

Analisis Implementasi Kebijakan Pekerja Alih Daya UU Ciptaker No. 6 Tahun 2023 Pasal 66 dan Pasal 81

Anggreany Haryani Putri^{1*}

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Korespondensi : anggreany.haryani@dsn.ubharajaya.ac.id

Info Artikel

Diterima : 13-11-2024 Direvisi : 16-11-2024 Disetujui : 19-11-2024 Diterbitkan : 25-11-2024

DOI : 10.37366/jh.v5i2.5197

Keywords : *Outsourcing, Omnibus Law, Job Creation Law*

Abstract : *In an era of fierce competition due to global economic development and technological advancement, companies in Indonesia tend to focus on core business and use outsourcing to manage non-core functions to improve operational efficiency and reduce costs. While outsourcing provides benefits such as focusing on core business and reducing the burden of HR development, there are concerns about its negative impacts on workers, such as status uncertainty, wage inequity, and lack of job protection. Law No. 6 of 2023 on Job Creation, with the concept of Omnibus Law, introduced greater flexibility in the use of outsourcing, replacing Law No. 13 of 2003 on Manpower, but has drawn controversy and rejection from workers because it is considered detrimental to them. This research uses a qualitative method with a qualitative description approach and juridical analysis to examine the challenges and constraints as well as solutions to the implementation of articles 66 and 81 of the Job Creation Law. The discussion shows that although the Job Creation Law aims to improve welfare and investment, changes in regulations regarding outsourcing and employment raise concerns regarding the reduction of workers' rights and protection, which could negatively impact their welfare.*

Kata kunci : Alih Daya, Omnibus Law, Undang-Undang Cipta Kerja

Abstrak : Dalam era persaingan usaha yang sangat kompetitif akibat perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi, perusahaan di Indonesia cenderung fokus pada bisnis inti dan menggunakan alih daya (*outsourcing*) untuk mengelola fungsi non-inti guna meningkatkan efisiensi operasional dan menekan biaya. Meskipun outsourcing memberikan keuntungan seperti fokus pada bisnis utama dan pengurangan beban pengembangan SDM, terdapat kekhawatiran mengenai dampak negatifnya terhadap pekerja, seperti ketidakpastian status, ketidakadilan upah, dan perlindungan kerja yang minim. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dengan konsep Omnibus Law, memperkenalkan fleksibilitas yang lebih besar dalam penggunaan tenaga outsourcing, menggantikan UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, namun menuai kontroversi dan penolakan dari kalangan pekerja karena dianggap merugikan mereka. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskripsi kualitatif dan analisis yuridis untuk mengkaji tantangan dan kendala serta solusi dari implementasi pasal 66 dan 81 UU Cipta Kerja. Pembahasan menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan investasi, perubahan regulasi mengenai outsourcing dan ketenagakerjaan menimbulkan kekhawatiran terkait pengurangan

hak dan perlindungan pekerja, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka.

I. PENDAHULUAN

Persaingan Dewasa ini, perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi telah memberikan dampak pada kemunculan persaingan usaha yang sangat kompetitif. Lingkungan persaingan yang sangat kompetitif menyebabkan dunia usaha harus mampu beradaptasi dengan tuntutan pasar yang membutuhkan respon fleksibel dalam meningkatkan pelayanan yang prima kepada para pelanggannya. Sampai dengan saat ini, perusahaan di Indonesia cenderung memikirkan bisnis inti dibandingkan bisnis non-inti. Bisnis inti diartikan sebagai kegiatan bisnis yang berfokus pada segi internal yang vital. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang melakukan kegiatan alih daya (*outsourcing*).

Kegiatan alih daya (*outsourcing*) dinilai sangat bermanfaat bagi perusahaan di Indonesia. Demikian ini disebabkan karena kegiatan alih daya (*outsourcing*) dapat membantu perusahaan untuk berfokus dalam menjalankan aktivitas utamanya dan menyeimbangkan tuntutan perusahaan dalam respons tuntutan yang muncul karena lingkungan yang sangat kompetitif. Bagi banyak perusahaan, alih daya (*outsourcing*) merupakan kegiatan yang dapat memangkas beban operasional pengembangan sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat lebih memfokuskan diri kepada proses bisnis yang vital dibandingkan harus mengelat proses rekrutmen secara berkepanjangan.

