

**ANALISIS KOMPARATIF REGULASI ALIH DAYA DALAM UNDANG-
UNDANG CIPTA KERJA**

Riz Kan Fadilah Buulolo

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
rizkanfadilahbuulolo@umnaw.ac.id

Muhammad Haikal Akbar

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
muhammadhaikalakbar@umnaw.ac.id

Arya Andika Maulana Zidomi

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
aryaandikamaulanazidomi@umnaw.ac.id

Ilman Malik

ilmanmalik@umnaw.ac.id
Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

Tri Reni Novita

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
trireninovita@umnaw.ac.id

ABSTRACT

The Job Creation Law represents a fundamental transformation in employment regulations in Indonesia, particularly regarding the provision of labor services through (outsourcing). This study aims to compare outsourcing regulations after the enactment of the Job Creation Law with the previous regulations in the Manpower Law, and to analyze their implications for the certainty of employment relationships and the guarantee of the rights of outsourced workers. This study uses normative legal methods with a statutory and conceptual approach. The study's findings reveal that the Job Creation Law expands the scope of work that can be outsourced, from being limited to supporting activities to also encompassing core company activities with specific provisions. This change has the potential to disrupt the stability of employment relationships, as workers face vulnerability to the practice of continuously extending fixed-term employment contracts without guaranteeing permanent status. On the other hand, there are protections in place through legal entity requirements for service providers and obligations of solidarity responsibility from user companies. It concludes that while the Job Creation Law provides flexibility for businesses, it also creates challenges in balancing employment flexibility with legal certainty for outsourced workers.

Keywords: *Outsourcing, Job Creation Law, Comparative Analysis, Worker Protection, Work Relations.*

ABSTRAK

Undang-Undang Cipta Kerja menghadirkan transformasi mendasar dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya mengenai penyediaan jasa tenaga kerja melalui sistem alih daya (*outsourcing*). Kajian ini bertujuan menelaah perbandingan regulasi *outsourcing* setelah berlakunya UU Cipta Kerja dengan peraturan sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan, serta menganalisis implikasinya terhadap kepastian hubungan kerja dan jaminan hak-hak pekerja alih daya. Kajian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Temuan Kajian mengungkapkan bahwa UU Cipta Kerja memperluas ruang lingkup pekerjaan yang dapat dialihdayakan dari sebelumnya terbatas pada aktivitas pendukung menjadi mencakup pula kegiatan inti perusahaan dengan ketentuan khusus. Perubahan ini berpotensi mengganggu kestabilan hubungan kerja karena pekerja menghadapi kerentanan terhadap praktik perjanjian kerja waktu tertentu yang diperpanjang secara terus-menerus tanpa jaminan status tetap. Di lain pihak, terdapat upaya perlindungan melalui persyaratan bentuk badan hukum bagi penyedia jasa dan kewajiban tanggung jawab solidaritas dari perusahaan pengguna. Disimpulkan bahwa meski UU Cipta Kerja memberikan keluwesan bagi pelaku usaha, namun juga menciptakan tantangan dalam menyeimbangkan antara fleksibilitas ketenagakerjaan dengan jaminan kepastian hukum bagi pekerja alih daya.

Kata Kunci: Alih Daya, Undang-Undang Cipta Kerja, Analisis Komparatif, Perlindungan Pekerja, Hubungan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Sistem alih daya tenaga kerja telah berkembang menjadi fenomena universal dan merupakan topik strategis dalam dinamika hubungan industrial di Indonesia. Sebelum diundangkannya UU Cipta Kerja, pengaturan mengenai *outsourcing* secara khusus diatur dalam Pasal 64 hingga 66 UU Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan tersebut membatasi pekerjaan yang boleh dialihdayakan hanya pada aktivitas-aktivitas yang bersifat penunjang operasional perusahaan, bukan termasuk kegiatan utama.

Perubahan signifikan terjadi dengan kehadiran UU Cipta Kerja pada tahun 2020 yang mereformasi sistem regulasi ketenagakerjaan nasional. Melalui klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja, dilakukan modifikasi mendasar terhadap berbagai ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Transformasi paling mencolok terlihat pada dihapuskannya perbedaan antara pekerjaan pendukung dan pekerjaan inti. Regulasi baru ini memungkinkan seluruh kategori pekerjaan, termasuk aktivitas inti perusahaan, untuk diselenggarakan melalui mekanisme alih daya dengan memenuhi persyaratan tertentu.

