

Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Untuk Mewujudkan Nilai Keadilan

Abdul Rohman, Ismail, Puguh Aji Hari Setiawan

Program Pascasarjana, Universitas Bung Karno, Jakarta

Email: akhman.rohman@gmail.com, ubkismail@gmail.com, ubkpuguhaji@gmail.com

Abstract: Penelitian ini membahas perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (outsourcing) dalam perspektif keadilan sosial dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Fenomena alih daya semakin meluas seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah struktur regulasi sebelumnya, termasuk penghapusan Pasal 64 dan 65 serta perubahan Pasal 66 dalam UU Ketenagakerjaan. Perubahan ini berdampak pada hilangnya batasan pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga memperbesar potensi ketidakpastian hukum dan pelanggaran hak-hak normatif pekerja. Melalui pendekatan yuridis normatif, penelitian ini menelaah ketentuan perundang-undangan dan urgensi pembatasan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Ditekankan bahwa perlindungan hukum harus bersifat preventif dan represif agar pekerja tetap mendapatkan keadilan, upah layak, serta jaminan sosial. Kesimpulan dari penelitian ini merekomendasikan agar pasal-pasal yang dihapus dikembalikan demi menjamin perlindungan hukum yang berkeadilan bagi pekerja alih daya sesuai nilai-nilai Pancasila dan tujuan ketenagakerjaan nasional.

Abstract: *This study discusses the legal protection for outsourcing (outsourcing) workers in the perspective of social justice and employment law in Indonesia. The takeover phenomenon is widening with the enactment of the Job Creation Act which changed the previous regulatory structure, including the deletion of Articles 64 and 65 as well as the amendment of Article 66 in the Labor Code. These changes impact on the disappearance of transferable employment constraints, thus magnifying the potential for legal uncertainty and violations of workers' normative rights. Through a normative juridical approach, this study analyzes the statutory provisions and the urgency of restricting the types of transferable work. It was stressed that legal protection should be preventive and repressive in order for workers to continue to receive justice, decent wages, as well as social security. The conclusion of the study recommends that the deleted articles be reinstated in order to guarantee equitable legal protection for turnover workers in accordance with Pancasila values and national employment objectives.*

Article History

Received: June 15, 2025

Revised: June 22, 2025

Published: June 28, 2025

Kata kunci:

Perlindungan hukum, pekerja alih daya, keadilan, UU Cipta Kerja, outsourcing.

Keywords:

Legal protection, worker turnover, justice, Job Creation Act, outsourcing.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.15783168>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang dinamis dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta fokus pada kompetensi inti (*core business*) agar tetap kompetitif di pasar. Salah satu strategi yang banyak diterapkan adalah penggunaan jasa perusahaan alih daya (*outsourcing*) untuk mendukung berbagai kegiatan operasional non-inti seperti kebersihan, keamanan, layanan pelanggan, hingga tenaga kerja produksi.

Penggunaan perusahaan alih daya dipandang sebagai solusi strategis karena memberikan beberapa keuntungan, seperti penghematan biaya operasional, fleksibilitas tenaga kerja, pengurangan beban administratif, serta memungkinkan perusahaan untuk lebih fokus pada pengembangan bisnis utama. Selain itu, perusahaan alih daya biasanya memiliki keahlian dan pengalaman khusus dalam bidang tertentu, sehingga diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik atau sesuai standar yang diharapkan.

Perusahaan saat ini merupakan salah satu roda penggerak yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Didalam pengelolaan suatu Perusahaan, perubahan struktural merupakan hal yang penting guna memperkecil rentang kendali manajemen sehingga menjadi lebih efektif dan efisien

yang memunculkan kecenderungan sistem alih daya dengan memborongkan satu atau beberapa bagian kegiatan Perusahaan yang awalnya dikelola sendiri oleh Perusahaan kemudian ke Perusahaan lain atau bias kita sebut *alih daya/outsourcing*.¹ Indonesia dalam literatur hukum perburuhan ada riwayat hubungan perburuhan diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan dan rodi.²

Penggunaan jasa pekerja dalam sistem *alih daya (outsourcing)* mempunyai keuntungan bagi Perusahaan seperti halnya mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja baik dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya di sebut PKWT/kontrak) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut sebagai PKWTT/permanen) sesuai UU Ketenagakerjaan Keuntungan dimaksud menurut kalangan buruh antara lain³:

