

Dampak Kebijakan Alih Daya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Tenaga Kerja di Indonesia

Tri Suryanto, Imam Budi Santoso

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang
Correspondence: th.suryanto@yahoo.co.id, imam.budi@fh.unsika.ac.id

Abstrak. Kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja merupakan bumerang terhadap sistem ketenagakerjaan di Indonesia saat ini. Pasalnya, kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja telah menjadi kekhawatiran bagi sebagian besar rakyat Indonesia khususnya bagi pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja, terutama di segmen ketenagakerjaan, sering dipandang oleh publik sebagai undang-undang yang memiliki berbagai pasal yang bisa mengancam hak-hak tenaga kerja. Khususnya, aturan tentang alih daya yang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya, kini dilihat sebagai berpotensi melanggar hak-hak tersebut. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hanya pekerjaan tertentu yang tidak termasuk dalam kegiatan utama atau proses produksi yang boleh dialihdayakan, kecuali untuk fungsi pendukung. Dalam peraturan Undang-Undang Cipta Kerja, sejatinya tidak terdapat restriksi spesifik mengenai kategori pekerjaan yang bisa dilaksanakan melalui alih daya. Situasi ini muncul akibat penghapusan Pasal 64 dan 65, bersamaan dengan perubahan yang dilakukan pada Pasal 66 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, regulasi baru tersebut memungkinkan ekspansi pada ruang lingkup pekerjaan yang dapat dialihdayakan, termasuk penghapusan kepastian pekerjaan tetap, sehingga memungkinkan semua jenis pekerjaan untuk dilakukan melalui alih daya.

Kata Kunci: Alih Daya.

Abstract. The presence of the Job Creation Law has backfired on the current employment system in Indonesia. The reason is, the presence of the Job Creation Law has become a worry for most Indonesian people, especially workers. In the Job Creation Law in the employment cluster, the public considers that there are many articles that are considered to have the potential to violate workers' rights, such as the regulation of outsourcing as regulated in the previous law, namely the Employment Law. In the Manpower Law, only certain jobs that are not included in the main activities or production processes may be outsourced, except for supporting functions. However, in the Job Creation Law, there are no restrictions on the types of work that can be done by outsourced workers. This happened because Articles 64 and 65 were deleted, as well as modifications to Article 66 in the Manpower Law. Thus, the new regulations allow for an expansion in the scope of work that can be outsourced, including the elimination of permanent job security, thereby allowing all types of work to be carried out through outsourcing.

Keywords: Outsourcing.

PENDAHULUAN

Belakangan ini, diskusi tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Republik Indonesia, yang lebih dikenal dengan Undang-Undang Cipta Kerja, telah menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja Indonesia. Kekhawatiran ini muncul karena Undang-Undang Cipta Kerja, yang disusun dalam format omnibus law, dianggap oleh banyak pihak sebagai ancaman potensial terhadap hak-hak asasi manusia, terutama hak-hak tenaga kerja. Konten Undang-Undang ini telah menciptakan gelombang kecemasan di sektor alih daya dan pekerjaan karena ada persepsi bahwa undang-undang tersebut bisa menginjak hak-hak pekerja.

Pada 5 Oktober 2020, undang-undang tersebut diresmikan, memicu gelombang penolakan yang signifikan dari berbagai elemen masyarakat. Menanggapi opini publik yang berkembang, pemerintah telah berinisiatif untuk secara intensif menginformasikan dan memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai isi dan tujuan dari Undang-Undang ini.¹

Melalui Putusan MK 91/2020, yang dirilis dalam Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi Indonesia telah mengutarakan sejumlah aspek krusial. Pertama, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, lebih dikenal sebagai Undang-Undang Cipta Kerja, dinyatakan memiliki ketidaksesuaian dengan UUD 1945. Undang-undang tersebut hanya akan tetap mengikat secara hukum apabila

¹<https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/dampak-uu-cipta-kerja-pada-pekerja-di-tahun-2021>, Diakses pada tanggal 30 Maret 2024.

diperbaiki dalam batas waktu dua tahun sejak pengumuman putusan. Kedua, selama jangka waktu perbaikan tersebut, Undang-Undang Cipta Kerja tetap berlaku. Ketiga, para pembuat undang-undang diperintahkan untuk merevisi Undang-Undang ini dengan batas akhir dua tahun setelah pengumuman putusan. Kegagalan dalam memenuhi batas waktu ini akan mengakibatkan Undang-Undang Cipta Kerja dianggap tidak konstitusional secara permanen. Keempat, apabila pembuat undang-undang tidak berhasil memperbaiki dalam jangka waktu dua tahun tersebut, maka segala undang-undang, pasal, atau konten yang diubah atau dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja akan kembali berlaku. Kelima, keputusan ini juga menunda penerapan segala kebijakan atau langkah strategis yang berdampak signifikan dan melarang penerbitan aturan pelaksana yang baru terkait dengan Undang-Undang Cipta Kerja.

Berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi dengan nomor 91/PUU-XVIII/2020, isi dari Undang-Undang Cipta Kerja akan tetap berlaku selama jangka waktu yang sudah ditetapkan. Mulai dari tahap awal pembentukan hingga disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Undang-Undang Cipta Kerja terutama di bagian yang mengatur tentang tenaga kerja, telah menyebabkan beberapa masalah untuk pekerja atau buruh yang terdampak oleh legislasi tersebut. Isu krusial yang dihadapi berkaitan dengan praktik Outsourcing atau alih daya.²

Dalam kerangka Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang tertuang dalam Nomor 13 Tahun 2003, diatur bahwa hanya aktivitas-aktivitas tertentu yang tidak menjadi bagian dari proses produksi utama atau aktivitas inti perusahaan yang diperbolehkan untuk diserahkan kepada pihak ketiga melalui mekanisme alih daya, kecuali aktivitas pendukung. Akan tetapi, perubahan signifikan terjadi dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dimana pembatasan terhadap jenis-jenis pekerjaan yang bisa dilakukan oleh tenaga alih daya tidak lagi diatur secara spesifik. Perubahan ini muncul akibat penghapusan pasal 64 dan 65 dan modifikasi pada pasal 66 dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, regulasi baru tersebut memungkinkan ekspansi pada ruang lingkup pekerjaan yang dapat dialihdayakan, termasuk penghapusan kepastian pekerjaan tetap, sehingga memungkinkan semua jenis pekerjaan untuk dilakukan melalui alih daya.³ Dari uraian latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut: Bagaimana dampak berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Alih Daya atau *Outsourcing* di Indonesia? Bagaimana perbedaan aturan mengenai Alih Daya atau *Outsourcing* sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja?

METODE

1. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian hukum normatif. Studi ini mengkaji literatur hukum dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, yang merupakan metode dalam penelitian hukum yang melibatkan analisis terhadap dokumen-dokumen hukum.⁴

2. Ruang Lingkup atau Objek Kajian

Penelitian ini fokus pada beberapa aspek hukum sehubungan dengan alih daya, yaitu:

- a. Pengaruh kebijakan hukum dalam menegakkan efektivitas aturan alih daya;
- b. Mekanisme penegakan hukum yang berlaku untuk aturan alih daya;
- c. Perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap tenaga kerja dalam konteks aturan alih daya.

3. Bahan dan Alat Utama

Dalam penelitian ini, sumber daya bahan hukum digolongkan menjadi tiga kategori: primer, sekunder, dan tersier. Penggunaan ketiga jenis bahan hukum tersebut adalah esensial dalam pengumpulan data untuk analisis hukum yang terkait dengan objek penelitian mengenai implementasi hukum. Bahan hukum primer diperoleh dari beberapa sumber utama termasuk legislasi yang berlaku, pengamatan langsung di lapangan yang mencakup (1) area atau wilayah di mana penelitian dilaksanakan, (2) keputusan pengadilan, dan (3) informasi dari narasumber yang diwawancarai. Bahan hukum sekunder melibatkan analisis dari studi-studi sebelumnya, laporan

² Estu Dyah Arifianti dan Nabila, *Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan*, PSHK, Jakarta, 2020.

³ Alnich Nathan dan Sunardi, "Gonjang Ganjing Omnibuslaw Cipta Kerja", *Jurnal Insight*, Vol. 19, No. 9 (2020): 1-38.

⁴ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Alfabeta, Bandung, 2020, hlm. 66.

penelitian, serta literatur hukum yang relevan dengan tema penelitian. Adapun bahan hukum tersier meliputi sumber-sumber seperti ensiklopedia hukum dan sumber daring.

4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan ialah di Kabupaten Karawang khususnya di Kawasan Industri Internasional Karawang City (KIIC). Penelitian ini dilaksanakan khusus di PT. Astra Nippon Gasket Indonesia, bertujuan untuk mengumpulkan data tambahan terkait dengan isu yang muncul pasca implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya dalam konteks pengaturan Alih Daya. Kajian ini mendalami problematika yang telah teridentifikasi sehubungan dengan regulasi tenaga kerja setelah undang-undang tersebut berlaku.

5. Teknik Pengumpulan Data dan Pengelolaan Data

- a. Sumber data primer dalam kajian ini meliputi regulasi hukum, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, kedua-duanya mengatur tentang Alih Daya (Outsourcing).
- b. Adapun data sekunder yang mendukung analisis data primer ini diambil dari berbagai publikasi ilmiah seperti jurnal hukum, literatur ilmiah, dan laporan-laporan penelitian yang relevan dengan topik yang dibahas.
- c. Data tersier adalah data pendukung data primer dan sekunder dalam menganalisis hukum berupa kamus-kamus hukum dan sumber-sumber internet yang berkaitan dengan penelitian.

6. Teknik Analisis

Data yang telah terkumpul diolah lebih lanjut dengan melakukan analisis kualitatif. Analisis ini melibatkan interpretasi data yang mendalam melalui kombinasi penelitian lapangan dan kepustakaan, di mana keduanya diintegrasikan dalam pembahasan yang komprehensif.

HASIL

Dampak Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Alih Daya Atau Outsourcing Di Indonesia

Dampak yang muncul dari setiap peraturan yang diberlakukan, baik positif maupun negatif, selalu menimbulkan reaksi dari masyarakat. Reaksi ini merupakan respons terhadap akibat yang ditimbulkan oleh kebijakan yang bersifat tetap; artinya, apabila kebijakan tersebut menghasilkan dampak positif, dampak negatif juga akan terjadi secara simultan.⁵

Undang-Undang Cipta Kerja, yang dibuat berdasarkan pendekatan Omnibus Law dan tertuang dalam Regulasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, telah mendatangkan berbagai respons dari masyarakat. Undang-Undang ini dibentuk untuk mengatasi persoalan hiper-regulasi yang dihadapi oleh Indonesia, dan memberi kesempatan kepada pemerintah untuk mengubah 79 undang-undang dalam satu rangkaian legislasi. Dengan implementasi regulasi ini, diharapkan pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2021 dapat dipercepat.

Tinjauan terhadap Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya opini yang beragam, mendukung maupun menentang. Menurut analisis yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, ada lima manfaat utama yang diperoleh dari implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, antara lain:

1. Diperkirakan terciptanya 2,7 hingga 3 juta peluang pekerjaan setiap tahun.
2. Peningkatan dalam kesejahteraan dan kemampuan kompetitif bagi pencari kerja.
3. Peningkatan produktivitas tenaga kerja, yang berkontribusi pada pertumbuhan investasi dan ekonomi.
4. Proyeksi kenaikan investasi antara 6,6 hingga 7,0 persen untuk inisiasi dan pengembangan bisnis, yang akan membuahkan peluang kerja baru.
5. Pengaktifan lebih lanjut dari UMKM dan Koperasi, dengan proyeksi peningkatan kontribusi ke PDB Indonesia hingga 65%.

