

## **Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023**

**Lidia Febrianti, Thamrin Sambah, Puti Mayang Seruni**

Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia  
febriantilidia15@law.uir.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbandingan mengenai konsep alih daya dalam UU Ketenagakerjaan dibandingkan dengan UU Cipta Kerja Tahun 2023. Penelitian ini penting dilakukan sebab UU Cipta Kerja Tahun 2023 menghilangkan batasan-batasan pekerjaan yang diperbolehkan dalam sistem alih daya. Perubahan ini bertolak belakang dengan keinginan para pekerja selama ini untuk menghilangkan konsep alih daya yang dianggap merugikan pekerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif yang bertumpu pada data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer yakni peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yakni hasil penelitian dan bentuk literasi lainnya, dan bahan hukum tersier yang diperoleh dari ensiklopedia dan kamus hukum. Data kemudian dianalisis secara kualitatif dan kesimpulan ditarik dengan logika deduktif. Penelitian ini secara garis besar menghasilkan temuan baru berupa perbedaan konsep antara alih daya dalam UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja Tahun 2023. Konsep yang berbeda akan membawa praktik yang berbeda disertai dengan sisi positif dan sisi negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perubahan konsep yang signifikan mengenai alih daya dalam UU Cipta Kerja Tahun 2023 menghilangkan batasan sehingga lebih fleksibel jenis pekerjaannya. Ini membuka peluang bagi perusahaan untuk dapat mengalih dayakan semua sektor pekerjaannya, termasuk yang menjadi *core business*-nya. Selain itu saat ini tidak lagi dikenal pemisahan antara “perjanjian pemborongan pekerjaan” atau “perjanjian penyediaan jasa pekerja” seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Basis perjanjian kerja yang boleh digunakan dalam alih daya masih terdapat opsi dengan PKWTT maupun dengan PKWT. Apabila dilaksanakan dengan PKWT harus disertai dengan pengalihan perlindungan hak pekerja.  
**Kata kunci:** Alih daya; Cipta Kerja; Ketenagakerjaan; Komparasi

### **Abstract**

*This research aims to compare the concept of outsourcing in the Law number 13 of 2003 concerning Manpower (Manpower law) compared to the Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation (Job Creation Law 2023). This research is important because the Job Creation Law 2023 eliminates job restrictions that are permitted in the outsourcing system. This change is contrary to the workers' desire to eliminate the concept of outsourcing which is considered detrimental to workers. This research uses a type of normative research that relies on secondary data consisting of primary legal materials (law and regulations), secondary legal materials (books and research articles), and tertiary legal materials (encyclopedias and dictionaries). The data was analyzed qualitatively and conclusions were drawn using deductive logic. In general, this research produces new findings in the form of conceptual differences between outsourcing in the Employment Law and the 2023 Job Creation Law. Different concepts will bring different practices accompanied by positive and negative effects. The results of this research show that there is a significant change in the concept of outsourcing in the Job Creation Law 2023, eliminating restrictions so that types of work are more flexible. This opens up opportunities for companies to be able to outsource all sectors of their work, including those that are in their 'core business' field. Currently, there is no longer a distinction between 'work contract agreement' (perjanjian penyediaan pekerjaan) or 'worker service provision agreement' (perjanjian penyediaan jasa pekerja) as regulated in the Manpower Law. There are still options in the work agreement basis for outsourcing, the agreement can be in the form of PKWTT or PKWT. If implemented with PKWT it must be accompanied by a transfer of undertaking protection of employment (TUPE).  
**Keywords:** Comparison; Job Creations; Manpower; Outsourcing*

## 1. PENDAHULUAN

*Outsourcing* atau alih daya merupakan salah satu topik yang banyak mendapat pro-kontra di masyarakat. Konsep *outsourcing* yang dikenal di Indonesia diartikan sebagai pemindahan operasional serta manajemen sehari-hari proses bisnis kepada pihak lain diluar perusahaan (perusahaan *outsourcing*).<sup>1</sup> Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa “suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”. Undang-undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya istilah *outsourcing* dikenal dengan istilah penyediaan jasa pekerjaan dan pemborongan pekerjaan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja Tahun 2023) menyebut istilah *outsourcing* dengan istilah perjanjian alih daya. Alih daya merupakan sistem di mana perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja yang nantinya akan bekerja kepada perusahaan pengguna (*user*).

Kalangan yang setuju dengan konsep alih daya berpendapat bahwa konsep alih daya merupakan kebutuhan. Terlebih dengan berkembangnya zaman dan pasar bebas yang menciptakan berbagai bentuk hubungan kerja yang sifatnya fleksibel dan efisien bagi perusahaan. Terdapat sekurang-kurangnya dua alasan mengapa suatu perusahaan melakukan *outsourcing* yakni karena rendahnya biaya buruh dan dapat mencegah tuntutan dan pemogokan buruh.<sup>2</sup> Perusahaan yang menggunakan jasa alih daya dapat berkurang bebannya karena pekerjaan yang diperjanjikan pengerjaan, pertanggungjawaban serta risikonya telah ditanggung oleh perusahaan alih daya. Bagi yang kontra, alih daya dianggap merugikan pekerja karena ketiadaan jaminan kepastian terhadap pekerjaan, hubungan kerja, status dan perlindungan pekerja.

