



Analisis Hukum Praktek Outsourcing Ditinjau dari Sebelum dan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020

Annisa Tassia Hutagalung

Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Indonesia

Email Korespondensi: annisatassiahutagalung@funsri.ac.id

Article received: 07 November 2025, Review process: 15 November 2025

Article Accepted: 03 Desember 2025, Article published: 25 Desember 2025

ABSTRACT

The problem in this research is that there are many legal products related to the problem of outsourcing workers, but there are still many problems in their implementation which have not fully protected workers' rights. The purpose of this research is to analyze the legal practice of outsourcing in Indonesia reviewed from before and after the 2020 Job Creation Law. The type of research is normative juridical. The results of the study conclude that legal protection for outsourcing workers in Indonesia is regulated in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, eliminating the provisions of Article 64 and Article 65 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Other provisions allow for no time limit for workers, allowing workers to be outsourced indefinitely, even for life. The birth of the 2023 Job Creation Law restores Article 64 of the Manpower Law, only it is changed to "a company can hand over part of the work to another company through an outsourcing agreement made in writing. In its implementation, the implementation is taken from the worker service provision agreement and is no longer based on a work contract agreement. Article 66 of the 2023 Job Creation Law regulates "the relationship between an outsourcing company and the workers/laborers it employs is based on a written work agreement, either a fixed-term work agreement or a contract agreement. indefinite work hours.

Keywords: Legal Analysis, Before and After, UU Cipta Kerja

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini banyaknya produk hukum terkait permasalahan pekerja outsourcing, namun masih banyak terdapat permasalahan dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dapat melindungi hak pekerja. Tujuan penelitian untuk menganalisis hukum praktek outsourcing di Indonesia ditinjau dari sebelum dan sesudah Undang-undang Cipta Kerja Tahun 2020. Jenis penelitian adalah yuridis normatif.. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.. Ketentuan lain memungkinkan tidak ada batas waktu bagi pekerja yang memungkinkan pekerja dapat di outsourcing tanpa batas waktu bahkan bisa seumur hidup.. Lahirnya UU Cipta Kerja Tahun 2023 mengembalikan pasal 64 UU Ketenagakerjaan hanya saja diubah menjadi "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. Dalam pelaksanaannya pelaksanaannya diambil yang perjanjian penyediaan jasa pekerja dan tidak lagi berdasarkan perjanjian pemberongan pekerjaan. UU Cipta Kerja tahun 2023 pasal 66 mengatur "hubungan antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang

dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Kata Kunci: Analisis Hukum, Sebelum dan Sesudah, UU Cipta Kerja

PENDAHULUAN

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja. Proses hubungan kerja terjadi dalam pasar kerja melalui permintaan dan penawaran jasa tenaga kerja itu. Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan pekerja sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun (Republik Indonesia, 2003). Pengertian ini agak umum, namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pekerja/Buruh yang dipekerjakan dalam ikatan kerja outsourcing nampaknya sudah menjadi trend. Hal tersebut dikarenakan kondisi ekonomi secara global yang tidak memungkinkan perusahaan-perusahaan memberikan upah kepada pekerja tetap dalam jumlah banyak, dan didukung oleh banyaknya pengangguran dewasa ini (Stone, 2005).

Salah satu kebijakan ketenagakerjaan yang penting adalah legalisasi penerapan kebijakan outsourcing di hampir semua negara. Bahkan, praktek outsourcing sudah terjadi lebih dari dua dekade lalu (Mol, 2007). Dengan adanya sistem outsourcing, hubungan kerja dan hubungan industrial tidak hanya bertumpu pada hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh tetapi ada pihak lain yaitu pengusaha pemberi order kerja kepada pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang mewarnai hubungan kerja itu. Hal inilah yang disebut sebagai sistem outsourcing. Memberongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut outsourcing (McIvor, 2005). Outsourcing berasal dari bahasa Inggris yang berarti "alih daya". Outsourcing mempunyai nama lain, yaitu contracting out yang menurut Ivancevich juga disebut sebagai staff sourcing (Ivancevich dalam Mol, 2007).

