

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023

Dewa Gede Doni Anggara Pramudia¹, I Nyoman Putu Budiarta¹, Ni Komang Arini Styawati¹

1. Fakultas Pascasarjana, Universitas Warmadewa

How to cite: Pramudia, D. G. D. A., Budiarta, I. N. P., & Styawati, N. K. A. (2026). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023. *Kertha Wicaksana: Sarana Komunikasi Dosen dan Mahasiswa*, 20(1), 1-9. <https://doi.org/10.22225/kw.20.1.2026.1-9>

Correspondence address to:
Dewa Gede Doni Anggara,
Email address: doni77151@gmail.com

Abstract. *This research examines legal protection for contract workers following the enactment of Law Number 6 of 2023. The background of this research highlights the persistent violations of contract workers' rights in Indonesia, caused by weak legal regulations. The research questions address how legal protection can be provided for contract workers and the rights of those who have reached retirement age. The objective of this study is to analyze legal protection and the rights of contract workers. The expected benefit of this research is to contribute both theoretically and practically to the development of labor law. The research method used is normative legal research with a legislative approach. The results indicate that changes in the Job Creation Law have weakened protections for contract workers, particularly by removing limitations on the types of jobs that can be outsourced. The conclusion of this study emphasizes the need for regulatory revisions to strengthen the protection of workers' rights. Recommendations include enhancing government oversight and raising awareness about legal protections for contract workers.*

Keywords: *contract workers; job creation law; legal protection*

Pendahuluan

Kebutuhan manusia pada dasarnya senantiasa berubah seiring dengan perubahan situasi dan kondisi kehidupan. Dipicu oleh hasrat keingintahuan untuk memahami realitas kehidupan di sekelilingnya serta semangat untuk memenuhi kebutuhannya yang terus berubah, manusia mau tidak mau harus mengembangkan ilmu pengetahuannya, maka hukum sebagai instrumen yang melindungi hak-hak masyarakat dan payung hukum harus fleksibel mengikuti perkembangan zaman. Pancasila sebagai landasan dalam berjalannya negara Indonesia sangat menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, ditegakkan dan diamalkan dalam berbagai sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang di mana pada sila ke dua yaitu kemanusiaan yang adil dan beradab. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang menentukan “bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Menurut Budiarta (2016) Hubungan antara pengusaha dan pekerja kerap kali menjadi sebuah polemik berkelanjutan, seperti halnya pada perusahaan *outsourcing* yang lebih membebaskan pada pekerjaannya dalam hal tanggung jawab kerja walaupun dalam sistem kerjanya perusahaan sebagai penanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut Bambang S. Widagdo Kusumo *outsourcing* atau alih daya adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum sebagai penerima pekerjaan melalui perjanjian tertulis tentang

pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh (Yasar, 2013). Permasalahan utama dalam sistem ini terletak pada lemahnya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja alih daya.

Kondisi ini diperburuk oleh perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Perubahan ini berdampak langsung terhadap sistem alih daya yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 81 angka 18 hingga 20 menghapus dan mengubah beberapa pasal penting yang membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga menciptakan ketidakpastian hukum dan membuka ruang eksploitasi lebih luas terhadap pekerja alih daya.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana juga dinilai belum cukup memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja alih daya. Lemahnya pengaturan ini menyebabkan hak-hak pekerja alih daya, seperti upah layak, jaminan sosial, dan perlakuan non-diskriminatif, seringkali diabaikan. Dalam konteks ini, posisi subordinatif pekerja terhadap pengusaha menjadi semakin tajam, sehingga menjadikan pekerja sebagai pihak yang rentan secara hukum dan sosial. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan manifestasi dari penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang tidak hanya memberikan kepastian hukum tetapi juga menjamin keadilan sosial. Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya harus menjamin terpenuhinya hak-hak dasar seperti kesempatan yang sama, perlakuan tanpa diskriminasi, dan hak atas pekerjaan yang layak.

Dengan melihat realitas tersebut, kajian terhadap pengaturan pekerja alih daya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menjadi relevan dan mendesak. Evaluasi terhadap substansi hukum yang ada sangat penting untuk menilai sejauh mana regulasi tersebut mampu memberikan perlindungan yang memadai dan merespons permasalahan yang muncul dalam praktik. Tujuan akhirnya adalah menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, seimbang, dan menjamin kesejahteraan bagi seluruh pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Dari pemaparan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan antara lain sebagai berikut: Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 tahun 2023? Serta bagaimanakah hak-hak pekerja alih daya yang telah mengalami usia pensiun yang tetap dipekerjakan?