Permasalahan mengenai alih daya merupakan permasalahan yang sering dibahas dalam bidang ketenagakerjaan. Studi yang pertama dilakukan oleh Harahap dan tim peneliti menghasilkan kesimpulan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) menurut undang-undang dapat dilihat dalam dua bentuk, yaitu kepastian hukum dalam perlindungan preventif dan kepastian hukum dalam perlindungan represif.<sup>3</sup> “Kepastian hukum dalam perlindungan

---

<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>.

<sup>2</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>3</sup> Fauzi Ridwan Harahap, Yasmin Lubis, and Marzuki, “Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Tenaga Administrasi Perkantoran Berdasarkan Perjanjian Kerja Menurut

preventif meliputi kepastian hubungan kerja (status hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dan permohonan pemberi pekerjaan), kemudian kepastian jenis pekerjaan pekerja *outsourcing*, dan juga kepastian mengenai status badan hukum perusahaan *outsourcing*.<sup>4</sup> Penelitian ini membahas mengenai satu bidang pekerjaan yakni tenaga administrasi perkantoran, namun dalam pembahasan kurang mengelaborasi mengenai permasalahan yang dibahas oleh bidang pekerjaan tersebut. Hasil penelitian lebih banyak membahas mengenai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* secara umum.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Suyoko dan tim menghasilkan kesimpulan bahwa diundangkannya 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.<sup>5</sup> Kelebihan penelitian ini adalah sudah menjawab mengenai perubahan utama yang dibawa oleh UU Cipta Kerja Tahun 2020 terkait kebijakan alih daya.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Suyoko dan tim menghasilkan kesimpulan bahwa diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang 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.<sup>6</sup> Kelebihan penelitian ini adalah sudah menjawab mengenai perubahan utama yang dibawa oleh UU Cipta Kerja Tahun 2020 terkait kebijakan alih daya. Namun, saat ini telah ada UU Cipta Kerja tahun 2023 yang membawa perubahan baru mengenai alih daya sehingga perlu dikaji lebih dalam.

Penelitian mengenai alih daya atau *outsourcing* di Indonesia memang bukanlah hal yang baru untuk diteliti sebagaimana telah dijabarkan pada beberapa penelitian terdahulu. Namun, saat ini telah lahir UU Cipta Kerja Tahun 2023 yang menjadi sebuah polemik dan menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja. Untuk itu perlu diteliti kembali mengenai konsep alih daya atau *outsourcing* yang tercantum dalam undang-undang tersebut terutama jika dibandingkan dengan konsep *outsourcing* yang berlaku sebelumnya. Terlebih lagi, karena undang-undang tersebut masih baru sehingga belum ada penelitian yang menggali Konsep *outsourcing* atau alih daya berdasarkan UU Cipta Kerja Tahun 2023.

Adapun bahasan yang dibahas dalam penelitian ini mengenai perubahan konsep alih daya terjadi pasca terbitnya UU Cipta Kerja Tahun 2023 yang

---

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>4</sup> Harahap, Lubis, and Marzuki.

<sup>5</sup> Suyoko Suyoko and Mohammad Ghufon 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>.

<sup>6</sup> Suyoko Suyoko and Mohammad Ghufon 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>.

menghilangkan limitasi jenis pekerjaan yang diperbolehkan dalam sistem alih daya. Hal ini menimbulkan potensi perusahaan untuk dapat mengalih dayakan semua sektor pekerjaannya, termasuk yang menjadi *core businessnya*. Perubahan ini bertolak belakang dengan keinginan para pekerja selama ini untuk menghilangkan konsep alih daya yang dianggap merugikan pekerja. Karenanya penting untuk meneliti mengenai komparasi konsep alih daya dalam UU Ketenagakerjaan dibandingkan dengan UU Cipta Kerja Tahun 2023. Berdasarkan alasan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep mengenai sistem alih daya di Indonesia saat ini dan bagaimana posisinya terhadap konsep sebelumnya. Tujuan artikel ini akan difokuskan untuk menjawab dua pokok permasalahan. Pertama, mengenai perkembangan konsep alih daya di Indonesia sebelum UU Cipta Kerja Tahun 2023. Tujuan penelitian selanjutnya mengkaji konsep alih daya terbaru pasca UU Cipta kerja tahun 2023.

## **2. METODE**

Penelitian menggunakan metode 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. Penelitian deskriptif artinya adalah penelitian yang menggambarkan fakta, gejala atau fenomena hukum, kemudian dikaitkan dengan tataran normatif.<sup>7</sup>

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 mengikat serta sebagai pisau analisis atas permasalahan yang akan dibahas.<sup>8</sup> 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.

---

<sup>7</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004).

<sup>8</sup> Yati Nurhayati, Ifrani, and M. Yasir Said, "Methodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum," *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2021): 1–20, <https://doi.org/https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.14>.