Pada level mikro, outsourcing sudah menjadi praktek umum dalam manajemen sumber daya manusia. Strategi outsourcing sekarang banyak dipraktekkan oleh perusahaan multinasional yang melakukan investasi langsung di suatu negara (Ruichin, 2009). Keuntungan lain yang diperoleh dengan menggunakan outsourcing adalah persoalan hubungan ketenagakerjaan di mana praktek ini tidak menimbulkan banyak tuntutan dari para pekerja (Juliawan, 2010). Dilihat dari sudut pandang pengusaha, sistem outsourcing merupakan fenomena global di mana efisiensi menjadi kunci dari keberhasilan perusahaan. Dengan sistem outsourcing ini, perusahaan dapat menghemat pengeluaran untuk membiayai sumber daya manusia pada perusahaan yang bersangkutan. Namun banyak pihak, terutama kalangan Serikat Pekerja yang menolak adanya sistem outsourcing karena dianggap merugikan pekerja dan hanya menguntungkan pengusaha (Husin, 2021).

Sistem outsourcing ini diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 64, 65 dan 66 (Republik Indonesia, 2003). Pada UU Ketenagakerjaan, pekerjaan outsourcing dibatasi hanya untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan penunjang.

Namun perkembangan terakhir dengan disahkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang juga mengatur tentang outsourcing atau alih daya menjadikan pola hubungan itu berubah. Pada UU Cipta Kerja, tak dicantumkan lagi batasan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dilarang dilakukan oleh pekerja Alih Daya (outsourcing) (Republik Indonesia, 2020). Studi mengenai permasalahan outsourcing sudah sering diangkat yang menyangkut penerapan outsourcing di Indonesia tidak memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerja (Fahreza et al., 2022).

Lahir UU Cipta Kerja Tahun 2023 yang menjadi sebuah polemik dan menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja, oleh karena itu masih perlu dilakukan analisis perubahan konsep alih daya pasca terbitnya UU Cipta Kerja Tahun 2023 yang menghilangkan limitasi jenis pekerjaan yang diperbolehkan dalam sistem alih daya (Republik Indonesia, 2023).

Pelaksanaan outsourcing dengan sistem kerja kontrak dan outsourcing membuat para pekerja berpikir dua kali untuk terlibat dalam serikat pekerja meskipun pekerja menyadari bahwa dengan berserikat pekerja memiliki kekuatan dan posisi tawar (Izzati, 2021). Karena itu persoalan outsourcing ini dalam perspektif ketenagakerjaan sering dilihat sebagai persoalan sosial. Semakin banyaknya peraturan perundang-undangan yang menyangkut pekerja outsourcing sehingga perlu dilakukan analisis bagaimana peraturan perundang-undangan yang membahas mengenai outsourcing sebelum dan setelah lahirnya UU Cipta Kerja Tahun 2020 dan UU setelah itu dapat melindungi hak-hak pekerja outsourcing (Yusup, 2017).

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yang mana pelaksanaannya dilakukan dengan meneliti data sekunder atau bahan pustaka. Penelitian ini akan meneliti data-data sekunder yang diperoleh yang berhubungan dengan masalah yang diangkat. Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif. Peneltian deskriptif artinya adalah penelitian yang menggambarkan fakta, gejala atau fenomena hukum, kemudian dikaitkan dengan tataran normatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian normatif adalah data sekunder. Data sekunder diperoleh dari tiga bahan hukum, antara lain utama atau primer, sekunder dan tersier. Bahan hukum primer yang merupakan bahan hukum yang mengiat serta sebagai pisau analisis atas permasalahan yang akan dibahas. Bahan hukum primer menggunakan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan alih daya atau *outsourcing* di Indonesia. Bahan hukum sekunder menggunakan buku-buku dan hasil penelitian terdahulu. Bahan hukum tersier yang digunakan berupa

kamus hukum dan ensiklopedia. Kesimpulan ditarik agar dapat menjawab isu yang diajukan. Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan metode kualitatif, yakni cara meneliti dengan mengumpulkan kemudian menganalisis data yang didapatkan dari hasil literature review dengan permasalahan yang hendak dibahas. Analisis kualitatif ini menghasilkan data deskriptif analisis. Hasil penelitian kemudian dipaparkan secara deskriptif. Bahan yang telah dikumpulkan kemudian diuraikan secara logis serta sistematis yang pada akhirnya akan dikaitkan dan dianalisis dengan hasil studi pustaka dalam rangka menjawab permasalahan. Kesimpulan dalam penelitian yang akan dilakukan ini ditarik bersama-sama berdasarkan logika deduktif, ialah pengambilan kesimpulan yang mengolah dari umum menjadi lebih spesifik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hukum Pekerja Outsourcing Sebelum UU Cipta Kerja Tahun 2020

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia, membagi *outsourcing* (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *outsourcing* (Alih Daya) mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah sub contracting pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja. Pengaturan outsourcing (Alih Daya) dalam UU No.13 tahun 2003. Dalam UU No.13/2003, yang menyangkut outsourcing (Alih Daya) adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya outsourcing dinyatakan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pasal 64 ini merupakan payung hukum yang memperbolehkan pekerjaan dengan sistem outsourcing.