1. Tidak wajib membayar Tunjangan Hari Raya setiap hari raya keagamaan sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, menghindari pembayaran pesangon dan hak normatif lainnya;
2. Melemahkan Gerakan buruh, sebab dengan sistem ini buruh enggan dan takut berorganisasi;
3. Perusahaan tidak terganggu dengan aksi buruh seperti demonstrasi, mogok dan lain sebagainya yang mengancam eksistensi produksi Perusahaan;
4. *Cost recruitment* buruh, dan peningkatan kemampuan skill buruh tidak lagi menjadi tanggung jawab Perusahaan melainkan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pengaturan alih daya/outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat di dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan tentang bentuk hubungan kerja, Pasal 65 UU Ketenagakerjaan tentang syarat-syarat pelaksanaan kerja yang melindungi pekerja/buruh, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dapat dilakukan dengan perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa pekerja/buruh.⁴

Pemerintah telah memberlakukan undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang kita sebut sebagai “Undang-Undang Cipta Kerja”, Undang-Undang ini merupakan perubahan besar dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada pengusaha untuk menggunakan sistem alih daya. Fleksibilitas ini, di satu sisi, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing ekonomi. Namun, di sisi lain, kebijakan tersebut sering kali mengabaikan perlindungan hak-hak pekerja alih daya, yang berujung pada ketimpangan sosial dan ekonomi. Misalnya, perluasan cakupan pekerjaan yang dapat dialihdayakan cenderung memperburuk posisi pekerja alih daya yang rentan terhadap diskriminasi, upah rendah, dan minimnya jaminan sosial.

Undang-Undang Cipta Kerja telah menghapuskan ketentuan pasal 64 dan Pasal 65 serta merubah ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga akan berdampak pada praktik sistem alih daya di Indonesia. Penghapusan Pasal 64 dan Pasal 65 oleh Undang-Undang Cipta Kerja, berarti sistem alih daya yaitu penyerahan sebagian pekerjaan tidak lagi dikenal melalui perjanjian pemborongan, tetapi hanya dibenarkan melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh alih daya sebagaimana diatur Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Cipta Kerja.

Perlu dipahami bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 adalah sebuah kesatuan yang harus dilihat secara utuh. Dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 namun tetap menghidupkan Pasal 66, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpastian hukum serta membingungkan bagi pelaku usaha maupun pekerja yang justru akan mengganggu iklim usaha dan investasi di Indonesia⁵.

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 219.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 3.

³ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*, (Jakarta: Setara Press, 2015), hlm. 68.

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 221

⁵ Wamyani, *Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya yang Berbasis Nilai Keadilan*, Desertasi (Semarang: Universitas Islam Sultan Agung, 2021), hlm. 11.

Pro kontra mengenai pekerja alih daya hingga saat ini menjadi dilematis, di satu sisi secara efisiensi, pekerja alih daya dipandang pengusaha sebagai salah satu jalan keluar dalam mencari tenaga kerja yang aman dan di sisi lain kedudukan bagi para pekerja dengan bekerja secara alih daya tidaklah menentu oleh karena hampir secara keseluruhan pekerja alih daya bekerja dengan dasar PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Hampir semua pekerjaan dapat dimasuki oleh pekerja alih daya bahkan termasuk pekerjaan pokok, yang sebenarnya dilarang oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, hilangnya kriteria pekerjaan yang dapat dialihdayakan menjadi permasalahan baru.

Pekerja alih daya sering kali menghadapi berbagai permasalahan, seperti status kerja yang tidak pasti, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, serta akses terbatas terhadap hak-hak dasar, seperti jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, lemahnya pengawasan dari pemerintah terhadap pelaksanaan regulasi alih daya semakin memperburuk kondisi pekerja. Praktik-praktik ini tidak hanya mencerminkan ketimpangan hukum, tetapi juga bertentangan dengan prinsip-prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial yang menjadi landasan negara Indonesia.

Indonesia sebagai negara yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila memiliki tujuan untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sebagaimana diamanatkan dalam sila ke-5. Dalam konteks ketenagakerjaan, keadilan sosial mencakup perlakuan yang adil terhadap seluruh pekerja, termasuk pekerja alih daya (*outsourcing*). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa sistem kerja alih daya kerap kali menciptakan ketimpangan dalam perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja. Hal ini menjadi tantangan besar dalam mewujudkan nilai keadilan sosial yang ideal sebagaimana diharapkan oleh Pancasila.