Kesimpulan dalam penelitian yang akan dilakukan ini ditarik bersama-sama berdasarkan logika deduktif, ialah pengambilan kesimpulan yang mengolah dari umum menjadi lebih spesifik.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Perkembangan konsep Alih Daya di Indonesia Sebelum UU Cipta Kerja Tahun 2023**

*Outsourcing* yang dikenal di Indonesia diartikan sebagai pemindahan operasional serta manajemen sehari-hari proses bisnis kepada pihak lain diluar perusahaan (perusahaan *outsourcing*).<sup>9</sup> Jadi *outsourcing* di Indonesia merupakan konsep yang sudah dikenal sejak lama. Walaupun terminologi yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan bukanlah *outsourcing*, namun skema ataupun konsepnya menyerupai. Di Indonesia saat ini istilah *outsourcing* dikenal dengan istilah alih daya.

Istilah *outsourcing* berasal dari istilah dalam bahasa Inggris yang berarti “alih daya”.<sup>10</sup> *Outsourcing* artinya adalah pelaksanaan sebuah pekerjaan yang kemudian pertanggungjawabannya dipindahkan dari perusahaan induk kepada perusahaan lain.<sup>11</sup> Artinya *outsourcing* merupakan pola hubungan kerja dimana pekerja memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa pekerja namun tidak bekerja secara langsung untuk perusahaan tersebut. adapun pekerja nantinya akan bekerja kepada perusahaan pengguna atau *user* yang telah terikat perjanjian dengan perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa pekerja.

Sejarah awal kelahiran konsep *outsourcing* dimulai dari fase revolusi industri. Selama masa revolusi industri perusahaan-perusahaan bersaing secara kompetitif untuk memenangkan pasar. Salah satu strategi yang kala itu dipakai adalah dengan menciptakan produk unggulan dengan anggaran minim. Namun, pada era tahun 1970 hingga 1980-an perusahaan menghadapi krisis manajemen yang bengkak sehingga risiko ketenagakerjaan meningkat.<sup>12</sup> Pada masa ini mulai muncul gagasan untuk membagi risiko usaha kepada perusahaan pendukung sehingga perusahaan bisa fokus pada kegiatan bisnis yang merupakan inti (*core business*).<sup>13</sup> Sehingga sektor kritical lain namun diluar sektor inti akan dikerjakan secara *outsourc*e. Di Indonesia sendiri dalam buku Jan Breman dengan judul “menjinakkan sang kuli” diungkap sistem kerja kontrak yang tidak

---

<sup>9</sup> Fitriyaningrum, “Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.”

<sup>10</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>11</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).

<sup>12</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).

<sup>13</sup> Husni.

humanis telah diperlakukan pengusaha kebun pada era kolonial belanda yang diakomodir regulasinya dalam *koeli ordonantie* dan *poenalie sanctie*.<sup>14</sup> Organisasi bernama *Deli Planters Vereeniging* kemudian bertugas untuk merekrut tenaga kerja murah dan menjalin kerjasama dengan biro pencari tenaga kerja utamanya di daerah jawa tengah dan jawa timur.<sup>15</sup> *Koeli ordonantie* sebetulnya sudah memuat hak dan kewajiban para pihak, namun kemudian kontrak itu dilanggar sendiri oleh pelaksananya yang bahkan pada masa itu lebih berkuasa dari pemilik kebun atau *user*.<sup>16</sup>

Legalisasi konsep *outsourcing* di Indonesia mulai diakomodir dalam UU Ketenagakerjaan pada tahun 2003. Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa “suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”. Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan objek yang diperjanjikan adalah pekerjaan, sedangkan dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja objeknya adalah pekerja. Kedua skema ini merupakan bentuk dari perjanjian *outsourcing* yang diakomodir dalam berbagai regulasi perundang-undangan di negara ini.

Pelaksanaan *outsourcing* salah satunya berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan. Konsep perjanjian pemborongan pekerjaan telah lama dikenal di Indonesia. Perjanjian jenis ini diatur dalam Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang berbunyi “perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”

UU Ketenagakerjaan mensyaratkan beberapa hal 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 operasi 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

---

<sup>14</sup> Saefuloh, “Kebijakan Outsourcing Di Indonesia: Perkembangan Dan Permasalahan.”

<sup>15</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).

<sup>16</sup> Setioningtyas.

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 sayang dalam UU Ketenagakerjaan juga tidak disebutkan badan hukum seperti apa yang dimaksud. Sebab Indonesia mengenai berbagai bentuk badan hukum, sehingga dalam implementasinya berpotensi menimbulkan masalah.

Secara garis besar terdapat beberapa permasalahan baik dalam tataran konsep maupun praktik dalam skema *outsourcing* di Indonesia sebelum UU Cipta Kerja muncul. Masalah-masalah tersebut antara lain mengenai kedudukan *core business* dan *critical business*, Hubungan kerja, bentuk perjanjian kerja, pengupahan dan sanksi.