Menurut Toha¹, pembahasan perihal alih daya (*outsourcing*) ini senantiasa memantik diskusi yang cukup dinamis di kalangan masyarakat. Demikian ini dikarenakan oleh beberapa faktor. Pertama, adanya faktor kekhawatiran akan PHK. Beberapa pihak mengkhawatirkan bahwa alih daya (*outsourcing*) akan menyebabkan PHK massal bagi pekerja tetap, karena perusahaan lebih memilih untuk menggunakan pekerja alih daya (*outsourcing*) yang umumnya memiliki upah lebih rendah dan fleksibilitas kerja yang lebih tinggi. Kedua, adanya ketidakpastian status tenaga kerja. Pekerja *outsourcing* seringkali memiliki status tenaga kerja yang tidak jelas, dengan hak dan perlindungan ketenagakerjaan yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap. Hal ini dapat menimbulkan kerentanan dan eksploitasi terhadap pekerja alih daya (*outsourcing*). Ketiga, perbedaan gaji dan benefit yang cukup signifikan dengan karyawan tetap. Pada umumnya, pekerja alih daya (*outsourcing*) mendapatkan gaji dan benefit yang lebih rendah

¹ Toha, I. S., Rahmatiar, Y., Abas, M., & Amaliya, L. (2023). Analisis Yuridis Kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (*Outsourcing*), Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Wajib Hukum*, 7(2), 350-359.

dibandingkan pekerja tetap dengan kualifikasi dan pengalaman yang setara. Hal ini dapat menimbulkan kesenjangan dan ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Jika berkaca pada konstruk realita yuridis sebagaimana dituliskan dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, pada pasal 27 ayat (2), dijelaskan bahwasanya setiap warga negara memiliki hak penuh atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi sisi kemanusiaan. Karena adanya realita yang demikian ini, muncul desakan untuk memenuhi penghidupan yang layak dan pemenuhan hak untuk bekerja yang salah satunya diwujudkan melalui proses alih daya (*outsourcing*). Tidak dapat ditampik bahwasanya alih daya (*outsourcing*) merupakan salah satu manifestasi untuk memenuhi kebutuhan warga negara Indonesia terhadap upah untuk memenuhi kebutuhannya. Namun, dampak permasalahan alih daya (*outsourcing*) yang memunculkan masalah baru juga tidak dapat ditampik begitu saja.

Sampai dengan saat ini, terhitung lebih dari 23.000 perusahaan di Indonesia yang terkonsentrasi di kota-kota besar dengan jumlah persebaran kota ada di angka 93, memberlakukan sistem alih daya (*outsourcing*). Menurut penelitian Husni & Hamzah², pemberlakuan sistem alih daya (*outsourcing*) ini disebabkan oleh anggapan perusahaan yang menyebutkan bahwasanya alih daya (*outsourcing*) dapat memaksimalkan efektivitas kinerja perusahaan sembari menekan angka pengangguran. Maka dari itu, perusahaan berkomitmen untuk memperoleh banyak manfaat dari pemberlakuan pekerja alih daya (*outsourcing*).

Perusahaan pada umumnya memilih untuk memanfaatkan jasa penyedia layanan sebagai dukungan tambahan, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan yang menjadi inti bisnis mereka. Proses ini dikenal sebagai alih daya (*outsourcing*). Semua urusan yang berada di luar bisnis inti tidak akan mengganggu operasional perusahaan, karena aspek-aspek tersebut akan ditangani oleh perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya (*outsourcing*). Pihak *outsourcing* bertanggung jawab untuk mengatur, mengendalikan, dan menugaskan sejumlah pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan klien.

Istilah yang dipergunakan dalam alih daya (*outsourcing*) sejatinya adalah perjanjian yang mencakup tentang pekerjaan pemborongan dan penyedia jasa buruh atau jasa pekerja. Di Pasal 64 UU No. 13 Th 2003 Ketenagakerjaan, disebut bahwasanya perusahaan memiliki wewenang untuk melakukan serah-terima atas sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya lewat suatu konstruk perjanjian tertulis yang disebut sebagai perjanjian

² Husni, L., & Hamzah, A. S. (2016). Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem “Outsourcing” Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/puu-ix/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Masalah-Masalah Hukum*, 45(3), 207-215.

pemborongan. Pada akhirnya, UU No. 13 Th 2003 Ketenagakerjaan membuka sisi kemunculan peluang tentang perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang alih daya (*outsourcing*). Di sisi lain, ini mungkin menguntungkan karena telah mampu membantu untuk membuka peluang akan kemunculan perusahaan baru di bidang penyedia jasa alih daya. Akan tetapi, di sisi lainnya lagi, perusahaan yang telah berdiri mungkin tidak mampu menjamin hak-hak pekerja akan terpenuhi.

Menurut Balik & Uktolseja³, perusahaan pengguna jasa alih daya (*outsourcing*) cenderung ingin memberdayakan manusia dari luar dan hanya berbasis kontrak sehingga hal ini menimbulkan dugaan yang memunculkan stigma bahwa alih daya (*outsourcing*) adalah hal yang merugikan sebab tidak ada kesetaraan atau egaliter yang mendukung pekerja alih daya (*outsourcing*) pada peraturan dan perjanjian kerja pun tidak mampu memberikan jaminan maupun benefit bagi pekerjanya dan dianggap sebagai hal yang sangat merugikan.