METODE

Dalam Penelitian ini, adapun jenis penelitian atau metode pendekatan yang dilakukan adalah metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif) atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.⁶

Ronny Hanitijo Soemitro menyatakan bahwa penelitian yuridis normatif terdiri atas:⁷ a) Penelitian inventarisasi hukum positif, b) Penelitian terhadap asas-asas hukum, c) Penelitian untuk menemukan hukum in-konkrito, d) Penelitian terhadap sistematika hukum, e) Penelitian terhadap sinkronisasi vertikal dan horizontal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Pelaksanaan Pekerjaan Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, aturan alih daya hendaknya dapat memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan alih daya dan sekaligus melindungi pekerja, anggapan bahwa PKWT selalu digunakan dalam alih daya dalam hubungan kerja dan hal ini menyembunyikan hubungan kerja, karena sangat tidak tepat jika penentuan jenis pekerjaan utama tertuang dalam isi perjanjian kerja.

Pemerintah telah menyusun aturan pelaksanaan hubungan kerja dengan sistem alih daya (*outsourcing*) dalam bentuk peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur secara jelas dalam Pasal 66 Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja Jo. PP 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Jam kerja dan jam istirahat serta pemutusan hubungan kerja.

Implikasi dari penghapusan Pasal 64 adalah kegiatan alih daya akan semakin meningkat dan diharapkan dapat memperluas lapangan pekerjaan. Banyak karyawan yang dipekerjakan dengan hubungan kerja PKWT, karena perjanjian bisnis antara pemberi kerja dengan perusahaan (pengguna) dan perusahaan pemberi kerja bersifat sementara atau jangka panjang. periode waktu tertentu. Dalam konteks ini, perlu dibuat regulasi yang lebih baik mengenai PKWT. Dengan dihapuskannya Pasal 65, maka pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain melalui perjanjian kerja tunduk pada hukum perdata umum atau peraturan perundang-undangan sektoral yang berlaku.

⁶ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), hlm. 13-14

⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalian, 1982), hlm. 12.

Untuk muatan atau isi perjanjian alih daya sendiri, dapat diterangkan bagaimana muatan atau isi dari perjanjian alih daya di dalamnya harus mengatur tentang ruang lingkup pekerjaan yang akan dialihdayakan kepada Perusahaan (penerima) alih daya seperti jangka waktu perjanjian alih daya atau lokasi pelaksanaan pekerjaan beserta jenis pekerjaan yang akan dialihkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur sejumlah hal mengenai kegiatan yang dapat dilakukan melalui dengan sistem alih daya sebagai persyaratannya, adalah :

1. Pekerjaan tersebut dilakukan secara terpisah dari tugas pekerjaan utama (*Core Bisnis*).
2. Pekerjaan dapat dilakukan dengan perintah langsung, tetapi dapat juga dengan perintah pekerjaan yang tidak langsung.
3. Pekerjaan yang dialihkan adalah merupakan pekerjaan sebagai kegiatan pendukung di dalam perusahaan.
4. Pekerjaan yang dapat dialihkan yang secara langsung dapat menghambat proses produksi.

Secara umum, terdapat beberapa permasalahan, baik pada regulasi konseptual maupun praktis, terkait penerapan alih daya di Indonesia setelah Undang-Undang Cipta Kerja berlaku. Permasalahan terkait mengenai tentang dapat dialihkan suatu pekerjaan Utama (*Core Bisnis*), hubungan perkerjaan, jenis-jenis kontrak kerja, upah dan penerapan sanksi.