Pertama, mengenai *Core Business* dan *Critical Business*. Jika dicermati dari sejarah munculnya konsep *outsourcing* pertama kali, maka pada waktu itu jelas adanya pikiran yang hendak membagi mana sektor inti perusahaan atau *core business* dan mana sektor yang penting atau kritikal namun tidak mengganggu proses produksi. Dengan kata lain adanya pemikiran yang membedakan antara sektor inti dan sektor penunjang dalam suatu perusahaan. Sehingga jika dicermati dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu syarat pekerjaan yang bisa dialihkan adalah pekerjaan yang sifatnya penunjang. Namun sayangnya dalam UU Ketenagakerjaan tidak dijabarkan lebih lanjut mengenai kriteria mana yang merupakan pekerjaan inti dan mana yang merupakan pekerjaan penunjang dalam perusahaan. Sehingga dalam praktiknya terdapat permasalahan untuk menentukan mana yang pekerjaan inti dan mana yang sifatnya penunjang. Penunjang disini artinya kegiatan yang tidak berhubungan secara langsung dengan usaha inti (*core business*) dalam suatu perusahaan.<sup>17</sup>

UU Ketenagakerjaan jo. Permenaker No. 19 Tahun 2012 jo. Permenaker No. 11 Tahun 2019 memperbolehkan adanya sistem alih daya namun dengan batasan. Batasan ini juga dapat diartikan sebagai sektor penunjang yang diperbolehkan untuk di alihkan kepada pihak lain. Batasannya adalah pada jenis pekerjaan yang bisa menjadi sektor dalam alih daya yang terbatas pada: “usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja”. Jadi permenaker ini secara jelas sudah membatasi jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan skema ini untuk meminimalisir kerancuan batas antara *core business* dan *critical business* yang tidak di defenisikan dengan jelas dalam UU Ketenagakerjaan.

Kedua, mengenai hubungan kerja. Hubungan kerja yang rancu menjadi salah satu permasalahan. Pekerja memiliki hubungan kerja yang berbasis pada

---

<sup>17</sup> Lis Julianti, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia,” *Jurnal Advokasi* 5, no. 1 (2015): 14–29.

perjanjian kerja dengan perusahaan pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Namun, pekerjaan kemudian akan dilakukan pada perusahaan pengguna atau *user*. Kemudian pada Pasal 65 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “pekerjaan dapat dilakukan dengan perintah langsung maupun tidak langsung dari perusahaan pemberi kerja”. Masalahnya adalah pekerja tidak memiliki hubungan kerja secara legal dengan perusahaan pemberi kerja.<sup>18</sup> Lantas bisakah perintah ini diberikan oleh perusahaan *user* langsung kepada pekerja. Hal ini mengingat pula bahwa salah satu ciri khas dari perjanjian kerja adalah adanya unsur “perintah”. Jika Pasal 65 UU Ketenagakerjaan ingin diterapkan maka pekerja harus memiliki hubungan kerja yang berdasarkan kepada perjanjian kerja dengan perusahaan *user*. Sementara dalam UU Ketenagakerjaan tidak diatur lebih lanjut mengenai hubungan antara pekerja dan perusahaan *user*.<sup>19</sup> Kebingungan dalam mengenai hubungan kerja akan berdampak pada status pekerja dan pertanggungjawaban perusahaan terkait hak pekerja yang harus dipenuhi.

Ketiga, mengenai bentuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilaksanakan baik dengan skema PKWT maupun dengan skema PKWTT. Sehingga pada praktiknya banyak perusahaan pemborongan dan penyedia jasa pekerja yang menggunakan skema PKWT dengan sistem kerja yang lebih tidak pasti dengan jaminan sosial dan sistem pengupahan yang tidak diperhatikan.<sup>20</sup> Fakta dilapangan menunjukkan bahwa pola *outsourcing* dengan PKWT lebih banyak merugikan pekerja karena hubungan kerja tidak tetap, upah lebih rendah, jaminan sosial minim, serta tidak ada jaminan pengembangan karir.<sup>21</sup> Hal inilah yang menjadi salah satu alasan mengapa pekerja di Indonesia keberatan dengan legalisasi konsep *outsourcing* di negara ini.

Keempat, mengenai pengupahan. Upah adalah salah satu kunci penting dalam perlindungan pekerja agar memperoleh penghidupan yang layak.<sup>22</sup> Upah yang diterima pekerja dalam sistem ini relatif kecil. Fakta dilapangan menunjukkan masih banyak pekerja *outsourcing* yang digaji dibawah upah

---

<sup>18</sup> Julianti.

<sup>19</sup> Anak Agung Prabhaputra, I Nyoman Putu Budiarta, and I Putu Gde Seputra, “Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia,” *Jurnal Analogi Hukum* 1, no. 1 (2019): 22–27, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22225/wedj.2.2.1297.44-50>.

<sup>20</sup> Suyoko and Ghufro AZ, “Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) Pada Pekerja Di Indonesia.”

<sup>21</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>.

<sup>22</sup> Lidia Febrianti et al., “Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam,” *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 6, no. 1 (2022): 86–95, <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120>.

minimum.<sup>23</sup> Walaupun perusahaan pengguna atau *user* sudah memperhitungkan upah pekerja yang layak, namun karena dibayarkan menjadi satu paket pekerjaan kepada perusahaan pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja maka upah yang sampai ketangan pekerja tidak sebesar yang diperhitungkan. Hal ini karena adanya pemotongan untuk keuntungan perusahaan pemborongan atau penyedia jasa pekerja. Karena skema perjanjian yang banyak dipakai adalah PKWT maka perusahaan pemborongan atau penyedia jasa pekerja hanya memberikan upah minimum kepada pekerja karena masa kerja yang secara normatif terhitung singkat walaupun secara faktual sudah bekerja cukup lama.

