kerja membawa perubahan mengenai outsourcing di Indonesia, di mana undang-undang ini menghapuskan limitasi mengenai bidang pekerjaan yang diperbolehkan untuk menggunakan sistem outsourcing atau alih daya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yang pelaksanaannya dilakukan dengan meneliti data sekunder atau bahan pustaka. Penelitian akan meneliti data-data sekunder yang diperoleh dan berhubungan dengan masalah yang diangkat. Penelitian ini bersifat deskriptif, yang artinya menggambarkan fakta, gejala atau fenomena hukum, kemudian dikaitkan dengan tataran normatif. Data yang dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis dengan metode kualitatif, yakni cara meneliti dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang didapatkan dari hasil tinjauan pustaka dengan permasalahan yang akan dibahas<sup>4</sup>. Analisis kualitatif ini menghasilkan data deskriptif analitis. Hasil penelitian kemudian akan dipaparkan secara deskriptif. Bahan yang telah dikumpulkan akan diuraikan secara logis dan sistematis, yang pada akhirnya akan dikaitkan dan dianalisis dengan hasil studi pustaka dalam rangka menjawab permasalahan. Kesimpulan dalam penelitian ini akan ditarik bersama-sama berdasarkan logika deduktif, yaitu pengambilan kesimpulan yang mengolah dari umum menjadi lebih spesifik.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Hubungan Kerja menurut UU Cipta Kerja**

UU No. 20 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sudah berlaku selama kurang lebih 2 tahun sejak diundangkan pada tahun 2020. Sejak mulai dibahas di DPR hingga saat ini, UU tersebut masih menuai perdebatan dan bahkan digugat ke Mahkamah Konstitusi yang menghasilkan Putusan MK. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa UU Cipta Kerja berlaku secara inkonstitusional bersyarat karena tidak mengikuti prosedur yang ditentukan dalam UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Diketahui bahwa UU Cipta Kerja memuat berbagai materi muatan yang disatukan dalam satu UU, salah satunya bab tentang Ketenagakerjaan<sup>5</sup>. Bidang ketenagakerjaan yang dimuat merupakan perubahan dari beberapa muatan dalam berbagai UU ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya, seperti UU Ketenagakerjaan, UU Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU BPJS, dan UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. UU Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan menambah beberapa konsep hubungan kerja yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, terutama terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja (outsourcing)<sup>6</sup>.

Perubahan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan sebelumnya, mengalami modifikasi sesuai dengan UU Cipta Kerja. Pasal 59 tersebut telah mengalami revisi yang mencakup penambahan dan penghapusan beberapa poin. Misalnya, poin b pada ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mencantumkan batas waktu paling

<sup>4</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004)

<sup>5</sup> Susilo and Andi Darma, "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012," *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 26, no. 2 (2014): 248-59, <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.16041>.

<sup>6</sup> Fitriyaningrum, "Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003."

lama tiga tahun dihapus, sementara poin e ditambahkan untuk memperjelas jenis pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Selain itu, beberapa ayat sebelumnya, seperti ayat 3, 5, 6, 7, dan 8 dari Pasal 59, telah dihapus. Lebih lanjut, penyesuaian dilakukan untuk mengatur perjanjian kerja tertentu lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah, bukan lagi melalui Peraturan Menteri. Pasal 59 yang telah diubah menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang jelas akan selesai dalam waktu yang ditentukan, seperti pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, terkait dengan produk atau kegiatan baru, atau yang bersifat tidak tetap. Perjanjian tersebut tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selanjutnya, PP No.35 Tahun 2021 menjelaskan lebih lanjut mengenai jenis-jenis PKWT, baik berdasarkan jangka waktu maupun selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT berdasarkan jangka waktu diperuntukkan untuk pekerjaan dengan estimasi penyelesaian dalam waktu tertentu, sedangkan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu digunakan untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara<sup>7</sup>.