Pada sisi lain, regulasi yang membedakan antara pekerjaan utama dan pekerjaan pendukung di dalam suatu Perusahaan kalau kita telaah lebih mendalam bahwa didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa salah satu syarat pekerjaan yang dapat dipindahtangankan adalah pekerjaan yang bersifat penunjang. Sayangnya, pada Undang-Undang Cipta Kerja justru menghapus persyaratan tersebut dan tidak memberikan rincian mengenai kriteria yang menjadi dasar penentuan mana yang termasuk tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan utama dan tenaga kerja mana yang merupakan tenaga kerja untuk pekerjaan pendukung/penunjang didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perubahan yang besar dimana seluruh jenis pekerjaan dapat dialihdayakan oleh Perusahaan baik itu pekerjaan utama maupun pekerjaan penunjang karena adanya kekosongan hukum tersebut akibat penghapusan pasal 64, pasal 65 dan mengubah pasal 66 pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya Peraturan Undang-undang ketenagakerjaan juncto Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 juncto Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 memperbolehkan sistem alih daya, namun dengan beberapa pembatasan pembatasan ini juga dapat diartikan sebagai sektor pendukung yang dapat dialihkan ke pihak lain pembatasan tersebut menyangkut jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, yaitu terbatas pada: “perusahaan kebersihan, perusahaan usaha jasa penyediaan makanan dan minuman (*catering*), perusahaan yang menyediakan jasa pengamanan, perusahaan jasa penunjang pertambangan, dan jasa transportasi. Hal ini secara jelas membatasi jenis pekerjaan yang dapat dilakukan berdasarkan peraturan ini. Hal ini meminimalkan kerancuan antara kegiatan pekerjaan utama dan kegiatan pekerjaan pendukung yang tidak ada didefinisikan secara jelas dalam penerapan diundang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia.

2. Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Yang Sesuai dengan Nilai Keadilan

Tujuan utama *alih daya* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap karyawan *alih daya/outsourcing* kekuasaan yang menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya ketentuan ini lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja alih daya dalam Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 diatur dalam 3 (tiga) pasal, yaitu Pasal 18, Pasal 19 dan Pasal 20.

Menurut Philips M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu keadaan yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk pangkat hukum, baik yang berupa represif atau

preventif dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan, kemanfaatan, ketertiban, juga rasa kepastian. Perlindungan hukum bisa dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.⁸

Posisi karyawan sangatlah sulit, di satu sisi mereka membutuhkan pekerjaan sebagai karyawan alih daya untuk menghidupi keluarganya, di sisi lain upah dan jaminan sosial lainnya yang apa yang mereka terima dari perusahaan pengguna tidak sebanding dengan upah dan jaminan tunjangan sosial yang diterima oleh pegawai tetap. Sementara itu, pengusaha sedang mempertimbangkan agar dapat bekerja lebih efisien dan mengurangi biaya tenaga kerja perusahaan, maka ada beberapa pekerjaan yang perlu dilakukan produksi yang mendukung pekerjaan tersebut dialihkan ke perusahaan alih daya. dinyatakan sebagai pemenang lelang yang menawarkan biaya tenaga kerja terendah saat lelang yang dialihdayakan dilakukan melalui perjanjian kerja tertulis ada kemungkinan isi perjanjian yang disepakati kedua belah pihak tersebut mengabaikan hak-hak karyawan dan tidak memberikan perlindungan hukum kepada karyawan dalam hubungan kerja hukum yang terjadi hanya antara perusahaan yang mempekerjakan dan perusahaan yang melakukan *alih daya*.

Berdasarkan di atas, tampak bahwa syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan yang dialami oleh pekerja alih daya di Indonesia sebenarnya praktik sehari-hari tidak sesuai dengan yang diatur untuk melindungi pekerja alih daya adalah suatu keharusan, ini adalah pada pasal 66 ayat (2) secara jelas menyebutkan bahwa perlindungan pekerja, upah dan kesejahteraan, kondisi kerja, dan perselisihan yang mungkin timbul setidaknya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan alih daya di sini jelas bahwa isi pokok alih daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya perlindungan pekerja *alih daya*, merupakan tanggung jawab perusahaan *alih daya*.

Secara umum, perlindungan terhadap pekerja, termasuk pekerja alih daya, sangat erat kaitannya dengan upaya untuk menghormati harkat dan martabat manusia yang sudah ada sejak lahir kepada setiap karyawan. Perlindungan terhadap pekerja secara khusus ditujukan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja dan memastikan kesempatan yang sama serta perlakuan yang tidak diskriminatif atas dasar apa pun untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka, di dalam perkembangan di dunia bisnis.

Hal penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin hak-hak dasar pekerja, penting untuk memperhatikan perkembangan kemajuan dunia bisnis. Hal ini berarti bahwa upaya untuk melindungi pekerja secara hukum tidak boleh terbatas dalam mengabaikan kepentingan pengusaha dan perusahaan tempat karyawan bekerja. Oleh karena itu, upaya perlindungan pekerja secara hukum harus dilihat sebagai bagian yang tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan pengembangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Pasal 4 huruf c) dan d) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa: ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mencapai tujuan kesejahteraan, dan peningkatan kesejahteraan karyawan dan keluarga mereka, adalah ketentuan perundang-undangan yang menjadikan upaya perlindungan tenaga kerja sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari upaya mewujudkan kesejahteraan karyawan yang tidak terbatas pada kesejahteraan mereka sendiri tetapi juga kesejahteraan keluarganya⁹.