Kelima, mengenai sanksi. Perlunya ketentuan sanksi untuk Pasal 65-66 UU Ketenagakerjaan yang berisi substansi yang mengatur mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja agar ketentuan ini dapat terlaksana dengan baik. Terutama ketika membahas mengenai kewajiban terkait kelembagaan bagi perusahaan pemborongan dan penyedia jasa pekerja. Sanksi dirasa sangat penting untuk menimbulkan daya paksa pada perusahaan agar dapat memenuhi Pasal 65-66 UU Ketenagakerjaan tersebut. Sanksi yang dapat digunakan berupa sanksi administratif yang bentuknya bisa berupa denda, peringatan maupun pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja bilamana perusahaan tersebut melanggar ketentuan dalam Pasal 65-66 UU Ketenagakerjaan.

### **3.2 Konsep Alih Daya Terbaru Pasca UU Cipta Kerja Tahun 2023**

Lika-liku perjalanan UU Cipta Kerja akhirnya memasuki babak baru pasca diundangkannya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Atas Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja Tahun 2023) yang sejatinya merupakan upaya pemerintah untuk memberikan jaminan kepastian hukum pasca status inkonstitusional bersyarat dari Mahkamah Konstitusi.<sup>24</sup> Yang mana sebelumnya 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. Jika dalam waktu tersebut pembentuk hukum gagal melakukan perbaikan, maka UU Cipta Kerja Tahun 2020 dinyatakan dicabut. Pemberian waktu ini didasari oleh pertimbangan bahwa UU Cipta Kerja Tahun 2020 memiliki manfaat positif bagi

---

<sup>23</sup> Ellida Nuriya, Budi Ispriyarso, and Irma Cahyaningtyas, "Optimalisasi Pengawasan Sistem Outsourcing Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia," *Notarius* 13, no. 1 (May 1, 2020): 298–311, <https://doi.org/10.14710/nts.v13i1.30883>.

<sup>24</sup> 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>.

masyarakat karena berkaitan dengan pembangunan investasi dan ekonomi kreatif di Indonesia.<sup>25</sup>

Perbaikan terhadap UU Cipta Kerja Tahun 2020 sesuai saran mahkamah konstitusi tidak pernah terwujud. Hal ini karena 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 keberadaannya lewat Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Pengesahan Atas Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja Tahun 2023). Kelahiran UU Cipta Kerja tahun 2023 menimbulkan gejolak kontra yang ditandai dengan adanya kelompok masyarakat yang mengajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi.<sup>26</sup>

Pasca kelahiran UU Cipta Kerja Tahun 2023 salah satu pokok bahasan yang dipermasalahkan adalah ketentuan mengenai *outsourcing*. Faktanya terdapat banyak penolakan terhadap legalisasi alih daya oleh masyarakat terutama dari kalangan pekerja karena dianggap mengurangi kualitas dan standar hak-hak dasar pekerja.<sup>27</sup> Terlebih karena dalam UU ini terdapat beberapa perubahan mengenai ketentuan *outsourcing*. Dalam UU Ketenagakerjaan pasal yang mengatur mengenai peralihan pekerjaan baik dalam bentuk perjanjian pemborongan maupun perjanjian penyedia jasa pekerja dituangkan dalam Pasal 64, 65 dan 66. Di antara ketiga pasal tersebut dalam UU Cipta Kerja tahun 2023 pasal 64 dan 66 diubah ketentuannya dan sementara Pasal 65 dihapuskan. Perubahan dan penghapusan ini kemudian mengubah secara konsep mengenai keberlakuan alih daya atau yang selama ini dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Pertama, perubahan mengenai istilah dan teknis pelaksanaan. Pada UU Ketenagakerjaan tidak terdapat istilah khusus sebagai padanan kata dari istilah *outsourcing* yang biasanya dipakai di kalangan masyarakat. Hanya saja berdasarkan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan di sebutkan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

---

<sup>25</sup> 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>.

<sup>26</sup> Yohanes Suhardin and Henny Saida Flora, “Eksistensi Putusan Mahkamah Konstitusi Pasca Disahkannya 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>.

<sup>27</sup> 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, <https://stisipbantenraya.ac.id/wp-content/uploads/2021/02/Kajian-Terhadap-Pemberlakuan-System-Outsourcing-Di-Indonesia-Pasca-Diterbitkannya-Peraturan-Menteri-Tenaga-Kerja-Dan-Transmigrasi-Republik-Indonesia-Nomor-19-Tahun-2012.pdf>.

Pada UU Cipta Kerja tahun 2020 pasal ini dihapuskan. Namun kemudian muncul kembali dalam UU Cipta Kerja tahun 2023 pasal dan diubah menjadi “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis”. Jadi disini basis pelaksanaannya diambil yang perjanjian penyediaan jasa pekerja dan tidak lagi berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan yang dasar hukumnya ada pada Pasal 1601 b KUHPerdara. 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 1601a dan perjanjian pemborongan 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 (dulu disebut perjanjian perburuhan). Maka ketika perjanjian kerja untuk mengalihkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dibuat atas dasar perjanjian pemborongan, maka secara konsep ini hal yang kurang tepat. Sebab pada dasarnya dalam KUHPerdara sendiri sudah memisahkan antara perjanjian perburuhan dengan perjanjian pemborongan. Maka dalam hal ini seharusnya memang perjanjian pemborongan tidak tunduk pada ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, kecuali jika yang dibahas adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pemborong dengan perusahaan pemborong.