Metode

Menurut Sugiyono metode penelitian adalah cara-cara ilmiah unyuk mendapatkan data valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Menurut Diantha (2017) Penelitian hukum *normative* merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku atau diterapkan terhadap permasalahan hukum tertentu. Penelitian hukum *normative* meneliti hukum dari perspektif internal dengan objek penelitiannya adalah norma hukum.

Pendekatan yang digunakan dalam suatu penelitian hukum *normative* akan memungkinkan seseorang peneliti untuk memanfaatkan hal ilmu untuk penguatan dan analisis tanpa mengubah karakter ilmu hukum sebagai normatif. Pada umumnya pendekatan dalam penelitian hukum normatif terdiri dari: pendekatan perundang-undangan atau *statue approach*, pendekatan konseptual, dan pendekatan analisis (Waluyo, 2008). Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan atau *statue approach*, pendekatan konseptual, dan pendekatan analisis.

Sumber data yang digunakan penelitian ini meliputi bahan hukum primer (peraturan dan putusan), sekunder (literatur ilmiah), dan tersier (media pendukung). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, sementara untuk teknik analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui penafsiran gramatikal untuk memahami makna norma hukum serta menjawab rumusan masalah yang dikaji secara sistematis.

Pembahasan

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023

Di tengah kondisi global yang bergejolak dan keterbatasan ruang gerak dari kebijakan makro, penguatan fundamental ekonomi domestik untuk menjaga daya saing ekonomi domestik harus menjadi prioritas utama. Stabilitas kekuatan permintaan domestik, terutama konsumsi privat dan investasi di tengah meningkatnya tekanan harga dan terpuruknya pertumbuhan global, sangat bergantung pada kemampuan Indonesia untuk meningkatkan daya saing dan daya tarik pasar domestik bagi investor. Untuk itu diperlukan kebijakan dan langkah-langkah strategis Cipta Kerja yang memerlukan keterlibatan semua pihak yang terkait, dan terhadap hal tersebut perlu menyusun dan menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja dengan tujuan untuk menciptakan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Pembentukan RUU Cipta Kerja diperlukan adanya upaya untuk menyeimbangkan pendapat seluruh pihak untuk memberikan aspirasi mengenai tujuan dari pembentukan peraturan dan peraturan yang sudah dilakukan pembentukan dapat diterima dan berlaku bagi seluruh kalangan.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha paling sedikit memuat pengaturan mengenai penyederhanaan perizinan berusaha, persyaratan investasi, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan kawasan ekonomi. Untuk mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah menggunakan metode omnibus (*omnibus law*). Pada konsep *omnibus law* dan *consolidation law* merupakan sebuah metode yang digunakan dalam menata norma hukum yang mana telah diundangkan dalam beberapa peraturan perundang-undangan (Ahmad dkk, 2020). *Omnibus law* adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi, *Omnibus Law* merupakan konsep produk hukum yang berfungsi untuk mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistik. Menurut Putra (2020) *Omnibus law* adalah langkah menerbitkan satu UU yang bisa memperbaiki sekian banyak UU yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha.

Pada konsep *omnibus law* ini merupakan sebuah langkah terobosan yang di nilai sebagai sebagai langkah yang paling efektif dalam melakukan suatu revisi terhadap suatu Undang-Undang dan norma yang sudah ada dan yang dianggap sudah tidak sesuai dengan suatu perkembangan zaman saat ini dan juga tidak sesuai terhadap tuntutan masyarakat yang berbuntut bahwa Undang-Undang atau norma tersebut telah merugikan kepentingan negara dan tidak terdapat manfaat bagi masyarakat yang menjalaninya (Kurniawan, 2020). Arah politik hukum RUU Cipta Kerja, yaitu pembentukan hukum baru dengan mengadopsi konsep omnibus law untuk simplifikasi regulasi dengan pemangkasan, penyederhanaan, dan deregulasi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan cipta kerja. Rencana untuk menerbitkan RUU Cipta Kerja sebagai suatu kebijakan hukum (*legal policy*) menjadi perhatian publik, karena belum dikenal dalam sistem hukum Indonesia, ada resentralisasi kewenangan di pemerintah pusat, berpengaruh pada hak tenaga kerja, serta keberpihakan pada investor (Mayasari, 2020).