Ini adalah praktiknya perlindungan pekerja harian harus dikaitkan dengan berbagai aspek kesejahteraan individu dan juga meningkatkan kesejahteraan sosial di tempat karyawan bekerja dan tempat tinggal. Dalam perlindungan karyawan, upah dan kesejahteraan, kondisi kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Itu tentu saja merupakan poin yang paling penting dalam pengaturan alih daya merupakan salah satu bentuk perlindungan karyawan dalam konteks hubungan kerja, bukan semata-mata karena hubungan bisnis antara pemberi kerja dan perusahaan untuk mengalihdayakan para pekerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja, termasuk perlindungan hukum bagi pekerja *alih daya*, dapat dilihat secara preventif dan represif perlindungan hukum preventif berarti bahwa hak normatif

⁸ Edi Setiadi dan Kristiani, *Sistem Peradilan Pidana Terpadu dan Sistem Penegakan Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 273

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 4.

seperti upah, kesejahteraan, kondisi kerja, keselamatan dan kecelakaan kerja, jaminan sosial dan hal-hal lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berlaku.

Untuk memberikan kepastian hukum bagi karyawan. Saat perlindungan perundang-undangan yang bersifat represif yaitu perundang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja yang merupakan sarana atau upaya pekerja untuk menegakkan hak-hak normatif yang tercantum dalam undang-undang sehubungan dengan perselisihan, pemecatan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan.

Pengusaha melihat *alih daya* sebagai strategi ampuh untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi di era persaingan global yang semakin ketat. Kebijakan ini memungkinkan wirausahawan untuk fokus pada kegiatan yang memiliki nilai ekonomi, sementara kegiatan pendukung dapat dialihkan ke penyedia layanan ketenagakerjaan. Perbedaan kepentingan ini memengaruhi perselisihan hak dan perselisihan kepentingan dalam hubungan kerja.

Adanya sistem alih daya secara tidak langsung diakui dalam hukum positif di Indonesia, yakni pada Pasal 64-66 Kitab Undang-Undang Hukum Ketenagakerjaan. Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan dapat mengalihdayakan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui mekanisme perjanjian kerja atau penyediaan jasa ketenagakerjaan. Pasal 64 Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan memberikan dasar yang memungkinkan diterapkannya sistem alih daya. Secara hukum, kontrak kerja yang dimaksud harus dibuat secara tertulis. Hanya ada dua jenis perjanjian alih daya: perjanjian untuk menyimpulkan kontrak pelaksanaan pekerjaan dan perjanjian untuk penyediaan layanan kepada karyawan.

Untuk mengatasi konflik norma hukum yang diuraikan di atas, prinsip *lex specialis derogate legi generalis* berlaku. Artinya peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus lebih diutamakan daripada peraturan perundang-undangan yang umum, sehingga yang berlaku dalam perjanjian kerja adalah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan melalui sistem alih daya. Satu-satunya kegiatan yang dapat dilakukan melalui mekanisme alih daya adalah kegiatan pendukung. Kegiatan inti tidak diizinkan. Nota Penjelasan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa kegiatan penunjang merupakan kegiatan yang bukan merupakan kegiatan pokok perusahaan.

Sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan untuk menegaskan norma yang termuat dalam penjelasan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka telah diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Pemindahan Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pada bagian Peraturan Pelaksanaan Pekerjaan Pada Perusahaan Lain (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 19 tahun 2012) dijelaskan: bahwa alih daya bukan merupakan tugas pembantuan bagi suatu perusahaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 juga mengatur jenis pekerjaan yang dapat menerapkan sistem alih daya.

Dengan dihapuskannya Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka tidak ada lagi standar beserta pengaturan yang jelas tentang landasan pelaksanaan alih daya di Indonesia. Selain itu, penghapusan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan memungkinkan dilakukannya alih daya pekerjaan-pekerjaan pokok yang berhubungan langsung dengan kegiatan pokok perusahaan dengan dihapuskannya Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 pun ikut dihapuskan. Akibatnya, pembatasan terhadap fungsi mana yang dapat menggunakan sistem alih daya tidak berlaku lagi maka tidak ada perlindungan terhadap para pekerja alih daya dalam penentuan pekerjaan.