Perubahan paradigma regulasi ini memicu perdebatan multidimensi. Pemerintah dan asosiasi pengusaha menilai bahwa fleksibilitas ini essential untuk meningkatkan daya tarik investasi, membuka lapangan pekerjaan, dan menyesuaikan dengan perkembangan pasar yang dinamis. Sebaliknya, organisasi serikat pekerja dan pakar hukum ketenagakerjaan menyoroti risiko terkikisnya hak-hak pekerja, terganggunya stabilitas hubungan kerja, dan kaburnya batas tanggung

jawab antara perusahaan pengguna jasa dan penyedia jasa. Ketidakpastian status pekerjaan, terbatasnya akses terhadap manfaat jangka panjang, dan kerawanan terhadap pemutusan hubungan kerja menjadi ancaman substantif. Oleh karena itu, telaah komparatif terhadap evolusi regulasi *outsourcing* dan dampaknya terhadap stabilitas hubungan kerja serta perlindungan hak pekerja menjadi kebutuhan mendesak.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan dinamika regulasi alih daya setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja dan perubahannya terhadap struktur hubungan kerja di Indonesia. Permasalahan pertama berkaitan dengan bagaimana perbandingan pengaturan alih daya sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Kajian ini diperlukan untuk melihat sejauh mana perubahan regulatif tersebut mengubah batasan, ruang lingkup, serta mekanisme pelaksanaan alih daya dalam praktik ketenagakerjaan.

Permasalahan kedua menyangkut implikasi regulasi alih daya terhadap kestabilan hubungan kerja. Reformasi ketentuan mengenai alih daya memiliki potensi memengaruhi pola kerja, kepastian hubungan kerja, dan tingkat keamanan pekerjaan bagi pekerja yang dialihdayakan. Oleh karena itu, penelitian ini perlu menelaah bagaimana ketentuan yang baru membentuk atau justru mengganggu stabilitas hubungan kerja antara pekerja, perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan pengguna.

Permasalahan ketiga berfokus pada dampak regulasi alih daya terhadap perlindungan hak pekerja. Dengan adanya perubahan normatif dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya, diperlukan analisis mengenai apakah perlindungan hak-hak pekerja semakin kuat atau justru melemah, khususnya terkait hak atas upah, jaminan sosial, kondisi kerja, serta kepastian status ketenagakerjaan. Melalui tiga fokus masalah tersebut, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman komprehensif mengenai konsekuensi hukum dan sosial dari regulasi alih daya dalam kerangka ketenagakerjaan Indonesia yang terus berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis dan Membandingkan Secara Komprehensif Perubahan Regulasi Outsourcing dalam UU Cipta Kerja dengan kerangka hukum sebelumnya yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Tujuan ini berfokus pada identifikasi titik-titik perubahan substantif, seperti penghapusan pembatasan pekerjaan inti dan pendukung, serta syarat-syarat baru yang diterapkan. Mengidentifikasi dan Menelaah Dampak Perubahan Regulasi Tersebut terhadap Stabilitas Hubungan Kerja. Tujuan ini untuk mengkaji bagaimana perluasan cakupan outsourcing mempengaruhi kepastian kerja, keamanan jabatan, dan keberlanjutan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa. Serta mengkaji Implikasi Perubahan Regulasi Outsourcing terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja. Tujuan ini difokuskan untuk menganalisis bagaimana transformasi regulasi tersebut mempengaruhi perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, serta hak untuk berserikat dan bernegosiasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang utuh dan mendalam mengenai dinamika regulasi *outsourcing* pasca reformasi

hukum melalui UU Cipta Kerja, serta memberikan evaluasi mengenai konsekuensinya terhadap aspek stabilitas kerja dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada pengkajian asas, norma, dan ketentuan hukum positif yang berlaku. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini memanfaatkan dua pendekatan utama. Pertama, pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah, membandingkan, dan menganalisis ketentuan hukum yang mengatur alih daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan turunannya. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya mengidentifikasi perubahan substansial yang muncul, serta memahami bagaimana regulasi baru tersebut membentuk kerangka hukum alih daya di Indonesia. Kedua, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual yang bertumpu pada teori-teori hukum ketenagakerjaan, seperti konsep hubungan kerja, prinsip perlindungan pekerja, dan teori fleksibilitas pasar kerja. Pendekatan ini berfungsi memperkaya analisis dengan dasar pemikiran akademik dan perspektif teoretis yang relevan.