Namun Undang-Undang tersebut telah dilakukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU- XVIII/2020 telah menetapkan putusan dengan amar, antara lain:

1. Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai

- dengan dilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan; dan
3. Melakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Selain sebagai tindak lanjut putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU- XUII/2020 tersebut, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja juga melakukan perbaikan rumusan ketentuan umum Undang-Undang sektor yang diundangkan sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dengan perbaikan rumusan ketentuan umum (batasan pengertian atau definisi, singkatan atau akronim, dan hal-hal yang bersifat umum) tersebut melalui ketentuan yang ada dalam Undang-Undang sektor yang tidak diubah dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja harus dibaca dan dimaknai sama dengan yang diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja.

Sebagai tindak lanjut berikutnya, perlu menyusun Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja untuk melakukan perbaikan dari penggantian atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ruang lingkup Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja ini meliputi: peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; ketenagakerjaan; kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; kemudahan berusaha; dukungan riset dan inovasi; pengadaan tanah; kawasan ekonomi; investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional; pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan penerapan sanksi.

Terobosan pemerintahan Joko Widodo-Ma'ruf Amin merevisi 79 Undang-Undang melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menimbulkan polemik sedari awal penyusunannya dengan menggunakan metode *omnibus law*. Kendati akhirnya berujung dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh MK atas pengujian formil, pemerintah tak putus asa dengan menerbitkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Melalui UU Cipta Kerja pemerintah mengklaim membenahi berbagai ketentuan yang dinilai menghambat investasi. *Omnibus law* cipta lapangan kerja dikonsepsikan oleh pemerintah sebagai investasi terhadap pembentukan dan pembukaan lapangan kerja. Upaya utama yang dilakukan adalah terhadap penataan ekosistem penanaman modal. Penataan ekosistem yang dimaksud meliputi penyederhanaan perizinan, persyaratan Menurut Ansari (2020) penanaman modal, ketentuan dalam ketenagakerjaan, kemudahan berusaha, pengembangan riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan konsentrasi pada kawasan ekonomi.

Sedikitnya ada 6 ketentuan ketenagakerjaan yang diperbaiki Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pertama, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), di mana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memandatkan uang kompensasi bagi pekerja yang habis masa PKWT. Sebelumnya, tidak ada uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang habis masa kontraknya. Dasar dari pemberian pesangon dikarenakan adanya PHK yang mengatur bahwa perusahaan wajib memberikan pesangon sebagai bentuk penghargaan terhadap pekerja yang sudah memberikan kontribusi kepada perusahaan. Sehingga tidak ada dikenal dengan istilah perusahaan telah melakukan perbudakan kepada pekerja dan tidak ada pihak yang merasa untuk dirugikan. Menurut Sjaiful (2021) Pemberian pesangon telah dijelaskan pada kontrak kerja sebagai perjanjian kerja yang disepakati oleh pemberi kerja dengan pekerja. Hal ini sudah realisasikan oleh banyak perusahaan dan sebelumnya harus dilakukan kesepakatan dan kemudian menjalankan perjanjian yang telah disepakati (Hermawan dkk).

Kedua, pekerja alih daya atau *outsourcing*, di mana UU 11/2020 seolah memberi kebebasan tanpa batas. Ketentuan itu dibenahi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, di mana pemerintah bakal menetapkan jenis jabatan apa saja yang bisa menggunakan mekanisme *outsourcing*. Pengaturan *outsourcing* diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertent, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PKWT-PHK) yang saat ini dalam proses revisi. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bagi perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum dan mengantongi izin. Sebelumnya,

hanya diatur perusahaan *outsourcing* wajib berbadan hukum. Kewajiban berbadan hukum dan mengantongi izin itu ditujukan untuk melindungi pekerja.

Ketiga, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperbaiki ketentuan pengupahan. Antara lain pembayaran upah berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. Ketentuan itu untuk menyesuaikan kebutuhan dan perkembangan dinamika pengupahan. Mengenai upah minimum, ada perbaikan dalam hal formula penghitungan yang semakin diperkuat landasan hukumnya yang sebelumnya tertuang dalam PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sekarang masuk dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Variabel upah minimum juga dibenahi dari sebelumnya berdasarkan pertumbuhan ekonomi atau inflasi sebagaimana diatur UU 11/2020 menjadi pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu sesuai yang diatur Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ada kewajiban juga bagi perusahaan untuk membentuk struktur dan skala upah yang menjadi acuan kenaikan upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun.