PKWT juga dapat diterapkan pada pekerjaan lain yang bersifat tidak tetap. Ketentuan mengenai PKWT meliputi pencatatan, uang kompensasi, serta hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Misalnya, PKWT harus dicatatkan secara daring pada kementerian yang bersangkutan dalam waktu tertentu setelah ditandatangani. Uang kompensasi wajib diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama minimal satu bulan secara terus menerus setelah PKWT berakhir, sesuai dengan ketentuan yang berlaku<sup>8</sup>. Dalam perhitungan pembayaran uang kompensasi, upah yang menjadi dasar terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Namun, jika perusahaan tidak menggunakan tunjangan tetap, maka dasar perhitungannya adalah upah tanpa tunjangan. Sedangkan jika upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungannya adalah upah pokok. Jika pekerjaan dalam PKWT selesai lebih cepat dari yang diperjanjikan, uang kompensasi dihitung hingga saat pekerjaan tersebut selesai. Besaran uang kompensasi untuk usaha mikro dan kecil disepakati antara pengusaha dan pekerja. Ketika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu PKWT berakhir, pengusaha harus memberikan uang kompensasi berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan. Terdapat beberapa perubahan terkait hubungan kerja dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, antara lain:

1. Larangan masa percobaan untuk PKWT, tetapi jika tetap ada, masa kerja dihitung.
2. Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja tertulis maksimal menjadi 5 tahun, berbeda dengan ketentuan sebelumnya yang hanya 2 tahun dengan kemungkinan perpanjangan 1 tahun, sehingga total tidak lebih dari 3 tahun. Hal ini berpotensi mengurangi perlindungan pekerja dari perubahan kondisi kerja dan perkembangan sosial.
3. Masa kerja pekerja dalam perpanjangan jangka waktu dihitung.
4. Fleksibilitas kerja diatur, termasuk pekerjaan paruh waktu sebagai konsekuensi dari jenis perjanjian berdasarkan selesainya pekerjaan.
5. Kompensasi bagi pekerja yang hubungan kerjanya berakhir diatur dalam Pasal 15-17 PP No. 35 Tahun 2021.

### **Perkembangan konsep Peralihan Operasional di Indonesia Sebelum UU Cipta Kerja Tahun 2023**

Outsourcing, yang telah lama dikenal di Indonesia, mengacu pada proses di mana operasional dan manajemen harian suatu bisnis dipercayakan kepada pihak luar, biasanya

<sup>7</sup> Fauzi Ridwan Harahap, Yasmin Lubis, and Marzuki, "Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Tenaga Administrasi Perkantoran Berdasarkan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Ilmiah Metadata* 26, no. 2 (2023): 320-34, <https://doi.org/https://doi.org/10.47652/metadata.v5i1.327>.

<sup>8</sup> Suyoko Suyoko and Mohammad Ghufroon AZ, "Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) Pada Pekerja Di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (April 1, 2021), <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>.

disebut perusahaan outsourcing. Meskipun istilah resmi dalam hukum tidak selalu "outsourcing", konsepnya serupa, dan saat ini dikenal dengan istilah "alih daya". Secara esensial, outsourcing melibatkan pemindahan tanggung jawab pekerjaan dari perusahaan induk ke perusahaan lain. Dalam hal ini, pekerja memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa atau penerima pekerjaan, bukan dengan perusahaan pengguna atau pengguna jasa secara langsung, namun mereka bekerja untuk perusahaan pengguna yang telah melakukan perjanjian dengan penyedia jasa.

Asal-usul konsep outsourcing berasal dari periode revolusi industri, ketika perusahaan berlomba-lomba untuk menciptakan produk dengan anggaran terbatas. Namun, pada tahun 1970-1980an, perusahaan mengalami krisis manajemen yang meningkatkan risiko ketenagakerjaan. Untuk mengatasi masalah ini, muncul ide untuk mengalihkan sebagian risiko usaha kepada perusahaan lain sehingga perusahaan induk bisa lebih fokus pada bisnis intinya, dan sektor non-inti bisa diurus melalui outsourcing. Di Indonesia, dalam karyanya "Menjinakkan Sang Kuli", Jan Breman menggambarkan sistem kerja kontrak yang tidak manusiawi yang diterapkan oleh pengusaha kebun pada masa kolonial Belanda<sup>9</sup>. Sistem ini diatur oleh Koeli Ordonantie dan Poenalie Sanctie. Organisasi Deli Planters Vereeniging bertanggung jawab untuk merekrut tenaga kerja murah, khususnya dari Jawa Tengah dan Jawa Timur. Meskipun Koeli Ordonantie menetapkan hak dan kewajiban, kontrak tersebut sering kali dilanggar oleh pelaksana yang memiliki kekuasaan lebih besar daripada pemilik kebun atau pengguna jasa.