Meski kesan dampaknya tampak berlebihan dan memerlukan evaluasi lebih lanjut, tidak bisa disangkal bahwa Indonesia saat ini memerlukan peningkatan lapangan pekerjaan serta dukungan untuk UMKM. Kehadiran investor di berbagai sektor akan secara otomatis mempengaruhi bidang-bidang

⁵ Arief Dermawan Singhs, Zahra Alsabilah, dan Rasji, "Analisis Dampak Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Hak-Hak Pekerja", *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary Vol. 1, No. 2 (2023)*: 145.

seperti konstruksi, properti, dan infrastruktur. Ini pasti akan menyebabkan kebutuhan akan lebih banyak tenaga kerja meningkat.

Sementara itu dampak positif dan negatif atas berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap hak-hak pekerja yaitu:

1. PKWT

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sering kali dianggap merugikan bagi tenaga kerja karena tidak memberikan kepastian status pekerjaan kepada para pekerja. Biasanya, pengusaha memanfaatkan kebijakan ini untuk memudahkan proses alih daya dalam perekrutan dan pemutusan hubungan kerja, serta memungkinkan mereka untuk memberikan upah yang rendah kepada para buruh.

Setelah penerapan Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat perubahan dalam ketentuan yang menghilangkan pengaturan terkait durasi maksimal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), periode maksimal setiap kontrak PKWT, dan interval maksimal untuk memperpanjang PKWT. Sebelum perubahan ini, durasi maksimal PKWT telah ditetapkan selama 5 tahun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Dampak terhadap tenaga kerja dapat timbul dari implementasi regulasi ini, khususnya dikarenakan tidak adanya penjelasan mengenai hukuman yang jelas bagi perusahaan yang melanggar. Selain itu, modifikasi dalam ketentuan periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat menimbulkan rasa kerugian di kalangan tenaga kerja akibat dari ketidakjelasan status kepegawaian mereka. Harapan untuk berubah status menjadi karyawan tetap semakin menipis seiring dengan perpanjangan durasi kontrak untuk karyawan tidak tetap.

PKWT tidak mendapatkan tunjangan yang sama dengan PKWTT, yang menyebabkan terciptanya kesenjangan di tempat kerja. Alih-alih menyelesaikan masalah ini, pemerintah malah mengeluarkan kebijakan yang lebih menekan posisi pekerja atau buruh.⁶

2. Upah/gaji.

Pekerja atau buruh berhak atas kompensasi yang diberikan oleh pengusaha dalam bentuk gaji, sebuah hak yang telah mendapat pengakuan dan harus dipenuhi. Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, prinsip utama dari pengupahan adalah untuk membantu dalam menciptakan standar kehidupan yang memadai bagi tenaga kerja.

Perselisihan mengenai regulasi penggajian yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dibandingkan dengan ketentuan yang ada pada Undang-Undang Cipta Kerja telah menimbulkan protes dari kalangan pekerja/buruh. Secara khusus, Pasal 88 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menugaskan pemerintah pusat untuk memformulasikan kebijakan pengupahan. Kebijakan ini bertujuan untuk menjamin bahwa pekerja/buruh dapat mengakses kehidupan yang memadai, yang sesuai dengan standar kemanusiaan. Kewajiban gubernur dalam menetapkan upah minimum provinsi (UMP) secara tahunan merupakan salah satu kebijakan yang diatur. Gubernur juga berhak menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa UMK lebih tinggi dari UMP. Dalam penetapan upah minimum ini, kondisi ekonomi dan situasi tenaga kerja harus diperhitungkan berdasarkan informasi yang diberikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS).

Penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang berkaitan dengan Cipta Kerja memperkenalkan metode baru dalam penentuan upah minimum. Asal mulanya, perhitungan upah minimum diatur melalui variabel-variabel seperti pertumbuhan ekonomi dan inflasi, yang ditetapkan dalam Pasal 88D ayat (2) dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selanjutnya, ketentuan yang lebih detail tentang upah minimum serta sistem pengupahan secara keseluruhan disajikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam regulasi tersebut, upah minimum didefinisikan sebagai nilai minimal dari gaji bulanan yang harus dibayar, meliputi gaji dasar dan tunjangan tetap tanpa tunjangan lainnya. Dalam konteks perusahaan, upah yang diterima oleh pekerja terdiri dari komponen upah pokok serta tunjangan yang bersifat tetap, di mana komponen upah pokok ini tidak boleh berada di bawah nilai upah minimum. Upah minimum didefinisikan sebagai gaji minimal yang diberikan kepada pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun di perusahaan yang bersangkutan. Penetapan nilai upah minimum ini

⁶ *Ibid*, hlm.146

dilakukan dengan mempertimbangkan situasi ekonomi serta kondisi tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 26 ayat (2) dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, nilai upah minimum harus berada dalam rentang antara batas bawah dan batas atas yang telah ditetapkan untuk wilayah tertentu.