Keempat, sebelumnya ada aturan yang melarang pekerja/buruh menikah dengan rekan kerjanya pada satu perusahaan yang sama, atau ada ikatan perkawinan teman sekerja dan ancamanya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketentuan itu tidak ada lagi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga memberi perlindungan kepada pekerja. Selain itu kalangan pengusaha juga diberi kemudahan untuk melakukan PHK karena tidak perlu menunggu penetapan pemerintah tapi cukup melalui pem-beritahuan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kelima, soal pesangon yang besaran kompensasinya diatur melalui PP 35/2021 ketentuan pesangon itu sebelumnya diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keenam, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan skema baru jaminan sosial untuk perlindungan bagi pekerja yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Mantan Ketua Umum Dewan Pimpinan Nasional (DPN) Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Hariyadi B Sukamdani mengatakan kalangan pengusaha optimis terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang diatur UU 11/2020 sudah baik ketimbang aturan sebelumnya. Misalnya soal pengupahan yang diatur Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 cukup membantu dunia usaha terutama industri padat karya. Begitu juga pengaturan *outsourcing*, tapi sayangnya ada perubahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga aturan *outsourcing* yang berlaku sebelumnya akan muncul lagi.

Permasalahannya, sampai dengan diundangkannya UU Cipta Kerja belum juga menjamin terjadinya kesetaraan kedudukan antara pekerja alih daya dengan perusahaan alih daya maupun perusahaan pengguna jasa alih daya. Justru perubahan yang terjadi bukan pada penguatan melainkan semakin melemahkan perlindungan hukum pekerja alih daya. Pertama, bahwa UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 mengubah dan menghilangkan konsep serta sistem alih daya Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, sehingga skema yang dibentuk oleh Mahkamah Konstitusi yaitu dengan sistem TUPE. Hal ini justru menjadi kabur pasca berlakunya UU Cipta Kerja.

Kedua, bahwa hilangnya bentuk hubungan kerja (perjanjian) antara perusahaan lain (perusahaan pengguna jasa pekerja alih daya) dengan pekerja alih daya yang sebelumnya di atur pada Pasal 65 ayat (6) UU Ketenagakerjaan bahwa "Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya" dan ayat (7) yaitu "Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59."

Ketiga, hilangnya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan sistem alih daya sebagaimana yang diatur sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 65 ayat (2) bahwa "Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung." lebih lanjut diatur pada Pasal 66 ayat (1) bahwa "Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok

atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi." Apabila tidak dibatasi, tentu saja praktik hubungan kerja alih daya akan semakin banyak diterapkan pengusaha padahal sistem alih daya atau sistem hubungan kerja triangular lebih condong tidak menguntungkan bagi pekerja (Dhaneswara dkk, 2019).

Keempat, hilangnya jaminan pekerja alih daya demi hukum menjadi pekerja tetap pasca dihapusnya ketentuan Pasal 65 ayat (8) bahwa "dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan." Serta ayat (9) menegaskan bahwa "dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7)." Kemudian ditegaskan pula pada Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Bahwa frasa "demi hukum" tidak dapat serta merta mengubah status dari pekerja/buruh yang awalnya merupakan pekerja perusahaan pemborong menjadi pekerja perusahaan pemberi pekerjaan.

Sehubungan dengan pengaturan ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja berbagai perubahan seperti aturan perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Menurutnya, aturan ini mengatur secara khusus tentang izin LPKS dan teknisnya diatur dalam PP. Kemudian, UU Cipta Kerja juga mengubah aturan penggunaan tenaga kerja asing dari rezim izin ke pengesahan. Jadi penggunaan tenaga kerja asing ini berubah dari izin jadi pengesahan sebagai legal formal agar dapat bekerja pada suatu perusahaan dan pengguna ini juga harus badan hukum tidak boleh personal. Selanjutnya, klaster UU Cipta Kerja mengatur tentang hubungan kerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak tertentu (PKWTT) dan masa uji coba kerja (*probation*).