UU Ketenagakerjaan menetapkan beberapa persyaratan mengenai pekerjaan yang dapat dilakukan dengan sistem outsourcing. Persyaratan tersebut yang pertama yaitu pekerjaan tersebut kegiatannya dilakukan terpisah dari kegiatan inti. Kedua, dapat dilakukan dengan perintah langsung, namun boleh juga dengan perintah yang tidak langsung. Ketiga, pekerjaan tersebut kegiatannya merupakan penunjang di perusahaan. Keempat, bukan pekerjaan yang dapat secara langsung menghambat proses produksi. Adapun persyaratan lain adalah terkait dengan status perusahaan pemborong pekerjaan yang harus berbadan hukum dan memiliki izin operasional dari instansi ketenagakerjaan. Apabila syarat ini tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja yang semula dengan perusahaan penerima pemborongan akan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Jadi dalam hal ini perusahaan yang hendak mencari rekanan perusahaan penyedia jasa pekerja maupun perusahaan pemborongan harus dengan cermat memperhatikan persyaratan yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Namun dalam UU

Ketenagakerjaan tidak disebutkan badan hukum seperti apa yang dimaksud. Di Indonesia terdapat berbagai bentuk badan hukum. sehingga dalam pelaksanaannya hal ini dapat menimbulkan masalah terhadap perlindungan hukum pekerja outsourcing.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam pelaksanaannya, sistem outsourcing masih perlu dipantau lebih ketat lagi karena masih banyak yang mengacuhkan aturan mengenai apakah pekerjaan yang dialih daya merupakan kegiatan utama atau tidak. Tujuannya adalah untuk menekan biaya pekerja/buruh dengan pemberian hak dan perlindungan yang dibawah seharusnya dan hal ini merugikan pihak buruh/pekerja

Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 65 ayat 2 merupakan persyaratan kumulatif yang harus dipenuhi dan jika tidak terpenuhinya salah satu syarat mengakibatkan pekerjaan yang di outsourcing kan tidak dapat diserahkan kepada perusahaan lain, yaitu pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pemberong pekerjaan, yaitu: 1)dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; 2)dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; 3)merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan 4)tidak menghambat proses produksi secara langsung. Pada outsourcing, pekerja hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penerima pemberongan pekerjaan (perusahaan outsourcing) bukan dengan perusahaan pemberi kerja (perusahaan pengguna). Ketentuan dalam Pasal 65 ayat (2) huruf b yang mengatur bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain tersebut dapat dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dapat menimbulkan kritikan yaitu bagaimana mungkin perusahaan yang telah menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada orang lain masih memiliki kewenangan untuk memberikan perintah baik langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan yang telah diberongkan kepada perusahaan lain (Andasari Yukosari,2010).

Dalam pelaksanaan outsourcing (Alih Daya) berbagai potensi perselisihan mungkin timbul, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan maupun adanya perselisihan antara karyawan outsource dengan karyawan lainnya. Menurut pasal 66 ayat(2) huruf c UU No.13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Jadi walaupun yang dilanggar oleh karyawan outsource adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja

Pasal 65 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja melalui perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) dengan pekerja yang dipekerjakan. Pasal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak terjadi antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, namun dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain. Hubungan kerja akan berdampak pada status pekerja dan pertanggungjawaban perusahaan terkait hak pekerja yang harus dipenuhi. Jika Pasal 65 UU Ketenagakerjaan ingin diterapkan maka pekerja harus memiliki hubungan kerja yang berdasarkan kepada perjanjian kerja dengan perusahaan pengguna. Sementara dalam UU Ketenagakerjaan tidak diatur lebih lanjut mengenai hubungan antara pekerja dan perusahaan pengguna.