Dalam sejarah kehidupan manusia selalu terdapat nilai-nilai yang berbeda dan selalu berpasangan. Sebagai contoh nilai baik dan buruk, nilai benar dan salah, nilai etika dan hukum dan nilai objektif dan subjektif. Pelaksanaan pemberian nilai itu sering menjadi bahan perbincangan, pertikaian dan menjadi rebutan antara satu dengan orang lain bahkan bertarung nyawa untuk mendapatkannya.

Nilai (*value*) dalam filsafat taksilogis (filsafat nilai) adalah suatu keberhargaan (*worth*) atau kebaikan (*goodness*). Sedangkan menilai berarti menimbang diteruskan dengan suatu kegiatan

manusia untuk menghubungkan sesuatu dengan sesuatu lainnya¹⁰. Oleh karena itu di dalam melakukan sesuatu penilaian sebelum mengambil suatu tindakan atau keputusan memerlukan perenungan dan pemahaman yang mendalam. Tidak didasarkan perihal suka atau tidak suka, termasuk tergesa-gesa atau tanpa pikir panjang. Sebab suatu keputusan dikatakan baik apabila mendatangkan kebaikan dan bermanfaat bagi kehidupan masyarakat.

Bagi suatu kehidupan manusia yang baik ada 4 (empat) nilai yang menjadi dasar dalam bernegara dan bermasyarakat, antara lain: 1) Keadilan; 2) Kebenaran; 3) Hukum; 4) Moral¹¹. Pembahasan terhadap perlindungan pekerja alih daya ditinjau dari prinsip keadilan akan dianalisis dengan menggunakan konsep-konsep keadilan. Ukuran mengenai keadilan sering kali ditafsirkan berbeda-beda. Keadilan itu sendiri pun berdimensi banyak, dalam berbagai bidang, misalnya ekonomi, maupun hukum. Dewasa ini, berbicara mengenai keadilan merupakan hal yang senantiasa dijadikan topik utama dalam setiap penyelesaian masalah yang berhubungan dengan struktur hukum. Banyaknya kasus hukum yang tidak terselesaikan karena ditarik ke masalah politik. Kebenaran hukum dan keadilan dimanipulasi dengan cara yang sistematis sehingga peradilan tidak menemukan keadaan yang sebenarnya. Kebijakan pemerintah tidak mampu membawa hukum menjadi “panglima” dalam menentukan keadilan, sebab hukum dikebiri oleh sekelompok yang mampu membelinya atau orang yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi¹².

Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, bahkan pada suatu titik bisa bertentangan dengan hukum sebagai salah satu tata nilai sosial. Suatu kejahatan yang dilakukan adalah suatu kesalahan. Namun apabila hal tersebut merupakan keserakahan tidak bisa disebut menimbulkan ke tidak adilan. Sebaliknya suatu tindakan yang bukan merupakan kejahatan dapat menimbulkan ketidak adilan.

Substansi hukum Undang-Undang Cipta kerja yang menguntungkan bagi para pengusaha, sehingga semakin banyak pengusaha semakin berminat memakai pekerja/buruh alih daya dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memperkirakan memang ada perusahaan-perusahaan pengerah jasa tenaga kerja yang sengaja memanfaatkan dari kewajiban untuk membayar gaji secara tetap atau membayar pesangon ketika PHK¹³.

Dalam hal ini, untuk mewujudkan suatu nilai keadilan bagi pekerja alih daya adalah dengan mengembalikan dan meberlakukan kembali Pasal 64, Pasal 65 dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga batasan jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan tetap ada, sehingga tidak semua jenis pekerjaan dapat dialihdayakan dan tentunya pekerja alih daya dengan jenis pekerjaan utama yang berkaitan dengan produksi (*core business*) dapat dipekerjakan langsung oleh pemberi kerja tanpa menggunakan perantara Perusahaan alih daya.