Realita yang demikian ini kemudian membuat kemunculan undang-undang baru sebagai produk pengganti UU No. 13 Th 2003 Ketenagakerjaan. Undang-undang ini disebut dengan Undang-Undang Cipta Kerja yakni UU No. 6 Th 2023 Undang-undang ini hadir dengan konsep *Omnibus Law*. Dalam pidato kenegaraan di hadapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), *Omnibus Law* untuk pertama kalinya disampaikan oleh Presiden Joko Widodo. Konsep *Omnibus Law* disampaikan sebagai konsep yang mampu menggantikan norma-norma dalam banyak undang-undang yang melebur dalam satu peraturan.⁴

Omnibus Law digadang-gadang sebagai undang-undang yang mampu memangkas norma yang tidak sesuai dengan zaman yang semakin berkembang pesat. Beberapa pengaturan yang tidak sesuai dan dinilai dapat merugikan kepentingan negara dipangkas di *Omnibus Law* ini. Salah satunya adalah Undang-Undang Cipta Kerja di Bab IV yang mengatur ketenagakerjaan yang menggantikan peran dari UU No. 13 Th 2003. Akan tetapi, undang-undang ini menimbulkan adanya kontra yang dianggap merugikan masyarakat. Undang-undang ini cenderung ditolak oleh kelompok pekerja karena dinilai memuat peraturan-peraturan yang merugikan pekerja. Oleh sebab itu, penelitian ini

³ Balik, A., & Uktolseja, N. (2021). Aspek Keadilan dalam Perjanjian Kerja Outsourcing di Tengah Pandemi Covid-19. *Sasi*, 27(2), 221-229.

⁴ Sudarmanto, K., Suryanto, B., Junaidi, M., & Sadono, B. (2021). Implikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pembentukan Produk Hukum Daerah. *Jurnal USM Law Review*, 4(2), 702-713.

bertujuan untuk membahas tentang tantangan dan kendala serta solusi dari implementasi UU No. 6 Th 2023 (UU CIPTAKER) khususnya pasal 66 dan 81.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana tantangan, kendala, dan solusi dari implementasi UU No. 6 Th 2023 (UU CIPTAKER) khususnya Pasal 66 dan Pasal 81 tentang alih daya (*outsourcing*). Oleh karena itu, penelitian ini memiliki sifat kualitatif. Penelitian dengan sifat kualitatif menurut Sugiyono⁵ dianggap sebagai penelitian yang mampu menghasilkan data dengan sifat yang deskriptif. Data dengan sifat deskriptif ini disebut sebagai data yang menjadi gabungan dari beberapa tulisan atau teks. Creswell⁶ menambahkan bahwasanya metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang datanya tidak mengandung angka sama sekali dan tidak didapatkan dari prosedur-prosedur statistika. Sementara itu, Kusumastuti & Khorion⁷ menambahkan juga bahwasanya penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk memahami hal di balik fenomena tertentu.

Adapun rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskripsi kualitatif. Menurut Fitrah, penelitian deskripsi kualitatif merupakan penelitian yang sifatnya menguraikan, menggambarkan, dan memaparkan objek yang sedang diteliti. Penelitian ini berbasis tinjauan kepustakaan dalam bentuk analisis yuridis. Tinjauan kepustakaan dalam bentuk analisis yuridis menurut Humendru, Ginting, & Sitorus⁸ merupakan tinjauan yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami peraturan hukum yang berlaku. Tinjauan kepustakaan dalam bentuk analisis yuridis ini difokuskan pada sumber-sumber hukum primer dan sekunder. Adapun sumber-sumber hukum primer adalah undang-undang sedangkan sumber-sumber hukum sekunder adalah artikel jurnal hukum dan buku teks hukum.⁹

Selanjutnya, metode penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, doktriner, dan *statue approach*. Kombinasi antara ketiganya ini memungkinkan untuk dilakukan analisis yang mendalam dan komprehensif tentang UU No. 6 Th 2023 (UU CIPTAKER) khususnya Pasal 66 dan Pasal 81 tentang alih daya

⁵ Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

⁶ Creswell, J. (2018). *Research Design*. London: Pearson Inc.

⁷ Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).

⁸ Humendru, B., Ginting, D., & Sitorus, R. (2020). Analisis Yuridis Penentuan Jenis Dakwaan Yang Disangkakan Kepada Terdakwa Dalam Perkara Tindak Pidana Narkotika. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(1), 222-226.