Pengaturan Alih Daya/*Outsourcing* Alih Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 jo Permenaker No.19 Tahun 2012 jo Permenaker No.11 Tahun 2019, Alih daya/*outsourcing* dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dan berdasarkan Perjanjian Jasa Penyediaan. Pada pemborongan pekerjaan tidak ada batasan jenis pekerjaan, sementara pada perjanjian jasa penyedia pekerjaan, jenis pekerjaan dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (*non core business process*), yakni terbatas pada: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang perminyakan, di serta angkutan pekerja

Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 disebutkan bahwa PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifatnya atau pekerjaan dalam waktu singkat. Selain itu, kontrak kerja tetap untuk jangka waktu tertentu dapat dibuat paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali, sampai dengan paling lama 1 tahun (Husin, Z. 2021).

Pada Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, Apabila Perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Jika terjadi pengalihan kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.

Praktik *outsourcing* tidak langsung yang tertuang dalam Undang-Undang ketenagakerjaan Pasal 59, 64, 65 dan 66 sempat diuji di Mahkamah Konstitusi (MK) pada tahun 2011 karena tidak tepat dan bahkan bertentangan, bertentangan dengan ayat Pasal 27 UUD 1945 (2), Pasal 28D, Ayat (2), dan Pasal 33, Ayat (1). Hal ini terjadi karena pada kenyataannya ketenagakerjaan cenderung mengarah pada

efisiensi yang berlebihan, yang hanya meningkatkan investasi untuk mendukung pembangunan ekonomi melalui outsourcing ini mengarah pada *job insecurity*. Menjadi pekerja tetap lagi, tetapi menjadi pekerja kontrak seumur hidup.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa apabila perusahaan penyedia tenaga kerja tidak melanjutkan kontrak kerja/jasa mengalihkan tenaga kerja dan penyediaan tenaga/jasa tenaga kerja kepada penyedia tenaga kerja/perusahaan jasa tenaga kerja baru, penyedia jasa tenaga kerja harus melanjutkan perjanjian kerja yang ada tanpa mengurangi syarat-syarat perjanjian kerja yang telah disepakati Fahreza et al. (2022).

Perusahaan *outsource* harus bisa menempatkan diri dan bersikap bijaksana agar bisa mengakomodir kepentingan karyawan, maupun perusahaan pengguna jasa pekerja, mengingat perusahaan pengguna jasa pekerja sebenarnya adalah pihak yang lebih mengetahui keseharian performa karyawan, daripada perusahaan *outsource* itu sendiri.

Analisis hukum pekerja outsourcing pasca undang-undang cipta kerja tahun 2020

Hubungan kerja dalam perjanjian pemberian jasa kepada pegawai dalam ketenagakerjaan undang-undang mensyaratkan adanya hubungan kerja antara perusahaan yang memberikan jasa kepada pegawai dan sub transaksi dengan pegawai, meskipun pekerjaan dilakukan oleh karyawan berada di perusahaan penyedia pekerjaan (pengguna). Hubungan kerja antara penyedia jasa dengan pekerja *outsourcing* tidak terpenuhi karena faktor yang berhubungan dengan hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, pesanan, dan uang, upah (Izzati, N. 2021).

Revisi aturan tentang *outsourcing* dan PKWT yang tertuang dalam UU Cipta Kerja dinilai berpotensi memperbaiki lingkungan bisnis. Namun, ini harus disertai dengan beberapa peringatan, terutama mengenai pemantauan (Husin, Z. 2021).

Sementara itu, UU Cipta Kerja tidak lagi menentukan jangka waktu. Dalam ayat asli 59 sebagaimana diubah, ketentuan yang berkaitan dengan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu dan perpanjangan kontrak kerja waktu tetap diatur lebih lanjut oleh peraturan pemerintah. Aturan ini menimbulkan interpretasi bahwa pengusaha akan bebas mempekerjakan pekerja tanpa ada kepastian penunjukan sebagai pekerja tetap. Selain itu, Undang-Undang Ciptaker juga mengubah ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja alih daya. Berbeda dengan peraturan sebelumnya yang menjelaskan secara rinci jenis pekerjaan yang dialihdayakan, UU Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 64 dan 65 dan tidak lagi membatasi jenis usaha dalam skema ini. Dengan kata lain, penggunaan outsourcing juga dapat meluas ke jenis pekerjaan (Fahreza et al. 2022).