Sumber data penelitian terdiri atas bahan hukum primer, yakni peraturan perundang-undangan yang terkait langsung dengan pengaturan alih daya, serta bahan hukum sekunder berupa literatur hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan artikel daring yang relevan. Seluruh data dianalisis secara kualitatif dengan menafsirkan isi ketentuan hukum, menghubungkannya dengan konsep dan teori yang ada, serta membandingkan perubahan regulasi sebelum dan sesudah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Melalui proses analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kesimpulan yang komprehensif mengenai dampak dan implikasi regulasi alih daya dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Alih daya merupakan suatu mekanisme penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan lain sebagai penyedia layanan tenaga kerja atau penyedia jasa tertentu. Secara historis, pengaturan alih daya di Indonesia muncul dari kebutuhan dunia usaha untuk mengadaptasi perubahan ekonomi yang semakin fleksibel. Namun, fleksibilitas ini seringkali menimbulkan ketegangan antara kepentingan efisiensi perusahaan dan perlindungan pekerja. Karena itu, hukum berusaha menempatkan alih daya dalam koridor yang menjamin dua hal: kepastian bagi pengusaha dan perlindungan bagi pekerja.

Dalam kerangka hukum, alih daya pada dasarnya dapat berbentuk dua model: (1) penyerahan sebagian pekerjaan, yaitu ketika perusahaan menyerahkan sebagian proses produksi atau kegiatan usaha kepada perusahaan penyedia jasa tertentu; dan (2) penyediaan tenaga kerja, yaitu ketika perusahaan alih daya menyediakan tenaga kerja bagi perusahaan pengguna untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Pada kedua model tersebut, hubungan kerja secara hukum terjadi antara pekerja dan perusahaan alih daya, bukan perusahaan pengguna. Meskipun demikian, hubungan

sosial yang terbentuk di lapangan seringkali membuat batas formal ini menjadi kabur. Pekerja seringkali merasa bekerja “untuk” perusahaan pengguna, bukan perusahaan alih daya. Perbedaan antara “hubungan kerja secara hukum” dan “hubungan kerja secara sosial” inilah yang menjadi sumber banyak persoalan, mulai dari ketidakpastian status kerja hingga lemahnya akses perlindungan sosial.

1. Perbandingan Regulasi Alih Daya Sebelum Dan Sesudah UU Cipta Kerja

Regulasi *outsourcing* mengalami perubahan fundamental. Dalam rezim UU Ketenagakerjaan, ketentuan spesifik membatasi alih daya hanya pada pekerjaan penunjang operasional perusahaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan memberikan daftar komprehensif mengenai jenis-jenis pekerjaan yang termasuk dalam kategori pendukung, seperti layanan kebersihan, katering, dan transportasi karyawan. Perusahaan *outsourcing* wajib mendapat izin dari otoritas terkait, dan pekerja dianggap sebagai karyawan penyedia jasa, bukan pengguna jasa, untuk menghindari tanggung jawab ganda. Ketentuan ini bertujuan melindungi pekerja dari eksplorasi, seperti yang dijelaskan dalam buku “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia” oleh Abdul Khakim, yang menekankan pentingnya batasan untuk menjaga keseimbangan (Khakim, 2015). Hal ini bertujuan untuk mencegah perusahaan utama menghindari tanggung jawab terhadap tenaga kerja, seperti pembayaran upah minimum, jaminan kesehatan, dan perlindungan dari PHK sewenang-wenang.

UU Cipta Kerja menghapus ketentuan spesifik mengenai pembatasan alih daya dan menggantinya dengan kerangka regulasi baru. Perubahan paling substantif terletak pada perluasan cakupan pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Regulasi baru ini tidak lagi membedakan secara tegas antara pekerjaan pendukung dan inti. Meskipun disebutkan bahwa pengaturan lebih lanjut akan dituangkan dalam Peraturan Pemerintah, hingga saat ini regulasi teknis tersebut belum diterbitkan. Situasi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan kekhawatiran terhadap potensi penyalahgunaan.