Pertimbangan selanjutnya adalah pada perjanjian pemborongan biasanya orientasinya adalah pada “hasil akhir”, sehingga pembayaran bergantung pada selesai atau tidaknya “hasil akhir” yang diperjanjikan. Adapun cara yang dilakukan pemborong tidak begitu menjadi persoalan. Kemudian dari sisi perintah, jelas perintah untuk melakukan pekerjaan tetap ada pada perusahaan pemborong, tidak berada pada perintah perusahaan pemesan (*user*). 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 pemborongan 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.”

Pola-pola hubungan kerja yang tidak tetap disatu sisi memang berpotensi merugikan pekerja. Namun demikian pola seperti ini yakni pola hubungan kerja tidak standar seperti PKWT dan Alih Daya berpotensi menciptakan pasar kerja yang lebih inklusif.<sup>28</sup> Terutama ketika pertumbuhan masyarakat Indonesia yang tinggi yang berujung pada tingginya angka angkatan kerja setiap tahunnya, sehingga pola seperti ini bisa menjadi salah satu solusi untuk pemenuhan kebutuhan lapangan kerja.<sup>29</sup> UU Cipta Kerja Tahun 2023 mengatur penggunaan PKWT apabila digunakan basis perjanjian alih daya. Pekerjaan dengan alih daya menggunakan PKWT harus sesuai dengan perubahan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. Pasal tersebut intinya menyebutkan bahwa PKWT tidak boleh dilakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Kemudian ketika menggunakan PKWT sebagai jenis perjanjian alih daya maka disyaratkan pula mengenai pengalihan perlindungan hak-hak pekerja bilamana terjadi penggantian perusahaan alih daya namun dengan catatan sepanjang objek pekerjaan masih ada.

Syarat ini sesuai dengan amanat dari Mahkamah Konstitusi pada putusan nomor 27/PUU-IX/2011 yang memutuskan uji materil terhadap Pasal 59, 64, 65, dan 66 UU Ketenagakerjaan. Uji materil saat itu dilakukan karena dinilai tidak ada kepastian bagi pekerja untuk kembali dipekerjakan, walaupun dipekerjakan biasanya dihitung sebagai pekerja baru.<sup>30</sup> Saat itu Mahkamah konstitusi berpendapat bahwa untuk menghindari eksploitasi pekerja tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak konstitusional pekerja *outsourcing* maka terdapat dua model untuk menjalankan *outsourcing*. Pertama dengan basis PKWTT dan yang kedua, boleh dilaksanakan dengan PKWT namun menerapkan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja atau “*transfer of undertaking protection of employment*” (TUPE). Berdasarkan konsep TUPE ini ketika perusahaan *user* tidak memberikan pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing* yang lama dan mengalihkan kepada perusahaan baru, selama pekerjaan masih ada maka para pekerja yang telah ada sebelumnya harus terus dipekerjakan oleh perusahaan *outsourcing* yang baru ditunjuk tanpa ada perubahan ketentuan kontrak kerja sebelumnya kecuali jika menguntungkan pekerja.<sup>31</sup> Dalam TUPE ini pekerja tersebut tidak dihitung sebagai pekerja baru, namun masa kerja tetap dihitung sejak pertama kali bekerja di perusahaan *user*.

---

<sup>28</sup> Turro S Wongkaren et al., “Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Alih Daya,” *J-Naker: Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 3 (2022): 210–37, <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.184>.

<sup>29</sup> Syerrin Hakim and Imam Haryanto, “Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,” *Jurnal USM Law Review* 6, no. 2 (2023): 812–24, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i2.7085>.

<sup>30</sup> Ahmad Fadlil Sumadi, “Mahkamah Konstitusi Dan Kontrak Outsourcing,” *Jurnal Konstitusi* 9, no. 1 (May 20, 2016): 1, <https://doi.org/10.31078/jk911>.

<sup>31</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing : Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).

Konsep TUPE ini sebenarnya telah digunakan dalam UU ketenagakerjaan sebelum Mahkamah Konstitusi mengamanatkan hal ini. Dalam UU Ketenagakerjaan bilamana suatu perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain, maka perusahaan pengambil alih wajib menawarkan untuk bergabung kembali tanpa mengurangi hak-hak dan keuntungan yang selama ini telah diperoleh. Diakomodirnya secara tegas terkait dengan konsep TUPE ini merupakan salah satu hal positif yang lahir pasca UU Cipta Kerja Tahun 2023. Konsep TUPE ini bisa menjadi solusi atas ketidakpastian mengenai masa kerja dalam alih daya, yang dikhawatirkan selama ini pekerja alih daya sewaktu-waktu pekerjaannya bisa hilang jika perjanjian antara perusahaan alih daya dengan perusahaan *user* berakhir.