⁹ Oktiawan, C. (2021). Analisis Yuridis Tindak Pidana Ujaran Kebencian Dalam Media Sosial. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 168-188.

(*outsourcing*) sehingga dapat dibangun argumentasi yang kuat dan mendukung kesimpulan penelitian. Ketiganya dilakukan dengan melakukan telaah pada seluruh peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan UU No. 6 Th 2023 Cipta Kerja.

III. PEMBAHASAN

A. Produk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 “Cipta Kerja” dan Tujuannya

Undang-undang Cipta Kerja dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan, keadilan, dan kemakmuran masyarakat Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu upaya yang dilakukan adalah memastikan setiap warga negara mendapatkan pekerjaan yang layak dan berperikemanusiaan. Dengan demikian, tercipta lapangan kerja yang lebih banyak dan luas, sehingga mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Untuk mencapai tujuan tersebut, undang-undang ini menyesuaikan berbagai aspek pengaturan dalam hukum ketenagakerjaan, agar lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan pasar kerja. Selain itu, undang-undang ini juga memperkuat peran koperasi, usaha menengah, serta usaha kecil, yang menjadi tulang punggung perekonomian nasional. Dengan demikian, diharapkan iklim investasi semakin kondusif dan proyek-proyek strategis nasional dapat berjalan lebih lancar. Semua ini dilakukan demi meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja, sehingga mereka dapat menikmati kehidupan yang lebih baik dan bermartabat.¹⁰

Sebagai bagian dari hukum privat, Undang-undang Cipta Kerja memiliki peran penting dalam mengatur hubungan antara pihak-pihak swasta, yaitu antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks ini, undang-undang tersebut memberikan kerangka hukum yang jelas dan pasti, yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha. Dengan adanya undang-undang ini, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis dan produktif, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada perekonomian nasional. Selain itu, undang-undang ini juga mendorong terciptanya regulasi yang lebih sederhana dan efisien, sehingga dapat mengurangi beban administrasi bagi pengusaha. Dengan demikian, mereka dapat lebih fokus pada pengembangan usaha dan peningkatan produktivitas. Di sisi lain, pekerja juga mendapatkan perlindungan yang lebih baik, baik dari segi upah, jam kerja, maupun

¹⁰ Bangsu, M., & Cholis, N. (2023). TELAAH HUKUM OMNIBUS LAW DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (Perspektif Undang-Undang No: 11 Tahun Tentang Cipta Kerja). *JURNAL LEGISLA*, 15(1), 64-78.

jaminan sosial. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan hak-haknya secara adil dan layak, sesuai dengan prinsip-prinsip hukum privat yang mengedepankan keadilan dan keseimbangan antara kepentingan para pihak.

Regulasi mengenai alih daya (*outsourcing*) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap masih memberikan ketidakadilan. Oleh karena itu, diajukan pengujian konstusionalitas terhadap pengaturan kontrak outsourcing dalam undang-undang tersebut kepada Mahkamah Konstitusi, khususnya untuk kasus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pemohon berargumen bahwa Pasal 65 dan Pasal 66 dalam undang-undang tersebut tidak memberikan kepastian hukum yang memadai, karena sering terjadi pergantian perusahaan outsourcing untuk pekerjaan yang sama. Hal ini menyebabkan ketidakpastian bagi pekerja apakah mereka akan dipekerjakan kembali atau, jika dipekerjakan, mereka akan dianggap sebagai pekerja baru. Kondisi ini berdampak signifikan terhadap hak-hak pekerja yang terkait dengan masa kerja, sehingga merugikan mereka.¹¹

Mahkamah Konstitusi kemudian mengeluarkan putusan bahwa "perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 59 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan tidak konstusional bersyarat. Artinya, pasal-pasal tersebut akan bertentangan dengan UUD 19945 jika tidak mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja atau buruh yang objek kerjanya tetap ada, meskipun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain. Dengan demikian, Mahkamah Konstitusi memberikan solusi bahwa perlindungan hak-hak pekerja harus dijamin meskipun terjadi pergantian perusahaan outsourcing, guna menghindari kerugian yang disebabkan oleh ketidakpastian hukum dan memastikan kesejahteraan pekerja tetap terjaga.¹²

Diferensiasi Pasal 66 UU No. 6 Tahun 2023 "Cipta Kerja" dengan pasal sebelumnya terletak pada perubahan yang signifikan terkait sistem alih daya (*outsourcing*). Dalam versi sebelumnya, penggunaan alih daya (*outsourcing*) dibatasi hanya untuk tenaga kerja di luar usaha pokok, yang berarti perusahaan tidak dapat mengalihdayakan pekerja untuk tugas inti mereka. UU Ciptaker No. 6 Tahun 2023 menghilangkan batasan ini, sehingga lembaga outsourcing kini dapat mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas, termasuk pekerja

¹¹ Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Garda Utama. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, 14(3), 205-215.