Pengaturan Alih Daya/Outsourcing Alih Pada UU No. 11 Tahun 2020 jo PP No. 35 Tahun 2021, Alih Daya tidak lagi dibedakan antara Pemborongan Pekerjaan (*job supply*) atau Penyediaan Jasa Pekerja (*labour supply*). Alih Daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (*noncore business process*) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, tergantung pada kebutuhan sektor.

Berdasarkan Disnakertrans (2022), terdapat 156 kasus yang mengenai hubungan industrial yang terkait masalah hak buruh dan PHK. Perselisihan dan kasus ini terjadi karena tidak adanya pemenuhan hak dan/ataupun perselisihan kepentingan yang disebabkan adanya pembuatan dan perubahan syarat syarat bekerja yang dilakukan sepihak. Ini menunjukan bahwa dalam melaksanakan UU Cipta Kerja dibutuhkan kerjasama antara perusahaan maupun melaksanakan dan memenuhi hak dan Kerja pekerja untuk kewajibannya masing-masing agar terciptanya hubungan timbal balik yang harmonis.

Berdasarkan PP No. 35 2021 Pasal 18, Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesehjateraan, syarat kerja, dan perselisihan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 20, Perusahaan Subkontrak harus berbentuk badan hukum dan harus melengkapi izin pendirian yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat. Syarat dan tata cara pengajuan izin usaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berkaitan dengan peraturan, standar, tata cara, dan standar pemberian izin usaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Dalam hal subkontraktor mempekerjakan tenaga kerja berdasarkan PKWT, kontrak kerja harus memuat syarat-syarat pengalihan hak untuk melindungi kepentingan pekerja, tindakan ketika mengganti subkontraktor, sepanjang subjeknya masalah pekerjaan tetap ada. Hal ini sesuai dengan amanat Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 tentang pengujian Pasal 59, 64, 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan (Susilowati. 2020).

Pasal 19 Dalam PKWT harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaan tetap ada. Pesyaratan tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh. Jika Pekerja/ Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, maka Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh. apabila terjadi perpindahan pekerjaan kepada pekerja/karyawan perusahaan jasa, maka waktu penyelesaian pekerja/karyawan tetap harus ditanggung oleh perusahaan pegawai/karyawan penyedia baru jasa, untuk dipertimbangkan dan diperhitungkan. Dalam perjanjian PKWT, perusahaan penyedia harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak hak Pekerja/Pekerja dalam hal terjadi perubahan Perusahaan subkontrak dan selama subjek kepegawaian tetap ada. Persyaratan ini merupakan jaminan kelangsungan pekerjaan bagi Pegawai. Jika pekerja/karyawan tidak mendapatkan jaminan kelangsungan pekerjaan, maka subkontraktor bertanggung jawab untuk menghormati hak-hak pekerja/karyawan (Supriyanto. 2019)

Upaya pemerintah untuk memberikan jaminan kepastian hukum pasca status inkonstitusional bersyarat dari Mahkamah Konstitusi, maka Lahirnya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Atas Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja Tahun 2023) (Dede Agus, 2013).

Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja telah mencabut keberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja Tahun 2020). Perppu ini dikeluarkan untuk menjawab Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XIX/2021 yang menyatakan UU Cipta Kerja Tahun 2020 inskonstitusional bersyarat. Sehingga mahkamah memutuskan untuk memberikan tenggang waktu 2 tahun bagi pembentuk hukum untuk memperbaiki UU Cipta Kerja Tahun 2020 tersebut (I Gede Agus Kurniawan,2020).

Presiden republik indonesia pada bulan Desember tahun 2022 mengambil langkah untuk menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja). Perppu ini kemudian mencabut keberlakuan UU Cipta Kerja Tahun 2020. Beberapa bulan kemudian perppu ini di kukuhkan keberadaanya lewat Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Pengesahan Atas Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja Tahun 2023) (Yohanes Suhardin and Henny Saida Flora,2023).