Undang-Undang Cipta Kerja, yang diresmikan sebagai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, telah mengubah regulasi terkait penetapan upah. Secara spesifik, ayat (2) Pasal 88D memerintahkan bahwa perhitungan upah minimum diatur dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu. Menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 88F, pemerintah diberikan kewenangan untuk menetapkan kriteria penghitungan upah minimum yang menyimpang dari ketentuan yang ada dalam Pasal 88D ayat (2) dalam kondisi tertentu. Dengan digantikannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja, terdapat urgensi bagi pemerintah untuk mengaktualisasi PP No. 36 Tahun 2021.⁷

3. Alih Daya atau *Outsourcing*

Outsourcing, dikenal pula sebagai Alih Daya, merupakan strategi yang biasanya diimplementasikan oleh perusahaan untuk memotong biaya operasional dan memperluas efisiensi. Strategi ini melibatkan perekrutan entitas eksternal untuk mengelola aktivitas spesifik. Regulasi terkait Alih Daya sebelumnya tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dari Pasal 64 hingga Pasal 66. Dalam Pasal 64, disebutkan bahwa entitas bisnis berhak mengalihkan sejumlah kegiatan operasional ke perusahaan lain melalui dua bentuk *outsourcing*, yakni kontrak pekerjaan atau *job supply* dan layanan tenaga kerja atau *labor supply*. Pasal 65 dan Pasal 66 memisahkan pembahasan mengenai kontrak pekerjaan dan layanan tenaga kerja dengan detail, mencakup jenis dan kriteria pekerjaan pendukung yang boleh dialihdayakan serta kegiatan layanan pendukung yang boleh ditawarkan oleh penyedia layanan tenaga kerja. Pasal tersebut juga menetapkan konsekuensi dari ketidaksesuaian persyaratan dalam alih daya sebagian pekerjaan. Ketidaksesuaian ini menyebabkan transformasi hubungan kerja antara karyawan atau buruh dengan perusahaan penerima kontrak atau perusahaan penyedia layanan tenaga kerja, menjadi hubungan kerja secara langsung dengan perusahaan yang melakukan alih daya.

Regulasi mengenai kegiatan atau jasa penunjang yang dapat diserahkan melalui alih daya telah diinisiasi oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan nomor 19/2012, menetapkan syarat-syarat untuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan alih daya. Peraturan ini kemudian direvisi melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 11/2019. Dokumen ini merupakan revisi kedua dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19/2012, yang juga menangani kondisi serupa dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan ke perusahaan alih daya.

Dalam kerangka hukum yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan tentang alih daya sebelum implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, ada kewajiban bagi perusahaan untuk menyampaikan informasi kepada Dinas Tenaga Kerja lokal mengenai kategori kegiatan pendukung yang direncanakan untuk dialihdayakan kepada perusahaan alih daya. Informasi ini harus disampaikan sebelum perusahaan melakukan penandatanganan kontrak pemborongan. Setelah penyampaian informasi ini, perlu dilakukan pendaftaran kontrak pemborongan di Dinas Tenaga Kerja yang bersangkutan.

Dalam konteks penyediaan layanan tenaga kerja, pengusaha dibatasi untuk mengalihdayakan sejumlah aktivitas pendukung ke pengusaha penyedia tenaga kerja/buruh untuk lima kategori kegiatan tertentu, yaitu: keamanan, penyediaan makanan (*catering*), transportasi untuk tenaga kerja, layanan kebersihan, dan aktivitas pendukung di industri minyak dan gas serta pertambangan. Setelah itu, perlu bagi pengusaha untuk mendaftarkan kontrak penyediaan tenaga kerja/buruh dengan Dinas Ketenagakerjaan untuk keperluan pengawasan.

Pada sisi yang berbeda, perusahaan yang fokus pada kegiatan pemborongan dibatasi hanya pada pengambilan alih daya untuk tugas-tugas yang mendukung atau yang tidak bersifat inti. Kegiatan tersebut harus sesuai dengan prosedur yang telah disepakati oleh asosiasi industri yang bersangkutan. Dalam hal perizinan, perusahaan-perusahaan yang beroperasi dalam sektor alih daya,

⁷ <https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-upah-minimum-dalam-uu-cipta-kerja-terbaru--begini-penjasannya-lt64e34fbeddd4f/>, Diakses pada tanggal 30 Maret 2024.

baik itu pemborongan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, wajib memperoleh izin dari lembaga pemerintah yang memiliki wewenang di sektor ketenagakerjaan.

Setelah penerapan Undang-Undang Cipta Kerja, beberapa perubahan signifikan terjadi pada regulasi tenaga kerja di Indonesia. Artikel 64 dan Artikel 65 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dicabut. Regulasi terkait dengan penyediaan tenaga kerja yang sebelumnya tertuang dalam Artikel 66, telah diubah untuk mengatur hubungan kerja antara perusahaan alih daya dan tenaga kerja yang direkrut oleh mereka. Undang-Undang Cipta Kerja juga mengeliminasi kategorisasi alih daya yang mencakup klasifikasi seperti kontraktor pekerjaan atau penyedia tenaga kerja. Lebih lanjut, undang-undang tersebut menghapus pasal-pasal yang menetapkan syarat dan pembatasan pada pekerjaan pendukung dan/atau layanan pendukung yang bisa dialihkan ke perusahaan lain secara parsial dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁸

4. PHK

Peraturan perundang-undangan menguraikan pengertian dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai pengakhiran tenaga kerja oleh alasan yang spesifik, yang mengakibatkan berakhirnya segala hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha. Secara normatif, terdapat dua jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diakui: PHK yang bersifat sukarela dan PHK yang tidak sukarela. PHK sukarela terjadi ketika seorang pekerja meninggalkan pekerjaannya secara spontan dan tanpa tekanan, ini bisa karena berbagai alasan seperti keinginan pribadi untuk mengundurkan diri, berakhirnya kontrak kerja, tidak berhasil melewati masa percobaan, mencapai usia pensiun, atau karena kematian. Sementara itu, PHK tidak sukarela adalah tindakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya sejumlah faktor yang memaksa pengusaha untuk melakukan PHK, seperti pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja atau absensi pekerja selama minimal lima hari kerja berturut-turut.⁹