SIMPULAN

Di dalam pasal 64, Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menghapus Pasal 64, Pasal 65 dan mengubah pasal 66 pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak secara jelas mengatur mengenai penyerahan sebagian pekerjaan *alih daya*. Sehingga hal ini berimplikasi pada fleksibilitas terhadap jenis-jenis pekerjaan yang dapat di *alih dayakan* yang berpeluang bagi pengusaha untuk melakukan *alih daya* pekerjaan semauanya tanpa memperhatikan perlindungan hukum pekerja secara adil. Sementara, dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 yang menjadi aturan turunan dalam UU ini juga tidak mengatur ketentuan alih daya tersebut. Regulasi Perlindungan Hukum Pekerja *Alih daya* yang saat ini belum berkeadilan karena hanya dapat memberi peluang yang memang

¹⁰ Darji Darmodihartjo dan Sidharta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum*, (Jakarta: Gramedia, 1995), hlm. 234.

¹¹ Munir Fuady, *Teori-teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2014), hlm. 52.

¹² Muchsan, *Hukum Tata Pemerintahan*, (Yogyakarta: Liberty, 1985), Bandingkan dengan M. Husni, Moral dan Keadilan Sebagai Landasan Hukum Yang Responsif, *Jurnal Equality*, (Sumatera Utara, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Vol 11 (1), 2006), hlm. 1-7.

¹³ Gandi Sugandi, *Depnakertrans Perlu Rzia Perusahaan Outsourcing*, (Jakarta: Harian Kompas, 2005)

dibutuhkan oleh pengusaha saja guna untuk efisiensi usaha demi kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut. Pengaturan/implementasi *alih daya* di dalam UU Cipta Kerja sebenarnya tidak merugikan pekerja jika dalam penerapan UU tersebut juga dan lebih fokus agar memperhatikan dan mengikuti peraturan pelaksanaannya. Ketika melakukan *alih daya*, perbedaan harus dibuat antara kegiatan inti dan kegiatan pendukung. Berdasarkan undang-undang Ketenagakerjaan, hanya kegiatan pendukung saja yang dialih dayakan. Namun, berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja saat ini implementasinya terganggu dalam skala besar, yaitu dengan adanya alih daya tugas-tugas inti dalam perusahaan. Perusahaan mungkin tidak ingin menanggung beban pesangon jika memutuskan hubungan kerja secara sepihak.

SARAN

Dengan adanya ketentuan hukum, para pihak dalam perjanjian alih daya wajib memiliki standar yang jelas terkait jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Untuk menjamin keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, diperlukan aturan yang melindungi hak-hak mereka dalam hubungan kerja. Ketentuan alih daya dalam hukum ketenagakerjaan bertujuan memberikan kepastian hukum sekaligus perlindungan bagi pekerja. Jika pekerja dipekerjakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka perlindungan hak-hak mereka harus tetap dijamin, bahkan jika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa, selama jenis pekerjaan masih ada. Perlindungan hukum bagi pekerja mencakup dua aspek: preventif, yaitu pemenuhan hak normatif seperti upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja; serta represif, yaitu upaya hukum untuk mempertahankan hak ketika terjadi perselisihan atau pelanggaran oleh perusahaan, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

REFERENSI

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011
- Darji Darmodihartjo dan Sidharta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum*, Jakarta: Gramedia, 1995
- Edi Setiadi dan Kristiani, *Sistem Peradilan Pidana Terpadu dan Sistem Penegakan Hukum di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2017. Gandi Sugandi, *Depnakertrans Perlu Razia Perusahaan Outsourcing*, Jakarta: Harian Kompas, 2005
- Ikhwan Fahroji, *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*, Jakarta: Setara Press, 2015.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Muchsan, *Hukum Tata Pemerintahan*, (Yogyakarta: Liberty, 1985), (Sumatera Utara, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Vol 11 (1), 2006).
- Munir Fuady, *Teori-teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada, 2014.
- Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856
- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Kerja*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841
- Republik Indonesia. *Peraturan Perundang-Undangan Nomor 2 Tahun 2022 Tengan Cipta Kerja*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1944*



-
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalian, 1986
Soejono Soekanto, 1986
Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia
- Thersia Tri Widyaningsih, Didik Suhariyanto, Ismail, *Application Of The Law To Outsourced Workers
The Impact Of The Main Types Of Work (Core Business) To Establish Protection Laws Against
Workers/Labores*, *Jurnal of Global Innovation*: Fakultas Ilmu Hukum Universitas Bung Karno,
Volume 3, 2024.
- Wamyani, *Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya yang Berbasis Nilai
Keadilan*, Desertasi, Semarang: Universitas Islam Sultan Agung, 2021