¹² Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 412-432.

lepas dan pekerja penuh waktu. Perubahan ini menciptakan keterbukaan yang lebih besar dalam penggunaan tenaga alih daya, memungkinkan fleksibilitas lebih tinggi bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja mereka. Selain itu, penghapusan batasan ini berarti perusahaan dapat dengan mudah menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja mereka sesuai dengan kondisi bisnis yang dinamis.¹³

Perubahan ini juga mencakup penghapusan berbagai keterbatasan dalam penggunaan outsourcing yang ada pada pasal sebelumnya. Sebelumnya, ada batasan mengenai waktu kerja lembur dan syarat-syarat pekerjaan bagi pekerja outsourcing. Namun, UU Ciptaker No. 6 Tahun 2023 tidak lagi memberlakukan keterbatasan tersebut, sehingga perusahaan dapat menggunakan alih daya (*outsourcing*) dengan lebih fleksibel. Penghapusan keterbatasan ini memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan operasional mereka tanpa terkendala oleh peraturan ketat mengenai tenaga kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih efisien dalam menjalankan operasional mereka dan dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan pasar dan kebutuhan bisnis.¹⁴

Namun, perubahan ini juga memiliki dampak signifikan terhadap hak buruh. Keterbukaan dalam penggunaan alih daya (*outsourcing*) yang diatur dalam Pasal 66 UU Ciptaker No. 6 Tahun 2023 dapat mengurangi hak buruh untuk memiliki pekerjaan yang stabil dan berkelanjutan. Buruh yang dipekerjakan oleh lembaga alih daya (*outsourcing*) mungkin tidak memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap, seperti hak atas upah yang lebih baik dan perlindungan kerja yang lebih lengkap. Selain itu, UU Ciptaker No. 6 Tahun 2023 menghapus batasan pengupahan, sehingga upah minimum tidak berlaku bagi pekerja alih daya (*outsourcing*). Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan buruh, karena mereka mungkin menerima upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja tetap.¹⁵

Selain itu, perubahan ini dapat mengurangi perlindungan yang diberikan kepada buruh. Pekerja yang dipekerjakan oleh lembaga alih daya (*outsourcing*) mungkin tidak memiliki perlindungan yang sama dengan pekerja tetap, terutama dalam hal stabilitas pekerjaan dan jaminan keberlanjutan pekerjaan. Pengurangan perlindungan ini dapat membuat buruh merasa kurang aman dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan

¹³ Ashfiya, D. G. (2023). *Diskursus Pergeseran Konsep Diskresi Pasca Undang-Undang Cipta Kerja dan Pengujiannya Pada Peradilan Tata Usaha Negara*. *Jurnal Hukum Peratun*, 6(1), 57-88.

¹⁴ Wibowo, S. H., & Rasji, R. (2023). *Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum oleh Pengusaha Pasca Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(9), 4442-4450.

¹⁵ Jibrán, M. N., & Rizkianto, K. (2024). *Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*. *Jurnal Studi Islam Indonesia (Jsii)*, 2(1), 87-102.

ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka. Dalam sintesis, perubahan Pasal 66 dalam UU Ciptaker No. 6 Tahun 2023 membawa perbedaan signifikan dengan pasal sebelumnya dengan memberikan lebih banyak kebebasan dalam penggunaan alih daya (*outsourcing*), namun di sisi lain, mengurangi hak dan perlindungan bagi buruh, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka.

Diferensiasi utama antara Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 "Cipta Kerja" dengan pasal sebelumnya terletak pada penekanan dan ruang lingkup pengaturan ketenagakerjaan. Pasal 81 UU Cipta Kerja memperkenalkan berbagai perubahan signifikan yang bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas yang lebih besar dalam hubungan kerja. Salah satu perubahan mencolok adalah pengaturan yang lebih rinci terkait jenis kontrak kerja, yang memungkinkan pengusaha dan pekerja untuk memiliki lebih banyak pilihan dalam menentukan bentuk hubungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini berbeda dengan pengaturan sebelumnya yang cenderung lebih kaku dan terbatas. Selain itu, Pasal 81 juga memberikan perhatian lebih pada aspek perlindungan pekerja dengan menegaskan hak-hak dasar pekerja yang harus dihormati oleh pengusaha. Dengan demikian, undang-undang ini berupaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja.¹⁶