Pada tahun 2003, konsep outsourcing mulai diakui secara resmi dalam hukum Indonesia melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang diatur secara tertulis. Dalam pemborongan pekerjaan, objek perjanjiannya adalah pekerjaan, sedangkan dalam penyediaan jasa pekerja, objeknya adalah pekerja<sup>10</sup>. Meskipun istilah "outsourcing" tidak secara langsung digunakan, konsep ini mencerminkan perjanjian outsourcing yang diatur dalam berbagai peraturan hukum di Indonesia. Outsourcing dapat dilakukan dalam bentuk pemborongan pekerjaan, yang sudah lama dikenal di Indonesia dan diatur dalam Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, pihak pemborong menyetujui untuk menjalankan suatu pekerjaan untuk pihak lain dengan imbalan harga yang disepakati.

UU Ketenagakerjaan menetapkan beberapa persyaratan terkait pekerjaan yang bisa dilakukan melalui sistem outsourcing. Pertama, pekerjaan tersebut harus terpisah dari kegiatan inti perusahaan. Kedua, pekerjaan dapat dilakukan atas perintah langsung atau tidak langsung. Ketiga, pekerjaan tersebut harus bersifat penunjang bagi perusahaan dan tidak menghambat proses produksi. Selain itu, perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum dan memiliki izin operasi dari instansi ketenagakerjaan. Meskipun demikian, UU Ketenagakerjaan tidak memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai jenis badan hukum yang dapat digunakan, menyebabkan potensi ketidakjelasan dalam implementasinya. Sebelum munculnya UU Cipta Kerja, ada beberapa masalah dalam konsep dan praktik outsourcing di Indonesia. Masalah-masalah tersebut termasuk kedudukan core business dan critical business, hubungan kerja, bentuk perjanjian kerja, pengupahan, dan sanksi. Salah satu masalah yang muncul adalah kesulitan dalam membedakan pekerjaan inti dan penunjang dalam suatu perusahaan, karena tidak adanya kriteria yang jelas dalam UU Ketenagakerjaan.

<sup>9</sup> Asep Ahmad Saefuloh, "Kebijakan Outsourcing Di Indonesia: Perkembangan Dan Permasalahan," *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 2, no. 1 (2011): 337-70, <https://doi.org/https://doi.org/10.22212/jekp.v2i1.162>.

<sup>10</sup> Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan: Disesuaikan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja/Omnibus Law* (PT Raja Grafindo Persada, 2021).

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pasal-pasal yang mengatur tentang perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja (pasal 64-66) telah mengalami perubahan dan penghapusan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal 64 dan 65 telah dihapus, sedangkan Pasal 66 telah mengalami revisi. Ini berarti bahwa perjanjian pemborongan tidak berlaku lagi, dan jika masih ada, akan didasarkan pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP). Namun, Pasal 66 masih berlaku dengan beberapa perubahan, yaitu:

1. Istilahnya berubah menjadi "alih daya".
2. Perizinan untuk perusahaan alih daya ditentukan oleh Pemerintah Pusat.
3. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh terjadi melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
4. Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan penyelesaian perselisihan menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
5. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus dibuat secara tertulis dan mencakup ketentuan yang diatur dalam undang-undang.

Selanjutnya, UU Cipta Kerja bersama dengan PP No. 35 Tahun 2021 mengatur lebih lanjut mengenai alih daya. Beberapa perubahan yang ditegaskan meliputi:

1. Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
2. Perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang bekerja melalui PKWT harus dipertahankan bahkan ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya.
3. Jika pekerja/buruh tidak mendapatkan jaminan atas kelangsungan bekerja, perusahaan alih daya bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak mereka.

Namun, konsep hubungan kerja tetap masih belum jelas dalam konteks alih daya karena masih mengikuti pola hubungan kerja sebelumnya yang tidak sepenuhnya memenuhi unsur pekerjaan, perintah, dan upah sebagaimana yang ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh perpecahan tugas-tugas antara pemberi kerja dan perusahaan alih daya. UU Cipta Kerja mengalami perubahan yang signifikan yang berdampak pada hak dan kewajiban para pihak serta syarat-syarat kerja. Dalam prinsip hukum, perjanjian menjadi hukum bagi para pihak yang membuatnya, seperti halnya hubungan kerja yang dibentuk oleh perjanjian. Oleh karena itu, pembentukan perjanjian kerja harus memperhatikan kepentingan semua pihak untuk mencapai tujuan hukum yang mengandung keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan.