Perubahan yang positif terkait PKWT dalam UU Cipta Kerja Tahun 2023 lainnya adalah mengenai kompensasi. Dalam UU Ketenagakerjaan ketika hubungan kerja dilakukan dengan basis PKWT maka ketika jangka waktu berakhir hubungan kerja juga akan berakhir demi hukum. Pekerja PKWT pun tidak mendapatkan pesangon ketika hubungan kerja selesai, hanya mendapat gaji terakhir. Namun kini melalui pasal 15 ayat 1 dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, ketika hubungan PKWT berakhir maka pekerja berhak mendapatkan kompensasi. Kompensasi yang akan diperoleh akan bergantung pada masa kerjanya. Adapun pekerja yang berhak mendapatkan kompensasi yakni pekerja dengan masa kerja paling sedikit satu bulan secara terus menerus.

Ketiga, perubahan terkait penghapusan limitasi. UU Ketenagakerjaan mengenal limitasi mengenai kegiatan yang boleh dikerjakan oleh perusahaan lain dan mana yang tidak. Limitasi ini tertuang dalam Pasal 66 ayat 1 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja dari perusahaan alih daya tidak diperbolehkan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Jadi hanya boleh mengerjakan pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi tersebut. Kemudian jika turut dicermati dalam Pasal 17 ayat 2 dan 3 Permenaker No 19 tahun 2012 jo. Permenaker 11 tahun 2019 ditegaskan bahwa kegiatan jasa penunjang yang diperbolehkan adalah usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Ketentuan mengenai alih daya yang dihapuskan dan dirubah dalam UU Ketenagakerjaan dan digantikan dengan konsep baru dalam UU Cipta Kerja tahun 2023 mengakibatkan Permenaker no 19 tahun 2012 jo. Permenaker 11 tahun 2019 dicabut dan sudah tidak berlaku lagi. Pencabutan ini disampaikan dalam Permenaker Nomor 23 tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaan.

Aturan yang dihapuskan diatas membuat konsep alih daya saat ini tidak mengenal lagi batasan mengenai mana yang merupakan pekerjaan inti atau *core business* dan mana yang merupakan pekerjaan penunjang atau *critical business*. Maka dalam hal ini limitasi mengenai alih daya atau yang biasa dikenal dengan istilah *outsourcing* dihilangkan. Dengan kata lain, saat ini semua jenis pekerjaan dapat dilakukan dengan perjanjian alih daya. Perubahan aturan ini kemudian dianggap memperluas lingkup kerja alih daya dan menghilangkan jaminan akan kepastian kerja tetap.<sup>32</sup> Sehingga jika ditarik kembali kepada konsep awal dari ide mengalihkan sebagian pekerjaan ke pada perusahaan lain atau *oursourcing*, maka konsep alih daya ini sudah tidak sesuai.

Konsep alih daya tanpa limitasi sektor pekerjaan ini berpotensi merugikan pekerja, karena pekerja yang harusnya merupakan pekerja tetap di perusahaan *user* karena bidang pekerjaan yang merupakan *core business* dari perusahaan *user* kemudian menjadi tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya berkontribusi. Selain itu pekerja tetap perusahaan memiliki hak untuk bergabung dalam serikat pekerja di perusahaan tersebut, sementara pekerja alih daya tidak.<sup>33</sup> Pada akhirnya fleksibilitas yang ditawarkan dalam UU Cipta Kerja tahun 2023 dalam alih daya membuat pengusaha menjadi leluasa untuk mengurangi pekerja yang berdampak pada hak-hak pekerja.<sup>34</sup> Namun demikian selama ini praktik alih daya masih digunakan sebagai solusi agar perusahaan dapat dengan bebas merekrut dan memecat pekerja sesuai dengan situasi bisnis yang dihadapi tanpa mengalami kerugian.<sup>35</sup>

Analisis konsep alih daya dari segi hubungan kerja tidak banyak perubahan dibanding konsep yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. Walaupun pasal 65 yang memuat istilah “perintah langsung maupun tidak langsung” telah dihapuskan ketentuannya, namun tetap saja nanti pekerja alih daya melaksanakan pekerjaan di perusahaan *user*. Pekerjaan yang dilaksanakanpun adalah untuk kepentingan *user* dan biasanya berhubungan langsung dengan perusahaan *user*. Secara praktik perintah langsung dari perusahaan *user* sangat mungkin terjadi. Sementara dalam konsep alih daya, hubungan kerja hanya mengikat pekerja kepada perusahaan alih daya. Tidak

---

<sup>32</sup> Sela Nopela Milinum, “Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (May 1, 2022): 412–32, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119>.

<sup>33</sup> Zaimah Husin, “Outsourcing Sebagai Pelanggaran Atas Hak Pekerja Di Indonesia,” *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum* 1, no. 1 (2021): 1–24, <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/jkph.v1i1.23396>.

<sup>34</sup> Albert Kardi Sianipar, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Rectum* 4, no. 1 (2022): 516–27, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/jurnalrectum.v4i1.1971>.