Kemudian ada juga aturan tentang pengupahan yang dinilai berubah signifikan dibandingkan dengan sebelumnya. Upah Satuan Waktu, ditetapkan dalam upah per-jam, harian, atau bulanan. Upah per-jam, hanya diperjanjikan bagi pekerja "paruh waktu" (*part-timer*) atas dasar kesepakatan sesuai dengan hasil perhitungan formula upah per-jam (UPJ). Kemudian, terdapat perubahan dalam ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan ketentuan pidana dan sanksi administratif.

Secara umum, beberapa ketentuan yang masih perlu diakomodir dalam UU Cipta Kerja, dan rekonstruksi beberapa klausula yang overlapping dan tidak koheren dengan ketentuan atau peraturan perundang-undangan lainnya. Berdasarkan penjelasan di atas mengenai perubahan sistem alih daya di UU Ketenagakerjaan dan di UU Cipta Kerja, menunjukkan semakin mudahnya pengusaha menggunakan pekerja alih daya pada semua sektor yang kehendaknya dan semakin menunjukkan peran pemerintah sebagai salah satu unsur penting dalam hubungan kerja yang berlaku dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, mulai tergerus. menunjukkan semakin mudahnya pengusaha menggunakan pekerja alih daya pada semua sektor yang kehendaknya dan semakin menunjukkan peran pemerintah sebagai salah satu unsur penting dalam hubungan kerja yang berlaku dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, mulai tergerus. Seolah-olah pemerintah saat ini menyerahkan semua urusan tersebut kepada para pihak, sehingga peran pemerintah dalam mengatur/mengontrol pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terkhusus pada sistem alih daya menjadi lemah. sehingga potensi eksploitasi pekerja alih daya semakin besar terjadi.

Analisis Tanggung jawab Hukum dalam Hubungan Kerja Triangular Pasca UU Cipta Kerja

Lemahnya perlindungan pekerja alih daya pasca berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 tidak hanya disebabkan oleh perluasan praktik alih daya, tetapi juga oleh semakin kaburnya pembagian tanggung jawab hukum dalam hubungan kerja yang bersifat triangular. Pada rezim UU Ketenagakerjaan sebelumnya, konstruksi hukum relatif tegas dengan menempatkan perusahaan penyedia jasa sebagai pemberi kerja langsung, sementara perusahaan pengguna tetap dapat dimintai tanggung jawab apabila terjadi pelanggaran yang berakibat pada peralihan status pekerja demi hukum.

Setelah perubahan regulasi, kejelasan tersebut melemah. Perusahaan penyedia jasa memang

tetap menjadi pihak formal dalam perjanjian kerja, namun tanggung jawabnya sering terbatas pada hubungan kontraktual jangka pendek yang berorientasi proyek, sehingga aspek kepastian kerja dan pengembangan pekerja cenderung terabaikan. Di sisi lain, perusahaan pengguna tidak lagi memikul tanggung jawab langsung terhadap hak normatif pekerja, karena penghapusan mekanisme peralihan status demi hukum memutus rantai pertanggungjawaban. Kondisi ini memungkinkan perusahaan pengguna mengambil manfaat terbesar dari tenaga kerja alih daya tanpa menanggung risiko hukum yang sepadan.

Akibatnya, pekerja berada dalam posisi yang terjepit: menerima perintah kerja dari perusahaan pengguna, tetapi harus memperjuangkan haknya kepada perusahaan penyedia jasa yang kerap memiliki kapasitas terbatas. Ketidakjelasan ini menciptakan ruang abu-abu yang melemahkan efek pencegahan dalam hukum ketenagakerjaan dan membuka peluang penghindaran tanggung jawab. Oleh karena itu, penguatan perlindungan pekerja alih daya tidak cukup hanya dengan membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, melainkan menuntut rekonstruksi norma tanggung jawab bersama (joint liability) antara penyedia jasa dan pengguna, khususnya terkait hak-hak normatif dasar pekerja.