Salah satu yang menjadi pokok bahasan UU Cipta Kerja Tahun 2023 yang dipermasalahkan adalah ketentuan *outsourcing* (Mohamad Yusup,2013). Hal ini dikarenakan terdapat banyak penolakan terhadap legalisasi alih daya oleh masyarakat terutama dari kalangan pekerja karena dianggap mengurangi kualitas dan standar hak-hak dasar pekerja

Pada UU Cipta Kerja tahun 2020 pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan dihapuskan. Pada UU Cipta Kerja tahun 2023 pasal 64 dan 65 diubah menjadi "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis". Berdasarkan UU Cipta Kerja Tahun 2023 dalam pelaksanaan *outsourcing* tidak lagi berdasarkan perjanjian pemberongan pekerjaan, tetapi, berdasarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja, Dimana dasar hukumnya ada pada Pasal 1601 b KUHPerdata. Hal ini masuk akal dan sudah tepat dilakukan perubahan sebab secara konsep dalam KUH Perdata mengenal tiga jenis perjanjian melakukan pekerjaan. Yakni perjanjian untuk melakukan jasa jasa tertentu berdasarkan Pasal 1601, perjanjian perburuhan berdasarkan pasal 1601 a dan perjanjian pemberongan pekerjaan berdasarkan pasal 1601 b.

UU Ketenagakerjaan dalam hal ini pada dasarnya telah mengakomodir segala sesuatu mengenai hubungan antara pekerja dan pengusaha yang dilandaskan pada perjanjian kerja. Maka ketika perjanjian kerja untuk mengalihkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dibuat atas dasar perjanjian pemberongan, maka secara konsep ini hal yang kurang tepat. Sebab pada dasarnya dalam KUHPerdata sendiri sudah memisahkan antara perjanjian kerja dengan perjanjian pemberongan. Maka dalam hal ini seharusnya memang perjanjian pemberongan tidak tunduk pada ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, kecuali jika yang dibahas adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pemberong dengan perusahaan pemberong. Pertimbangan selanjutnya adalah pada perjanjian pemberongan biasanya orientasinya adalah pada "hasil akhir", sehingga pembayaran bergantung pada selesai atau tidaknya "hasil akhir" yang diperjanjikan. Adapun

cara yang dilakukan pemberong tidak begitu menjadi persoalan. Kemudian dari sisi perintah, jelas perintah untuk melakukan pekerjaan tetap ada pada perusahaan pemberong, tidak berada pada perintah perusahaan pemesan (pengguna).

Berbeda dengan konsep yang ada dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "pekerjaan dapat dilakukan dengan perintah langsung maupun tidak langsung dari perusahaan pemberi kerja". Dalam perjanjian pemberongan biasanya tidak ada perintah dari perusahaan pemesan/pemberi kerja/user kepada pekerja, sebab memang diantara keduanya tidak terikat hubungan kerja. Maka dari itu wajar kiranya jika Pasal 65 UU Ketenagakerjaan juga ikut dihapuskan dalam UU Cipta Kerja. Kedua, perubahan terkait basis perjanjian kerja. Basis perjanjian kerja yang dapat digunakan dalam perjanjian alih daya ini adalah PKWT dan PKWTT. Sebagaimana yang diatur dalam perubahan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja tahun 2023 yakni "hubungan antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu."

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Ketenaga Kerjaan No.13 Tahun2003 mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian outsourcing secara tertulis Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan sistem outsourcing adalah pekerjaan penunjang bukan pekerjaan pokok. Dengan demikian, terdapat batasan jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan outsourcing. Hal ini bertujuan untuk membatasi lingkup pekerjaan yang dapat dilakukan dengan sistem outsourcing. Pasal ini pada UU Cipta Kerja dihapus. UU Cipta Kerja membawa perubahan mengenai outsourcing di Indonesia dimana undang-undang ini menghapuskan limitasi mengenai bidang pekerjaan yang diperbolehkan untuk menggunakan sistem outsourcing atau alih daya. UU Cipta kerja memberikan ketentuan yang fleksibel terhadap lingkup pekerjaan outsourcing. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang dihapus pada UU Cipta Kerja Tahun 2020 muncul kembali pada UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, hanya saja diubah menjadi "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. Dalam pelaksanaannnya pelaksanaannya diambil yang perjanjian penyediaan jasa pekerja dan tidak lagi berdasarkan perjanjian pemberongan pekerjaan. UU Cipta Kerja tahun 2023 pasal 66 mengatur "hubungan antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan bagi perusahaan outsourcing diperlukan penyesuaian kegiatan usaha dengan aturan yang baru mengenai jenis usaha sesuai aturan turunan dan antara pemberi Kerja dan penyedia jasa harus membangun kemitraan yang lebih baik agar terwujud

hubungan yang harmonis demi meningkatkan produktivitas kerja. Bagi pemerintah masih sangat dibutuhkan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan outsourcing agar berkesesuaian dengan aturan guna memberikan perlindungan yang lebih baik bagi para pekerja outsourcing, mencegah terjadinya pelanggaran dalam pelaksanaan hubungan industrial serta memberikan kepastian hukum dalam regulasi dan aturan, hingga saat ini masih diperlukan produk hukum yang benar-benar dapat melindungi dan memenuhi hak-hak dan kewajiban pekerja outsourcing hingga dapat mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan dalam hidup berbangsa dan bernegara