<sup>35</sup> Ida Farida et al., “Outsourcing Policy in Indonesia,” *American Research Journal of Humanities & Social Science (ARJHSS)* 3, no. 10 (2020): 26–31.

adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *user* kemudian menjadikan konsep alih daya pada UU Cipta Kerja tahun 2023 ini masih tidak memberikan kejelasan dari segi hubungan kerja.

#### **4. PENUTUP**

Pasca kelahiran UU Cipta Kerja Tahun 2023, salah satu pokok bahasan yang dipermasalahkan adalah ketentuan mengenai alih daya. UU Cipta Kerja tahun 2023 mengubah pasal 64 dan 66 dan menghapus pasal 65. Hal ini membawa beberapa perubahan konsep alih daya dibandingkan dengan yang diatur sebelumnya. Pertama, istilah yang dipakai saat ini adalah “alih daya” serta tidak mengenal lagi pemisahan antara “perjanjian pemborongan pekerjaan” atau “perjanjian penyediaan jasa pekerja”. Kedua, basis perjanjian yang boleh dipergunakan dalam perjanjian alih daya boleh PKWTT maupun PKWTT dengan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja bilamana terjadi penggantian perusahaan alih daya namun dengan catatan sepanjang objek pekerjaan masih ada. Ketiga, limitasi mengenai jenis pekerjaan dihapuskan. Jadi alih daya tidak lagi mengenal konsep *core business* dan *critical business*. Fleksibilitas yang ditawarkan dalam UU Cipta Kerja tahun 2023 dalam alih daya membuat pengusaha menjadi leluasa untuk mengurangi pekerja yang berdampak pada hak-hak pekerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, Dede. “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>.
- Farida, Ida, Refly Setiawan, Anastasia Sri Maryatmi, Masayu Nila Juwita, and Munadhil Abdul Muqsih. “Outsourcing Policy in Indonesia.” *American Research Journal of Humanities & Social Science (ARJHSS)* 3, no. 10 (2020): 26–31.
- Febrianti, Lidia, Rosyidi Hamzah, Febrina Andarina Zaharnika, and Puti Mayang Seruni. “Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam.” *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting* 6, no. 1 (2022): 86–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120>.
- Fitriyaningrum, Julyatika. “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>.
- Hakim, Syerrin, and Imam Haryanto. “Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.” *Jurnal USM Law Review* 6, no. 2 (2023): 812–24. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i2.7085>.
- Harahap, Fauzi Ridwan, 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>.
- Husin, Zaimah. “Outsourcing Sebagai Pelanggaran Atas Hak Pekerja Di Indonesia.” *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum* 1, no. 1 (2021): 1–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/jkph.v1i1.23396>.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Julianti, Lis. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia.” *Jurnal Advokasi* 5, no. 1 (2015): 14–29.
- Khairani. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing : Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- . *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan: Disesuaikan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja/Omnibus Law*. PT Raja Grafindo Persada, 2021.
- Kurniawan, I Gede Agus. “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>.
- Markoni, and Maryono. “Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UU Cipta Kerja.” *Jurnal Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2023): 25–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.58344/jhi.v1i2.8>.
- Milinum, Sela Nopela. “Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (May 1, 2022): 412–32. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119>.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Nurhayati, Yati, Ifrani, and M. Yasir Said. “Methodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum.” *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2021): 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.14>.
- Nuriya, Ellida, Budi Ispriyarso, and Irma Cahyaningtyas. “Optimalisasi Pengawasan Sistem Outsourcing Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia.” *Notarius* 13, no. 1 (May 1, 2020): 298–311. <https://doi.org/10.14710/nts.v13i1.30883>.
- Prabhaputra, Anak Agung, I Nyoman Putu Budiarta, and I Putu Gde Seputra. “Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia.” *Jurnal Analogi Hukum* 1, no. 1 (2019): 22–27. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22225/wedj.2.2.1297.44-50>.
- Saefuloh, Asep Ahmad. “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>.
- Sancoko, Aan Ahmad. “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>.
- Setioningtyas, Widhayani Puri. “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).
- Sianipar, Albert Kardi. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Jurnal Rectum* 4, no. 1 (2022): 516–27. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/jurnalrectum.v4i1.1971>.
- Suhardin, Yohanes, and Henny Saida Flora. “Eksistensi Putusan Mahkamah Konstitusi Pasca Disahkannya 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>.
- Sumadi, Ahmad Fadlil. “Mahkamah Konstitusi Dan Kontrak Outsourcing.” *Jurnal Konstitusi* 9, no. 1 (May 20, 2016): 1. <https://doi.org/10.31078/jk911>.
- 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>.
- Suyoko, Suyoko, and Mohammad Ghufro 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>.
- Wongkaren, Turro S, Rachmat Reksa Samudra, Ratna Indrayanti, Faris Azhari, and Muhyiddin. “Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Alih Daya.” *J-Naker: Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 3 (2022): 210–37. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.184>.
- Yusup, Mohamad. “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. <https://stisipbantenraya.ac.id/wp-content/uploads/2021/02/Kajian-Terhadap-Pemberlakuan-System-Outsourcing-Di-Indonesia-Pasca-Diterbitkannya-Peraturan-Menteri-Tenaga-Kerja-Dan-Transmigrasi-Republik-Indonesia-Nomor-19-Tahun-2012.pdf>.