2. Implikasi terhadap Kestabilan Hubungan Kerja

Ekspansi cakupan alih daya berimbang langsung pada stabilitas hubungan kerja. Sebelumnya, pekerja pada posisi-posisi inti umumnya menikmati status sebagai karyawan tetap dengan jaminan stabilitas dan kepastian karir. Pasca reformasi regulasi, posisi strategis pun dapat diisi melalui mekanisme alih daya dengan status perjanjian kerja waktu terbatas. Di bawah aturan lama, alih daya terbatas sehingga perusahaan cenderung mempertahankan tenaga kerja tetap untuk kegiatan inti, yang meningkatkan kestabilan. Namun, dengan UU Cipta Kerja, perusahaan dapat lebih mudah mengganti tenaga kerja tetap dengan alih daya, terutama saat terjadi fluktuasi ekonomi. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan PHK, seperti yang terjadi di beberapa perusahaan tekstil di Jawa Barat, di mana ribuan tenaga kerja digantikan oleh alih daya untuk mengurangi biaya operasional (Soepomo, 2022).

Kondisi ini menciptakan ketidakstabilan struktural karena hubungan kerja antara pekerja alih daya dengan perusahaan pengguna bersifat tidak langsung dan temporer. Pekerja menghadapi kerentanan terhadap praktik perpanjangan kontrak berulang untuk pekerjaan yang sebenarnya bersifat permanen (Fahmi, 2021).

Akibatnya, pekerja hidup dalam ketidakpastian berkelanjutan, menghadapi kesulitan dalam perencanaan masa depan, dan terus-menerus berada dalam ancaman berakhirnya masa kontrak. Fondasi stabilitas hubungan kerja sebagai basis perlindungan pekerja menjadi rapuh.

3. Dampak terhadap Perlindungan Hak Pekerja

Perlindungan tenaga kerja, termasuk hak atas upah layak, jaminan sosial, dan kebebasan berserikat, juga terpengaruh. Aturan lama memastikan tenaga kerja alih daya mendapat perlindungan serupa dengan tenaga kerja tetap, meskipun melalui perusahaan penyedia jasa. UU Cipta Kerja mempertahankan prinsip ini, tetapi tanpa pengawasan ketat, perusahaan penyedia jasa sering kali menekan biaya dengan mengurangi hak-hak tersebut. Misalnya, tenaga kerja alih daya jarang mendapat akses ke BPJS Kesehatan atau Ketenagakerjaan penuh, karena perusahaan utama tidak bertanggung jawab langsung (Yani, 2021). Dari perspektif hak pekerja, UU Cipta Kerja menciptakan dinamika yang kompleks. Terdapat risiko pelemahan perlindungan, terutama terkait:

- a. Hak Memperoleh Status Pekerja Tetap: Hilangnya kesempatan untuk memperoleh status karyawan tetap (PKWTT) di perusahaan pengguna untuk pekerjaan inti.
- b. Hak atas Upah dan Manfaat: Potensi kesenjangan upah (seperti tunjangan hari raya, jaminan pensiun, dan jaminan Kesehatan) dan tunjangan antara pekerja alih daya dan karyawan langsung untuk pekerjaan yang setara, meskipun UU Cipta Kerja tetap mengatur prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- c. Hak Berorganisasi dan Bernegosiasi: Kendala dalam mengorganisir diri dan melakukan perundingan kolektif akibat status kerja yang temporer dan tersebar di berbagai lokasi perusahaan pengguna (Sari dan Rizki, 2022).

Di sisi positif, UU Cipta Kerja mendorong penciptaan lapangan kerja baru melalui alih daya, yang dapat mengurangi pengangguran. Namun, ini tidak selalu seimbang, karena tenaga kerja alih daya sering kali tidak mendapat pelatihan atau promosi, sehingga hak mereka atas pengembangan karier terabaikan. Dalam konteks hukum nasional, ini bertentangan dengan semangat UU Ketenagakerjaan yang menekankan kesetaraan hak antara tenaga kerja tetap dan alih daya (Kusumaatmadja, 1990). Di sisi lain, UU Cipta Kerja juga memperkenalkan mekanisme perlindungan alternatif, yaitu:

- a. Prinsip Tanggung Jawab Solidaritas: Perusahaan pengguna bertanggung jawab penuh apabila penyedia jasa gagal memenuhi kewajiban pembayaran hak-hak pekerja. Seperti upah, pesangon, atau hak lainnya. Ini merupakan Langkah progresif untuk mencegah penyedia jasa “*lari*” dari kewajibannya.
- b. Persyaratan Legalitas: Penyedia jasa wajib berbadan hukum dan memiliki izin operasional dari instansi berwenang. Hal ini diharapkan dapat memfilter penyedia jasa yang tidak benefit. Namun, efektivitas mekanisme perlindungan ini masih memerlukan pembuktian empiris, sementara dampak negatif dari perluasan cakupan alih daya telah dapat diamati.

Secara keseluruhan, perbandingan menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja memberikan keuntungan ekonomi jangka pendek bagi perusahaan, tetapi mengorbankan kestabilan dan perlindungan tenaga kerja jangka panjang. Kasus di

industri e-commerce, di mana alih daya digunakan untuk pengiriman, menunjukkan peningkatan produktivitas tetapi juga keluhan tentang kondisi kerja yang buruk, seperti jam kerja berlebihan tanpa kompensasi (Pratama, 2022).

D. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terjadi pergeseran paradigma regulasi alih daya pasca UU Cipta Kerja, dari model pembatasan menjadi model fleksibilitas terbatas.
2. Perubahan regulasi berimplikasi pada menurunnya kestabilan hubungan kerja, dengan meningkatnya kerentanan pekerja dalam perjanjian kerja waktu terbatas.
3. Dampak terhadap hak pekerja bersifat multidimensional, di satu sisi berpotensi melemahkan perlindungan konvensional, di sisi lain menghadirkan mekanisme perlindungan alternatif yang belum teruji efektivitasnya.

Saran

Berdasarkan temuan kajian di atas, diajukan rekomendasi:

1. Kepada Pemerintah: Segera menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) turunan UU Cipta Kerja yang secara jelas dan terperinci mendefinisikan dan membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, meskipun tidak lagi menggunakan dikotomi inti-pendukung, untuk mencegah penyalahgunaan yang merugikan pekerja.
2. Kepada Perusahaan Pengguna dan Penyedia Jasa: Menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial yang baik dengan memastikan pemenuhan semua hak normatif pekerja *outsourcing*, termasuk upah yang setara untuk pekerjaan yang sama, serta menghindari praktik PKWT berulang untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Kepada Pekerja dan Serikat Pekerja: Meningkatkan kesadaran hukum dan kapasitas negosiasi untuk memperjuangkan hak-haknya, serta aktif memantau dan melaporkan setiap pelanggaran ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa maupun pengguna.

DAFTAR PUSTAKA

- Makarim, Edmon. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan UU Cipta Kerja & Putusan MK*. Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Soepomo, I. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: UII Press.
- Soepomo. *Dampak Omnibus Law terhadap Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2022.
- Kusumaatmadja, Mochtar. *Hukum Ketenagakerjaan Internasional*. Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1990.
- Khakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2015.
- Yani, Ahmad. *Analisis Kritis UU Cipta Kerja*. Semarang: PT Widya Karya, 2021.
- Pratama, A. *Dampak Outsourcing terhadap Tenaga Kerja di Industri Digital*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2022.

- Fahmi,Khairul. 2021. *"Dampak UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing di Sektor Industri."* Jurnal Hukum Prioris 9(2): 112-130.
- Sari,Putri Indah, dan Ahmad Rizki. 2022. *"Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing."* Jurnal Hukum Lex Generalis 3(2): 145-167.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI.2021. *"Tanya Jawab UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan."* <https://kemnaker.go.id> (diakses 20 Oktober 2023).
- Kompas.com.2022. *"Serikat Pekerja Soroti Masalah Outsourcing dalam UU Cipta Kerja."* <https://www.kompas.com/tren/read/2022/03/15/170000165/serikat-pekerja-soroti-masalah-outsourcing-dalam-uu-cipta-kerja> (diakses 21 Oktober 2023).
- Indonesia.Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan.*
- Indonesia.Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 *tentang Cipta Kerja.*
- Indonesia.Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.