DAFTAR RUJUKAN

- Alnick Nathan dan Sunardi, Gonjang Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja, Insight, Vol.19, No.9 (2020), 1-38.
- Andasari Yukosari, "Hubungan Kerja dan Outsourcing", makalah disampaikan pada Forum Konsultasi Peraturan Perundang-undangan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bogor, 27 November 2010.
- Benny Hari Juliawan, Extracting Labor from Its Owner: Private Employment Agencies and Labor Market Flexibility in Indonesia, Critical Asian Studies, Vol.42, No.1 (2010), p.25–52, <https://doi.org/10.1080/14672710903537464>
- Campbell McConnel, Stanley L.Brue and David A. Macpherson. Contemporary Labor Economic. (New York: McGraw, Hill, International Edition, 2006), p.11
- Dede Agus, "Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja," Jurnal Ius Constituendum 8, no. 1 (2023): 87-100, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>.
- Fahreza et al. (2022). Refleksi Demokrasi di Indonesia: Demonstrasi Menolak UU Cipta Kerja dalam Media Berita Online. Journal Of Media and Communication Science Diterbitkan oleh Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Mataram e-ISSN 2620-8709; p-ISSN 2655-4410
- Fajar Kurniawan and Wisnu Aryo Dewanto, Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK, Jurnal Panorama Hukum, Vol.1, No.1 (2020).
- Gotra Lidya Puspita dan Mochamad Affandi, Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan-Perusahaan Outsourcing di Perusahaan Airlines (Studi Kasus di PT Mandala Airlines), Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan, Vol.15, No.2 (2015), p.56-70
- Husin, Z. (2021). Outsourcing sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia. Jurnal Kajian Pembaruan Hukum (2021) 1:1 1-24 DOI: <https://doi.org/10.19184/jkph.v1i1.23396>
- I Gede Agus Kurniawan, "Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perspektif Filsafat Utilitarianisme," Jurnal USM

- Law Review 5, no. 1 (2022): 282–98,
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4941>
- Izzati, N. (2021). Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 50 No.3, Juli 2021, Halaman 290-303 p-ISSN: 2086-2695, e-ISSN: 2527-4716
- M.J.Mol. *Outsourcing: Design, Process, and Performance.* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2007). Lihat juga, R. McIvor. *The Outsourcing Process.* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2005).
- Mohamad Yusup, "Kajian Terhadap Pemberlakuan System Outsourcing Di Indonesia Pasca Diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012," *Jurnal KA Pemda* 11, no. 6 (2017): 115–31.
- Muzni Tambusai : Pelaksanaan Out Sourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Indrustial. Diakses dari www.nakertrans.go.id
- Raymond J. Stone. *Human Resources Management.* (Quensland: Jhon Willeys & Son Australia, Ltd., Fifth Edition, 2c005), p.60.
- Ruichin,Jiang. "To Develop Outsourcing: New Growth Point of Northeast China Using FDI." *International Business Research*, Vol. 3, No.1, 2009, pp. 162-165
- Rochmad Fitriana : sumber Subkontrak. Antara Bend dan Kebutuhan. diakses dari www.google.com
- supriyanto. (2019). Tenaga Kerja Outsourcing. *Yure Humano.* VOLUME 3 Nomor 1 Tahun 2019
- Susilowati. (2020). Penerapan Outsourcing PT. Jawara Di Kota Salatiga. *Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman*
- Yohanes Suhardin and Henny Saida Flora, "Eksistensi Putusan Mahkamah Konstitusi Pasca Disahkan Undang-Undang Penetapan Perpu Cipta Kerja," *Jurnal USM Law Review* 6, no. 1 (2023): 320-31,
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i1.6307>.
- Mohamad Yusup, "Kajian Terhadap Pemberlakuan System Outsourcing Di Indonesia Pasca Diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012," *Jurnal KA Pemda* 11, no. 6 (2017): 115–31.
- Peraturan Perundang-undangan:
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6573.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu

Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647