Dalam konteks regulasi Cipta Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, ketentuan mengenai kompensasi pemutusan hubungan kerja tidak mengalami perubahan signifikan antara Undang-Undang Cipta Kerja dan Perppu Cipta Kerja. Menurut ketentuan tersebut, karyawan yang dihentikan setelah berkerja selama 8 tahun berhak atas uang pesangon hingga 9 kali jumlah gaji mereka, sedangkan nilai minimal yang diberikan adalah dua kali gaji, sebagai apresiasi atas layanan mereka. Detail ketentuan ini tercantum dalam Pasal 156 ayat (1), yang menyebutkan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan atas masa kerja, dan uang kompensasi hak-hak lain kepada karyawan. Lebih jauh lagi, prosedur pembayaran ini dijelaskan dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4).

a. Dalam ketentuan Pasal 156 ayat (2), diterangkan mengenai aturan pembayaran uang pesangon berdasarkan lamanya masa kerja, yang diatur sebagai berikut:

- 1) Bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, hak mereka atas uang pesangon adalah 1 (satu) bulan Upah;
- 2) Pekerja yang memiliki masa kerja selama 1 (satu) tahun atau lebih, namun belum mencapai 2 (dua) tahun, berhak mendapatkan 2 (dua) bulan Upah sebagai pesangon;
- 3) Jika masa kerja seseorang berada dalam rentang 2 (dua) tahun atau lebih, tetapi tidak lebih dari 3 (tiga) tahun, maka uang pesangon yang diterima adalah sebesar 3 (tiga) bulan Upah;
- 4) Untuk mereka yang masa kerjanya 3 (tiga) tahun atau lebih, namun kurang dari 4 (empat) tahun, pesangon yang diberikan adalah 4 (empat) bulan Upah;
- 5) Individu dengan masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi belum mencapai 5 (lima) tahun, akan menerima 5 (lima) bulan Upah sebagai pesangon;
- 6) Pekerja yang masa kerjanya mencapai 5 (lima) tahun atau lebih, namun kurang dari 6 (enam) tahun, berhak atas pesangon sebanyak 6 (enam) bulan Upah;
- 7) Mereka yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi belum mencapai 7 (tujuh) tahun, akan mendapatkan 7 (tujuh) bulan Upah sebagai uang pesangon;
- 8) Pekerja dengan masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, mendapat hak atas 8 (delapan) bulan Upah;

⁸ <https://siplawfirm.id/simak-begini-aturan-alih-daya-setelah-undang-undang-cipta-kerja/>, Diakses pada tanggal 30 Maret 2024.

⁹ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-hitung-pesangon-lt515b7ec90fe0c/>, Diakses pada tanggal 30 Maret 2024.

- 9) Apabila masa kerja seseorang mencapai atau lebih dari 8 (delapan) tahun, pesangon yang diberikan adalah sebesar 9 (sembilan) bulan Upah.
- b. Pasal 156 ayat (3) menguraikan regulasi yang berkaitan dengan pemberian upah sebagai penghargaan berdasarkan durasi masa kerja karyawan, yang ditetapkan sebagai berikut:
 - 1) Jika durasi masa kerja seseorang adalah 3 (tiga) tahun atau lebih namun tidak melebihi 6 (enam) tahun, maka upah yang diberikan adalah sejumlah 2 (dua) bulan;
 - 2) Untuk mereka yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun atau lebih namun kurang dari 9 (sembilan) tahun, upah yang diberikan adalah sebanyak 3 (tiga) bulan;
 - 3) Karyawan yang memiliki masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi belum mencapai 12 (dua belas) tahun akan menerima upah sejumlah 4 (empat) bulan;
 - 4) Individu yang bekerja selama 12 (dua belas) tahun atau lebih namun kurang dari 15 (lima belas) tahun berhak atas upah selama 5 (lima) bulan;
 - 5) Karyawan dengan masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi belum mencapai 18 (delapan belas) tahun akan mendapatkan 6 (enam) bulan upah;
 - 6) Jika masa kerja seseorang adalah 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, maka upah yang diberikan adalah sejumlah 7 (tujuh) bulan;
 - 7) Mereka yang memiliki masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih namun belum mencapai 24 (dua puluh empat) tahun berhak mendapatkan upah sebanyak 8 (delapan) bulan;
 - 8) Individu dengan masa kerja lebih dari 24 (dua puluh empat) tahun akan menerima upah sebanyak 10 (sepuluh) bulan.
- c. Pasal 156 ayat (4) mengatur bahwa hak atas penggantian finansial, sebagaimana dipaparkan dalam ayat (1) pasal yang sama, meliputi:
 - 1) Hak cuti tahunan yang belum terpakai dan masih berlaku;
 - 2) Biaya atau ongkos kembali bagi tenaga kerja serta keluarganya ke lokasi di mana tenaga kerja tersebut mulai bekerja;
 - 3) Aspek lain yang diamanatkan oleh Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Di dalam Perppu Cipta Kerja, Upah penghargaan masa kerja (UPMK) dan Uang penggantian hak (UPH) yang mencakup cuti tahunan dan biaya transportasi tenaga kerja tetap disalurkan kepada pekerja, termasuk dalam situasi pemutusan hubungan kerja dimana tenaga kerja masih mendapatkan perlindungan kesejahteraan sesuai regulasi yang ditetapkan dalam perppu cipta kerja.

Perbedaan Aturan Mengenai Alih Daya Atau Outsourcing Sebelum Dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

1. Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-XI/2011

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang alih daya dipertanyakan keadilannya, yang mengakibatkan permohonan pengujian konstitusionalitas diajukan ke Mahkamah Konstitusi. Fokus dari permohonan tersebut adalah terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam persidangan, diungkapkan bahwa Pasal 65 dan 66 kerap gagal memberikan kepastian hukum, yang dibuktikan dengan penggantian berulang kali perusahaan outsourcing untuk tenaga kerja dalam posisi yang sama. Ketidakpastian ini, khususnya mengenai apakah pekerja akan dipekerjakan lagi atau dengan status sebagai pekerja baru, mempengaruhi durasi masa kerja mereka.

Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan keputusan bahwa frasa "perjanjian kerja waktu tertentu" yang terdapat di pasal 65 ayat (7) dan pasal 66 ayat (2) huruf b dari undang-undang ketenagakerjaan dianggap tidak memenuhi konstitusionalitas secara bersyarat. Keputusan ini menyatakan bahwa jenis perjanjian tersebut dapat bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 apabila tidak disertai oleh kewajiban alih daya perlindungan hak-hak pekerja atau buruh. Alih daya ini penting, terutama jika pekerja terus menerus bekerja meskipun telah terjadi perubahan pengelolaan perusahaan yang melakukan pekerjaan borongan dari satu perusahaan ke perusahaan lain atau kepada perusahaan yang menyediakan tenaga kerja.

2. Permenakertras Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini dibuat sebagai tanggapan terhadap desakan penghapusan alih daya dan keputusan dari Mahkamah Konstitusi melalui Nomor 27/PUU-XI/2011. Peraturan ini mendefinisikan secara spesifik kriteria untuk aktivitas atau pekerjaan

pendukung yang dapat dimasukkan dalam suatu kontrak, serta mengimplementasikan Transfer of Undertaking Protection of Employment, yang dijelaskan dalam Pasal 28 dan 29. Pada Permenakertrans No. 19 tahun 2012, tercantum beberapa ketentuan berikut:

- a. Pasal 17 ayat (2) menguraikan bahwa hanya kegiatan penunjang atau aktivitas yang tidak langsung berhubungan dengan proses produksi yang boleh dialihdayakan ke perusahaan jasa.
 - b. Pasal 17 ayat (3) menambahkan bahwa kegiatan penunjang tersebut, seperti yang diatur dalam ayat (2), mencakup jasa kebersihan, penyediaan makanan untuk pekerja, layanan keamanan, jasa penunjang di bidang pertambangan, dan transportasi untuk pekerja.
3. *Outsourcing* atau Alih Daya pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 telah menghapuskan Pasal 64 dan Pasal 65, serta melakukan revisi pada Pasal 66 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan. Sebelumnya, regulasi tersebut mengatur pembatasan terhadap praktek pemborongan dan alih daya dalam aktivitas yang tidak masuk dalam lingkup proses produksi utama. Namun, keduanya dihapus karena adanya keengganan pemerintah untuk terlibat dalam urusan perjanjian bisnis atau hukum perdata. Fokus pemerintah tertuju pada regulasi yang menjamin perlindungan bagi tenaga kerja, untuk mencegah mereka berada dalam kondisi yang tidak menguntungkan dalam perjanjian kerja dengan pemberi kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 66 mendefinisikan pekerjaan alih daya sebagai aktivitas yang tidak termasuk dalam bisnis inti perusahaan. Sementara itu, Undang-Undang Cipta Kerja mengeliminasi pembatasan terhadap jenis-jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Cipta Kerja, hubungan kontraktual antara perusahaan alih daya dan tenaga kerja wajib didokumentasikan secara resmi. Perusahaan alih daya memiliki kewajiban untuk melindungi tenaga kerja, termasuk ketika terjadi pengalihan ke perusahaan alih daya lain, dengan syarat tidak terjadi perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya, penting bagi perusahaan alih daya untuk memiliki pendaftaran legal serta lisensi yang memadai untuk operasionalnya.

4. *Outsourcing* pada Peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Regulasi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, merupakan bagian integral dari Undang-Undang Cipta Kerja. Regulasi ini menguraikan secara detil tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, regulasi mengenai Jam Kerja dan Waktu Istirahat, serta ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan Pasal 18, terdapat ketentuan baru yang memungkinkan perusahaan dalam sektor Alih Daya untuk membayar tenaga kerja menggunakan dua jenis kontrak, yaitu PKWT atau PKWTT, sebuah perubahan dari ketentuan lama yang hanya mengizinkan PKWT. Lebih lanjut, Pasal 19 mengharuskan perusahaan untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja sebagai prasyarat dalam pengalihan dan menetapkan kewajiban memiliki status badan hukum. Sebagai panduan pemahaman yang lebih komprehensif, berikut disajikan analisis komparatif mengenai regulasi Alih Daya sebelum dan sesudah implementasi Undang-Undang Cipta Kerja serta PP No. 35 Tahun 2021.

Ketentuan mengenai Syarat Pekerjaan yang dialihkan mengalami beberapa perubahan signifikan pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Berikut adalah rangkuman perbandingan antara ketentuan sebelum dan setelah peraturan tersebut diberlakukan:

- a. Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021
 - 1) Pemborongan Pekerjaan
 - a) Penyelenggaraannya dipisahkan dari aktivitas pokok;
 - b) Inisiasi pekerjaannya bisa secara langsung atau tidak langsung oleh pengusaha;
 - c) Berfungsi sebagai pendukung keseluruhan operasional perusahaan;
 - d) Secara langsung tidak menginterupsi jalannya proses produksi.
 - 2) Penyedia Jasa Pekerja/Buruh
 - a) Entitas ini tidak boleh terlibat langsung dalam kegiatan inti atau proses produksi.
 - b) Hubungan kerja yang resmi terbentuk antara tenaga kerja dan entitas yang menyediakan tenaga tersebut.