Implementasi Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 ini juga menekankan pada pentingnya penyesuaian regulasi untuk memudahkan investasi dan penciptaan lapangan kerja baru. Salah satu cara yang dilakukan adalah melalui penyederhanaan prosedur perizinan dan penghapusan beberapa ketentuan yang dianggap menghambat. Dengan demikian, diharapkan iklim investasi di Indonesia menjadi lebih kondusif dan kompetitif di kancan global. Selain itu, pemerintah juga berupaya meningkatkan efisiensi pengawasan ketenagakerjaan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan sistem digital. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa ketentuan dalam Pasal 81 dapat diimplementasikan secara efektif dan tepat sasaran. Melalui pendekatan ini, pemerintah berharap dapat meminimalisir pelanggaran ketenagakerjaan dan meningkatkan kepatuhan pengusaha terhadap peraturan yang berlaku.¹⁷

Dalam konteks perbedaan dengan pasal sebelumnya, Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 juga memberikan ruang bagi penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang lebih cepat dan efisien. Sebelumnya, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan sering kali memakan

¹⁶ Al Azis, M. I. (2024). *Kepastian Dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang Cipta Kerja. As-Syifa: Journal Of Islamic Studies And History*, 3(1), 81-92.

¹⁷ Vinita, K. R., Evantrino, M. D., Budisafitri, D. B., & Meiralda, K. S. (2023). *Pengesahan Perpu Cipta Kerja Menjadi UU Dalam Perspektif Negara Demokrasi*. Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(4).

waktu lama dan melalui proses birokrasi yang berbelit-belit. Dengan adanya ketentuan baru ini, diharapkan proses penyelesaian sengketa dapat dilakukan secara lebih sederhana dan cepat melalui mekanisme mediasi dan arbitrase. Selain itu, Pasal 81 juga memperkenalkan perlindungan tambahan bagi pekerja perempuan dan pekerja anak, yang mencakup ketentuan khusus mengenai jam kerja, kondisi kerja, dan cuti. Hal ini menunjukkan komitmen pemerintah untuk meningkatkan standar perlindungan bagi kelompok pekerja yang rentan.¹⁸

Di sisi lain, Pasal 81 juga berupaya untuk memperkuat peran koperasi, usaha kecil, dan menengah dalam perekonomian nasional. Pemerintah mengakui pentingnya peran sektor ini sebagai tulang punggung perekonomian, sehingga berbagai kemudahan dan insentif diberikan untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan usaha kecil dan menengah. Implementasi kebijakan ini diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja baru dan mengurangi tingkat pengangguran. Selain itu, pengaturan ini juga mencakup upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pekerja melalui program pelatihan dan pendidikan vokasi. Dengan demikian, diharapkan pekerja dapat lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang. Keseluruhan pendekatan ini mencerminkan upaya pemerintah untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

B. Kendala Implementasi Pasal 66 dan Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 “Cipta Kerja” dalam Konteks Alih Daya (*Outsourcing*)

Kendala implementasi Pasal 66 UU No. 6 Th 2023 "Cipta Kerja" dalam konteks alih daya (*outsourcing*) terutama berkaitan dengan potensi pengurangan hak buruh. Penghapusan batasan penggunaan *outsourcing* memungkinkan perusahaan mempekerjakan pekerja untuk tugas inti, yang dapat mengakibatkan buruh alih daya (*outsourcing*) tidak memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap. Dampaknya, pekerja alih daya (*outsourcing*) mungkin menerima upah yang lebih rendah dan perlindungan kerja yang kurang. Selain itu, ketidakpastian mengenai stabilitas pekerjaan menjadi kendala signifikan, karena buruh mungkin merasa tidak aman mengenai keberlanjutan pekerjaan mereka. Fleksibilitas yang diberikan kepada perusahaan ini berpotensi merugikan kesejahteraan buruh. Kesulitan dalam menyesuaikan regulasi baru dengan praktik kerja yang ada juga menjadi tantangan dalam implementasi pasal ini.

¹⁸ Siburian, H. K., Sipayung, B., Wahyudi, A., & Octavianus, R. A. (2023). *Perumusan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Berpotensi Menimbulkan Sengketa Ketatanegaraan*. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 1243-1252.

Kendala lain yang muncul dalam implementasi Pasal 66 adalah resistensi dari serikat buruh dan pekerja yang merasa hak-hak mereka terancam. Dengan penghapusan batasan pengupahan, pekerja alih daya (*outsourcing*) mungkin merasa tidak dilindungi secara memadai, yang bisa mengarah pada protes dan ketidakpuasan di kalangan buruh. Selain itu, kurangnya pemahaman dan sosialisasi mengenai perubahan regulasi ini dapat menyebabkan kebingungan dan misinterpretasi baik di kalangan pengusaha maupun pekerja. Implementasi yang tidak seragam di berbagai daerah juga bisa menjadi kendala, mengingat kondisi dan dinamika pasar tenaga kerja yang berbeda-beda. Pemerintah harus memastikan bahwa mekanisme pengawasan ketenagakerjaan berjalan efektif untuk menghindari penyalahgunaan aturan oleh pengusaha. Pemanfaatan teknologi informasi dan sistem digital yang disebutkan dalam regulasi perlu dioptimalkan untuk mengatasi kendala-kendala ini.