Lahirnya UU Cipta Kerja seharusnya memberikan keadilan, kepastian, dan manfaat bagi semua pihak, terutama pekerja/buruh, terutama dalam hal outsourcing. Harmonisasi antara peraturan yang ada sangat penting, karena pengabaian terhadap harmonisasi substansi dapat memiliki konsekuensi yang fatal. Konsep "kontrak sosial" menurut gagasan John Rawls menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk melindungi seluruh rakyatnya, termasuk dalam konteks ketenagakerjaan. Namun, terdapat beberapa perubahan dalam UU Cipta Kerja yang memunculkan kekhawatiran, seperti hilangnya batas waktu maksimal dalam perjanjian kerja waktu tertentu, penghapusan frasa "kebutuhan hidup layak" dalam penghitungan upah minimum, dan pengurangan kontrol negara terhadap hubungan kerja. Perubahan ini juga berdampak pada hubungan industrial dan posisi serikat pekerja<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Widhayani Puri Setioningtyas, "Analisis Sistem Kerja Outsourcing Pada Tenaga Kerja Di Indonesia," *Majalah Ekonomi* 21, no. 1 Juli (2016): 79, [http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah\\_ekonomi/article/view/321](http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/321).

Pengaturan tentang alih daya dalam UU Cipta Kerja seharusnya memberikan arah baru dan memberikan manfaat kepada semua pihak terlibat. Namun, rumusan norma yang tidak jelas dalam Pasal 66 menimbulkan ketidakpastian hukum, yang bertentangan dengan prinsip hukum yang mengatur bahwa hukum harus jelas dan berfungsi untuk memberikan kebahagiaan bagi banyak orang. Oleh karena itu, proses pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik harus melibatkan tahapan yang terpadu, dari perencanaan hingga pengundangan, untuk memastikan bahwa tujuan dari peraturan tersebut tercapai dan memberikan manfaat yang nyata kepada semua pihak yang terlibat.

### **Perlindungan pekerja dalam hubungan kerja dan bagaimana prinsip hubungan industrial menurut UU Cipta Kerja**

Kehadiran Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan merupakan wujud implementasi dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, yang merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Negara kepada rakyat untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ketenagakerjaan merupakan ranah hukum yang memiliki karakteristik unik yang menggabungkan unsur hukum privat dan hukum publik, yang menuntut kehadiran pemerintah dalam mengatur hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Meskipun hubungan kerja pada dasarnya adalah antara subjek hukum, yaitu individu atau badan hukum, kehadiran pemerintah dalam regulasi diperlukan karena hubungan tersebut seringkali bersifat subordinat, yang menghasilkan ketidakseimbangan kekuatan, terutama dari segi sosial-ekonomi. Pasal 102 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Pemerintah memiliki fungsi strategis dalam mengatur dan melayani kepentingan pengusaha dan pekerja untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan setidaknya meminimalkan kesenjangan kepentingan antara keduanya. Pemerintah bertanggung jawab untuk menciptakan aturan yang memungkinkan pengusaha beroperasi dengan lancar dan produktif, sambil memberikan perlindungan kepada pekerja agar tidak dieksploitasi oleh pengusaha dan merasa nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan berdampak pada pembangunan ekonomi<sup>12</sup>. Namun, setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja, banyak pihak mengkhawatirkan konsekuensinya terhadap perlindungan para pekerja, karena beberapa pasal dalam Bab Ketenagakerjaan diperkirakan akan mengurangi hak-hak pekerja. Meskipun ada beberapa perubahan yang dianggap lebih baik, seperti:

1. Pengaturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja yang bisa mencapai 5 tahun dan dapat diperpanjang hingga 2 tahun, namun lamanya masa berlaku perjanjian kerja dapat menyulitkan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, upah, promosi, dan lain-lain.
2. Adanya fleksibilitas hubungan kerja, di mana pekerja bisa memilih bekerja paruh waktu dan mengalihkan sisa waktu kerja pada pengusaha lain, namun hal ini dapat menimbulkan masalah dalam pertanggungjawaban terkait pendaftaran pekerja dalam program jaminan sosial.
3. Larangan masa percobaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu, dengan ancaman batal demi hukum dan penghitungan masa kerja jika dilanggar oleh pemberi kerja.
4. Pengaturan tentang uang kompensasi sebagai bentuk penghargaan bagi pekerja yang kontraknya berakhir.
5. Tetapnya Pasal 66, yang sebelumnya sering dituntut untuk dihapus oleh pekerja setiap tahun, malah diperkuat dengan istilah "alih daya" dalam UU Cipta Kerja. Ini berarti praktik outsourcing atau alih daya pekerja masih akan ada, bahkan tanpa batasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan cara tersebut.

<sup>12</sup> Lis Julianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia," Jurnal Advokasi 5, no. 1 (2015): 14–29.