- c) Kontrak kerja yang digunakan haruslah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sesuai dengan regulasi undang-undang ketenagakerjaan, atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara formal dan tertulis.
 - d) Harus ada aturan mengenai perlindungan upah, kesejahteraan, kondisi kerja, dan cara penyelesaian konflik di entitas yang menyediakan tenaga kerja.
 - e) Kesepakatan kerjasama antara perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan entitas penyedia harus diatur dalam dokumen tertulis.
- 3) Ijin diberikan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan
- b. Implikasi dari Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No. 35/2021
- 1) Sesuai dengan ketentuan yang berlaku, perjanjian kerja yang terbentuk antara perusahaan alih daya dengan tenaga kerja wajib diresmikan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang tertulis secara eksplisit.
 - 2) Kewajiban perusahaan alih daya mencakup aspek perlindungan tenaga kerja, penggajian, kesejahteraan, kondisi kerja, serta penanganan konflik, yang harus dikelola sesuai dengan ketentuan hukum yang ditetapkan dan diintegrasikan dalam kontrak kerja, regulasi internal perusahaan, atau perjanjian bersama.
 - 3) Perjanjian kerja dalam konteks PKWT yang diinisiasi oleh perusahaan alih daya seharusnya memasukkan klausa yang memastikan perlindungan hak-hak tenaga kerja pada saat terjadi transisi kepemilikan perusahaan alih daya, dengan syarat operasi pekerjaan yang relevan masih berlanjut.
 - 4) Pemerintah Pusat bertanggung jawab dalam mengeluarkan izin operasional untuk perusahaan yang bersangkutan.

SIMPULAN

Dampak positif dan negatif atas berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap hak-hak pekerja yaitu:

1. PKWT

Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja telah memicu transformasi dalam peraturan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan perubahan ini, kini tidak diatur lagi batasan maksimal durasi perjanjian PKWT baik untuk satu periode perjanjian maupun untuk periode pembaruan. Perubahan ini kontras dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang sebelumnya membatasi durasi tersebut hingga maksimal 5 tahun. Ketiadaan batasan waktu ini berpotensi berdampak pada tenaga kerja atau buruh. Lebih lagi, ketidakjelasan sanksi bagi perusahaan yang melanggar, dan perubahan aturan terkait durasi PKWT, meningkatkan rasa ketidakpuasan di kalangan tenaga kerja karena ketidakpastian mengenai status kepegawaian mereka. Dengan situasi ini, harapan untuk beralih status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap semakin menipis, mengingat periode kontrak yang bisa semakin panjang.

2. Upah/Gaji

Para pekerja atau buruh telah menyatakan penolakan terhadap ketidaksesuaian ketentuan upah yang dipaparkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja, lebih tepatnya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 88 Ayat (2), disebutkan bahwa tanggung jawab menetapkan kebijakan pengupahan berada pada pemerintah pusat. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja atau buruh memperoleh penghidupan yang layak, sejalan dengan standar kemanusiaan, melalui penetapan upah minimum yang dilakukan setiap tahun. Implementasi penetapan upah minimum yang berbasis formula ini telah dilaksanakan pasca-pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pada awalnya, formula untuk menghitung upah minimum ini dirumuskan berdasarkan Pasal 88D ayat (2) dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mempertimbangkan faktor-faktor seperti pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Peraturan yang lebih spesifik berkaitan dengan struktur pengupahan, termasuk penentuan upah minimum, diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan. Regulasi ini mengharuskan bahwa setiap tenaga kerja harus menerima upah bulanan minimal yang bisa terdiri dari upah pokok atau kombinasi upah pokok dengan tunjangan tetap. Dalam konteks perusahaan yang memisahkan antara upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok wajib paling sedikit sebanding dengan nilai upah minimum. Menurut Pasal 26 ayat (2) dari PP yang sama, jangkauan

upah minimum dalam suatu wilayah ditetapkan berdasarkan nilai minimum dan maksimum. Adapun, implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah mengintroduksi modifikasi pada kebijakan pengupahan ini. Secara khusus, ayat (2) Pasal 88D menyatakan bahwa kalkulasi upah minimum harus memperhitungkan faktor-faktor seperti pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks spesifik. Pasal 88F secara eksplisit memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menetapkan besaran upah minimum dalam kondisi tertentu, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 88D ayat (2). Merupakan keharusan bagi pemerintah untuk memperbaharui Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dengan segera, mengingat adanya pergantian dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ke Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

3. Alih Daya atau *Outsourcing*

Peraturan terkait Alih Daya sebelumnya telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya dari Pasal 64 hingga Pasal 66. Di dalam Pasal 64 disebutkan bahwa entitas bisnis memiliki kemampuan untuk mengalihdayakan sebagian fungsi kerjanya kepada entitas lain melalui dua model *outsourcing*: yakni alih daya pekerjaan (*job supply*) dan alih daya tenaga kerja (*labor supply*). Selanjutnya, Pasal 65 dan Pasal 66 menguraikan secara detail tentang proses alih daya pekerjaan dan tenaga kerja, termasuk penjelasan tentang berbagai jenis dan persyaratan pekerjaan pendukung yang dapat dialihdayakan serta aktivitas jasa pendukung yang bisa disediakan oleh pemasok jasa tenaga kerja.

Berdasarkan implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, terjadi perubahan signifikan dalam regulasi tenaga kerja di Indonesia. Artikel 64 dan 65 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dieliminasi, dan modifikasi substansial telah dilakukan pada Artikel 66 yang kini menata ulang mekanisme hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan tenaga kerja yang mereka gunakan. Perubahan ini mengakibatkan penghapusan klasifikasi pekerjaan alih daya sebagai bentuk kontrak pekerjaan atau penyediaan tenaga kerja. Selanjutnya, Undang-Undang Cipta Kerja juga menghapus berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebelumnya mengatur prasyarat dan pembatasan untuk penyerahan sebagian kegiatan penunjang dan/atau jasa penunjang kepada perusahaan lain.