Sementara itu, implementasi Pasal 81 UU No. 6 Th 2023 juga menghadapi beberapa kendala, terutama dalam konteks penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja rentan. Mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih cepat melalui mediasi dan arbitrase membutuhkan kesiapan dari berbagai pihak untuk berubah dari prosedur birokratis yang ada. Tantangan lainnya adalah memastikan bahwa pekerja perempuan dan pekerja anak mendapatkan perlindungan khusus yang diamanatkan, yang memerlukan pemantauan ketat. Selain itu, upaya untuk memperkuat peran koperasi dan usaha kecil serta menengah menghadapi kendala dalam hal dukungan dan insentif yang efektif. Pemerintah perlu menyediakan program pelatihan dan pendidikan vokasi yang memadai untuk meningkatkan keterampilan pekerja, tetapi pelaksanaan program ini memerlukan koordinasi dan sumber daya yang cukup. Kendala-kendala ini menunjukkan bahwa perubahan regulasi memerlukan langkah-langkah implementasi yang terencana dan dukungan dari berbagai stakeholder untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk mengatasi kendala implementasi Pasal 66 dan Pasal 81 UU No. 6 Th 2023 "Cipta Kerja," perlu dilakukan sosialisasi dan edukasi intensif kepada pengusaha dan pekerja tentang perubahan regulasi dan hak-hak yang ada. Pemerintah dapat mengadakan pelatihan dan seminar untuk memperjelas peraturan baru serta implikasinya. Selain itu, penguatan peran serikat buruh dalam memberikan advokasi dan perlindungan kepada pekerja sangat penting. Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan harus ditingkatkan dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk memastikan kepatuhan pengusaha terhadap regulasi. Implementasi sistem pelaporan digital dapat membantu memantau dan menangani pelanggaran dengan lebih cepat dan efisien.

Solusi lainnya adalah memperkuat perlindungan hak-hak pekerja alih daya (*outsourcing*) dengan menetapkan standar upah minimum dan perlindungan kerja yang setara dengan pekerja tetap. Pemerintah juga dapat memberikan insentif kepada perusahaan yang mematuhi standar ketenagakerjaan yang tinggi. Dalam konteks penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, diperlukan pembentukan lembaga mediasi dan arbitrase yang profesional dan independen untuk memastikan proses yang adil dan cepat. Untuk mendukung usaha kecil dan menengah, pemerintah harus menyediakan akses yang lebih mudah ke pembiayaan, pelatihan, dan dukungan teknis. Melalui langkah-langkah ini, diharapkan implementasi UU Cipta Kerja dapat berjalan lebih efektif, memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, sekaligus melindungi hak dan kesejahteraan pekerja.

IV. KESIMPULAN

Bagian Regulasi tentang alih daya (*outsourcing*) di Indonesia tertuang dalam UU No. 13 Th 2003 yang kemudian diamandemen menjadi UU No. 6 Th 2023 “Cipta Kerja”. Pada Pasal 66 UU No. 6 Th 2023 tentang alih daya (*outsourcing*) ditemukan bahwasanya ada kemungkinan pekerja alih daya (*outsourcing*) melakukan tugas inti perusahaan dan penggunaan pekerja alih daya (*outsourcing*) mampu menghilangkan batasan dan meningkatkan fleksibilitas manajemen tenaga kerja. Namun di sisi lain juga akan mengurangi hak buruh. Di samping itu, Pasal 81 UU No. 6 Th 2023 justru memberikan lebih banyak pilihan kontrak kerja dan menyederhanakan prosedur perizinan untuk memudahkan investasi dan penciptaan lapangan kerja baru. Terlepas dari perubahan yang diharapkan mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, berkurangnya hak pekerja menjadi hal yang disorot.