Dilihat dari perspektif perubahan yang diatur dalam UU Cipta Kerja, terdapat berbagai dampak positif dan negatif terhadap perlindungan bagi para pihak. Jika dilihat dari pandangan Philipus Hadjon yang membagi perlindungan hukum menjadi preventif dan represif, perlindungan tersebut tidak dapat diberikan secara optimal karena norma yang terdapat dalam UU Cipta Kerja belum memadai<sup>13</sup>. Konsep hubungan kerja yang diarahkan pada kesepakatan para pihak mengurangi peran Negara atau Pemerintah dalam mengatur hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, padahal hubungan tersebut seringkali tidak seimbang. Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan yang diberikan oleh Negara atau Pemerintah kepada rakyat selalu berkaitan dengan kekuasaan, baik kekuasaan pemerintah maupun kekuasaan ekonomi. Dalam konteks kekuasaan pemerintah, perlindungan hukum bagi rakyat terhadap pemerintah adalah hal yang penting. Sedangkan dalam konteks kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum berkaitan dengan melindungi pihak yang lemah secara ekonomi dari pihak yang kuat, contohnya perlindungan bagi pekerja dari pengusaha.

## KESIMPULAN

Setelah UU Cipta Kerja tahun 2023 disahkan, salah satu aspek yang menjadi sorotan adalah ketentuan terkait alih daya. UU ini mengubah pasal 64 dan 66 serta menghapus pasal 65, yang mengakibatkan beberapa perubahan dalam konsep alih daya dibandingkan dengan sebelumnya. Pertama, istilah yang digunakan kini adalah "alih daya", tanpa lagi memisahkan antara "perjanjian pemborongan pekerjaan" atau "perjanjian penyediaan jasa pekerja". Kedua, jenis perjanjian yang dapat digunakan dalam alih daya adalah PKWTT atau PKWTT dengan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja jika terjadi pergantian perusahaan alih daya, dengan syarat objek pekerjaan masih ada. Ketiga, pembatasan terhadap jenis pekerjaan dihapuskan, sehingga alih daya tidak lagi membedakan antara core business dan critical business. Fleksibilitas yang diberikan oleh UU Cipta Kerja tahun 2023 dalam hal alih daya memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk mengurangi jumlah pekerja, yang berpotensi berdampak pada hak-hak pekerja. Meskipun UU Cipta Kerja memberlakukan beberapa perubahan terhadap konsep hubungan kerja, khususnya terkait alih daya, namun tingkat perlindungan bagi pekerja masih dinilai rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad. (2004). *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ahmad Saefuloh, A. (2011). Kebijakan Outsourcing Di Indonesia: Perkembangan Dan Permasalahan. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 2(1), 337–370. <https://doi.org/https://doi.org/10.22212/jekp.v2i1.162>.
- Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/islrev.v2i1.38448>.
- Harahap, F. R., Lubis, Y., & Marzuki. (2023). Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Tenaga Administrasi Perkantoran Berdasarkan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 26(2), 320–334. <https://doi.org/https://doi.org/10.47652/metadata.v5i1.327>.
- Julianti, L. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Advokasi*, 5(1), 14–29.

<sup>13</sup> Aan Ahmad Sancoko, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila," *Jurnal USM Law Review* 2, no. 1 (2018): 141–57, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>

- Julyatika Fitriyaningrum. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/islrev.v2i1.38448>.
- Khairani. (2021). Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja. Depok: RadjaGrafindo.
- Khairani. (2021). Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan: Disesuaikan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja/Omnibus Law. PT Raja Grafindo Persada.
- Saefuloh, A. A. (2011). Kebijakan Outsourcing Di Indonesia: Perkembangan Dan Permasalahan. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 2(1), 337–370. <https://doi.org/https://doi.org/10.22212/jekp.v2i1.162>.
- Setioningtyas, W. P. (2016). Analisis Sistem Kerja Outsourcing Pada Tenaga Kerja Di Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 21(1), 79. Retrieved from [http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah\\_ekonomi/article/view/321](http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/321).
- Setioningtyas, W. P. (2016). Analisis Sistem Kerja Outsourcing Pada Tenaga Kerja Di Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 21(1), 79. [http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah\\_ekonomi/article/view/321](http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/321).
- Soyomukti, N. (2007). Asas-asas Peraturan Perundang-undangan yang Baik Dalam Rangka Pembuatan Undangundang Berkelanjutan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Susilo, & Darma, A. (2014). Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 26(2), 248–259. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.16041>.
- Suyoko, S., & Ghufron AZ, M. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) Pada Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1). <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>.