4. PHK

Dalam konteks regulasi yang tertuang dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, mengenai kompensasi pemutusan hubungan kerja, diketahui bahwa tidak terdapat distingsi signifikan antara Undang-Undang ini dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Cipta Kerja perihal besarnya. Konsekuensinya, besaran kompensasi yang harus diserahkan kepada pekerja yang telah mengabdikan selama 8 tahun tetap adalah hingga 9 kali nilai gaji mereka. Selanjutnya, pekerja juga berhak menerima penghargaan minimal sebesar 2 kali gaji sebagai bagian dari upah minimal. Pasal 156 ayat 1 lebih lanjut memperkuat ketentuan ini dengan menyatakan bahwa dalam situasi di mana terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib menyediakan kompensasi, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang semestinya diterima oleh tenaga kerja.

Perbedaan Aturan Mengenai Alih Daya Atau Outsourcing Sebelum Dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

1. Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-XI/2011

Dalam konteks pengaturan alih daya yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terdapat ketidakadilan yang dirasakan oleh para pemangku kepentingan, yang berujung pada inisiatif untuk membawa persoalan tersebut ke Mahkamah Konstitusi. Isu utama yang diajukan adalah mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), di mana pasal 65 dan 66 sering kali tidak berhasil menjamin kepastian hukum. Hal ini dikarenakan, dalam praktiknya, pekerjaan yang identik kerap dialihdayakan kepada berbagai perusahaan alih daya dengan cara yang silih berganti.

2. Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Regulasi yang dikeluarkan oleh Permenakertrans merupakan tindakan yang diambil menyusul rentetan aksi demonstrasi dan pemogokan kerja di tingkat nasional yang menuntut penghapusan praktik alih daya. Hal ini juga merupakan pelaksanaan dari putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-XI/2011. Aspek penting dari regulasi ini adalah penentuan kategori tenaga kerja atau

- aktivitas pendukung yang menjadi fokus dalam kesepakatan kerja serta penerapan Transfer of Undertaking Protection of Employment, yang diatur dalam Pasal 28 dan 29.
3. *Outsourcing* atau Alih Daya pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 telah memberlakukan penghapusan dan perubahan pada beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berkaitan dengan tenaga kerja. Secara khusus, Pasal 64 dan Pasal 65 telah dihapus, dan terjadi perubahan pada Pasal 66. Hal ini merupakan respons dari keputusan pemerintah untuk tidak ikut campur dalam urusan perjanjian bisnis atau perdata, terutama yang berkaitan dengan pembatasan pada pemborongan kerja dan alih daya untuk kegiatan yang tidak termasuk dalam inti proses produksi. Fokus pemerintah kini lebih tertuju pada pengaturan yang mengamankan hak-hak tenaga kerja dalam perjanjian kerja, mengingat mereka sering kali berada dalam posisi yang rentan terhadap pihak pemberi kerja. Selanjutnya, sesuai dengan perubahan pada Pasal 66 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerjaan alih daya didefinisikan sebagai pekerjaan yang berada di luar lingkup bisnis inti perusahaan. Di sisi lain, Undang-Undang Cipta Kerja yang lebih baru tidak membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan.
 4. *Outsourcing* pada Peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
Regulasi yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sebagai aturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja, memberikan pengaturan rinci mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, durasi jam kerja, masa istirahat, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja. Dikemukakan dalam Pasal 18 bahwa entitas alih daya memiliki otoritas untuk membayar tenaga kerja dengan menggunakan dua model kontrak, yaitu PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang merupakan perbedaan signifikan dari ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang hanya menyediakan opsi PKWT. Lebih lanjut, Pasal 19 mengamanatkan bahwa perusahaan harus menjamin transisi hak-hak karyawan secara adekuat sebagai bentuk perlindungan dan harus terdaftar resmi sebagai badan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alwasilah, A. Chaedar, *Pokoknya Kualitatif*, Bandung: Pusaka Jaya, 2002
Ariefanti, Estu Dyah dan Nabila, *Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan*, Jakarta: PSHK, 2020.
Bakhri, Syaiful, *Ilmu Negara*, Jakarta: PT. Raja Grafindi Persada, 2017
Busroh, Abu Daud, *Ilmu Negara*, Palembang: Bumi Aksara, 1989.
Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2020.
Suteki, *Metodologi Penelitian Hukum*, Semarang: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
UNPAD, BEM KEMA, *Catatan Kritis Omnibus Law Membedah RUU Cipta Kerja*, Bandung: Departemen Kajian Strategis BEM kema Unpad, 2020.

Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 Tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi.
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 101/Men/Vi/2004 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/Puu-Ix/2011, Mk Mengabulkan Permohonan Pekerja Dengan Menyatakan Inkonstitusional Sebagian Ketentuan Tentang Perjanjian Kerja *Outsourcing*.

Tri Suryanto dan Imam Budi Santoso, *Dampak Kebijakan Alih Daya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Tenaga Kerja di Indonesia*

Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

Karya Tulis Ilmiah

Alnich Nathan dan Sunardi, “Gonjang Ganjing *Omnibuslaw* Cipta Kerja”, *Jurnal Insight*, Vol. 19, No. 9, (2020) : 1-38.

Arief Dermawan Singhs, Zahra Alsabilah, dan Rasji, “Analisis Dampak Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Hak-Hak Pekerja”, *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*, Vol. 1, No. 2, (2023): 145.

Website

<https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/dampak-uu-cipta-kerja-pada-pekerja-di-tahun-2021>

<https://siplawfirm.id/simak-begini-aturan-alih-daya-setelah-undang-undang-cipta-kerja/>

<https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-upah-minimum-dalam-uu-cipta-kerja-terbaru--begini-penjelasan-nya-lt64e34fbeddd4f/>

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-hitung-pesangon-lt515b7ec90fe0c/>