Penghapusan batasan penggunaan *outsourcing* memungkinkan perusahaan mempekerjakan pekerja untuk tugas inti, yang dapat mengakibatkan buruh alih daya tidak memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap, termasuk upah yang lebih rendah dan perlindungan kerja yang kurang. Ketidakpastian mengenai stabilitas pekerjaan juga menjadi kendala signifikan, mengingat fleksibilitas yang diberikan kepada perusahaan ini berpotensi merugikan kesejahteraan buruh. Selain itu, resistensi dari serikat buruh, kurangnya pemahaman regulasi, dan implementasi yang tidak seragam di berbagai daerah menambah tantangan dalam penerapan pasal 66 dan pasal 81 UU No. 6 Th 2023.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, diperlukan sosialisasi dan edukasi intensif kepada pengusaha dan pekerja mengenai perubahan regulasi dan hak-hak yang ada. Pemerintah harus mengadakan pelatihan, memperkuat peran serikat buruh, dan meningkatkan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dengan memanfaatkan teknologi

informasi. Standar upah minimum dan perlindungan kerja setara bagi pekerja alih daya juga perlu ditegakkan, disertai insentif bagi perusahaan yang mematuhi standar ketenagakerjaan.

SARAN

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, diperlukan sosialisasi dan edukasi intensif kepada pengusaha dan pekerja mengenai perubahan regulasi dan hak-hak yang ada. Pemerintah harus mengadakan pelatihan, memperkuat peran serikat buruh, dan meningkatkan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Standar upah minimum dan perlindungan kerja setara bagi pekerja alih daya juga perlu ditegakkan, disertai insentif bagi perusahaan yang mematuhi standar ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. D. (2018). Hukum dan Ruang Lingkup Hukum Bisnis. Open Science Framework.
- Al Azis, M. I. (2024). KEPASTIAN DAN PERLINDUNAGN HUKUM TENAGA KERJA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TERHADAP UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *As-Syifa: Journal of Islamic Studies and History*, 3(1), 81-92.
- Ashfiya, D. G. (2023). DISKURSUS PERGESERAN KONSEP DISKRESI PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN PENGUJIANNYA PADA PERADILAN TATA USAHA NEGARA. *Jurnal Hukum Peratun*, 6(1), 57-88.
- Asmani, N. I., & Fauzi, A. M. (2021). Penolakan Omnibus Law Menurut Paradigma Sosiologi Hukum dan Teori Konflik. *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-undangan dan Pranata Sosial*, 6(1), 102-112.
- Balik, A., & Uktolseja, N. (2021). Aspek Keadilan dalam Perjanjian Kerja Outsourcing di Tengah Pandemi Covid-19. *Sasi*, 27(2), 221-229.
- Bangsu, M., & Cholis, N. (2023). TELAAH HUKUM OMNIBUS LAW DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (Perspektif Undang-Undang No: 11 Tahun Tentang Cipta Kerja). *JURNAL LEGISIA*, 15(1), 64-78.
- Creswell, J. (2018). *Research Design*. London: Pearson Inc.
- Humendru, B., Ginting, D., & Sitorus, R. (2020). Analisis Yuridis Penentuan Jenis Dakwaan Yang Disangkakan Kepada Terdakwa Dalam Perkara Tindak Pidana Narkotika. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(1), 222-226.

- Husni, L., & Hamzah, A. S. (2016). Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem “Outsourcing” Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/puu-ix/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Masalah-Masalah Hukum*, 45(3), 207-215.
- Jibrán, M. N., & Rizkianto, K. (2024). Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 2(1), 87-102.
- Kartikasari, H., & Fauzi, A. M. (2021). Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja dalam Perspektif Sosiologi Hukum. *Doktrina: Journal of Law*, 4(1), 39-52.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 412-432.
- Oktiawan, C. (2021). Analisis Yuridis Tindak Pidana Ujaran Kebencian Dalam Media Sosial. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 168-188.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor Nomor 27/PUU-IX/2011.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Garda Utama. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, 14(3), 205-215.
- Siburian, H. K., Sipayung, B., Wahyudi, A., & Octavianus, R. A. (2023). Perumusan UU Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan Berpotensi Menimbulkan Sengketa Ketatanegaraan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 1243-1252.
- Sudarmanto, K., Suryanto, B., Junaidi, M., & Sadono, B. (2021). Implikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pembentukan Produk Hukum Daerah. *Jurnal USM Law Review*, 4(2), 702-713.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, dan Re&D*. Bandung: Alfabeta.
- Toha, I. S., Rahmatiar, Y., Abas, M., & Amaliya, L. (2023). Analisis Yuridis Kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing), Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Wajah Hukum*, 7(2), 350-359.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Diakses Melalui: https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_13.pdf

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Diakses Melalui:
https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2020uuciptaker11.pdf

Vinita, K. R., Evantrino, M. D., Budisafitri, D. B., & Meiralda, K. S. (2023). Pengesahan PERPU Cipta Kerja Menjadi UU Dalam Prespektif Negara Demokrasi. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4).

Wibowo, S. H., & Rasji, R. (2023). TINJAUAN YURIDIS PEMBAYARAN UPAH PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM OLEH PENGUSAHA PASKA PENGESAHAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(9), 4442-4450.