Hak – Hak Pekerja Alih Daya Yang Telah Mengalami Usia Pensiun Yang Tetap Dipekerjakan

Perlindungan yang diberikan pemilik usaha terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan pekerja dalam bentuk hak dan kewajiban yang diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan mengatur dan menjabarkan beberapa hak pekerja, termasuk hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja. dapat dijadikan contoh (hak langsung), ialah semacam (Fadillah, 2025) : Hak tidak diskriminatif pada tenaga kerja, Hak atas perlakuan yang serupa, Kemampuan menambah dan mengurangi serta mengakui kompetensi, Hak atas peluang yang serupa dalam profesi, pensiun, beralih profesi, serta mendapatkan nafkah yang terpendang bagus di dalam negara ataupun di luar negara, Hak atas kompensasi dan/atau uang lembur jika seseorang bekerja lebih lama dari jam biasanya atau pada akhir pekan atau hari libur yang dijadwalkan , Kesanggupan Perusahaan untuk melakukan pembayaran upah yang layak selama kegiatan keagamaan. Pada perempuan, khususnya, mempunyai hak untuk memilah tidak bertugas sepanjang (sakit) datang bulan, Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan, Hak perawatan akhlak serta kesusilaan, dan perlakuan yang cocok dengan derajat serta derajat orang serta nilai-nilai agama, Hak pekerja dalam hal jamsos, Hak untuk mendirikan serta bergabung dengan serikat pekerja cocok, Hak Kebebasan untuk bekerja menurut proses dilindungi oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 137 dan 138, Hak untuk menerima "ganti rugi" jika hubungan kerja mereka adalah PKWTT atau dianggap sebagai PKWTT dan memenuhi kriteria sebagai PKWTT adalah tidak tersedia bagi pekerja *outsourcing* yang di-*outsource* karena tidak memiliki hak pesangon yang sama.

Hak ialah prasyarat keberadaan manusia. Seseorang memiliki hak ini dan dapat menggunakannya untuk keuntungan mereka. Ketika seseorang menikmati hak-hak tersebut, mereka bebas untuk melaksanakannya tanpa dipaksa atau diancam oleh siapapun. Sebagai akibat dari hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja/agen, hak-hak pekerja berkembang. Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang undang-undang ketenagakerjaan, mengatur tentang hak-hak dasar pekerja di Indonesia (Azzah dkk, 2023) : Pertama, Hak dasar pekerja dalam ikatan ketenagakerjaan tiap pekerja berkuasa mendapatkan, tingkatkan, serta meningkatkan kemampuan profesinya cocok dengan kemampuan, atensi, serta kemampuannya. Kedua, Hak dasar pekerja tentang jamsos serta k3. Ketiga, Hak dasar pekerja atas perlindungan upah. Keempat, Hak membuat Dasar Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kelima, Hak dasar mogok. Dan ke-enam, Hak dasar khusus bagi perempuan pekerja.

Hak dasar pekerja dan buruh adalah yang telah diuraikan di atas; namun demikian, pekerja upahan tidak selalu dapat menggunakan semua hak ini. Karena pengusaha *outsourcing* lebih mengutamakan gagasan usaha daripada memiliki terlalu banyak pekerja/buruh sebagai faktor produksi, maka pekerja/buruh ini memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat rendah. Perlu diketahui

bahwa UU No. 16/2011 saat ini menjamin hak konstitusional tiap orang buat mendapatkan pengakuan yang seimbang, agunan proteksi, serta kejelasan hukum, walaupun Teori Motivasi Eksternal menegaskan bahwa suatu kebutuhan harus dipenuhi guna menumbuhkan motivasi kerja. Negara Republik Indonesia diwajibkan oleh UU No. 16/2011 untuk membantu orang-orang yang membutuhkan yang mengalami kesulitan hukum dalam mengakses keadilan.

Simpulan

Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 masih menghadapi sejumlah tantangan. Meskipun undang-undang tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas dalam hubungan kerja, kenyataannya implementasi di lapangan menunjukkan bahwa posisi pekerja alih daya masih rentan. Ketidakjelasan status kerja, kontrak jangka pendek yang terus diperpanjang, dan lemahnya pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa membuat perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya menjadi lemah. Regulasi turunan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum sepenuhnya mampu menjamin kepastian kerja dan perlindungan hak-hak normatif para pekerja alih daya.

Pekerja alih daya yang telah mencapai usia pensiun namun tetap dipekerjakan memiliki hak-hak atas sejumlah kompensasi, di antaranya adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diubah kembali dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Selain itu, mereka juga berhak atas manfaat jaminan sosial seperti Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) dari BPJS Ketenagakerjaan, selama mereka terdaftar sebagai peserta aktif selama masa kerja. Conclusions should answer the objectives of the research. Tells how your work advances the field from the present state of knowledge. Without clear Conclusions, reviewers and readers will find it difficult to judge the work.

Daftar Pustaka

- Ahmad Ulil Aedi, Sakti Lazuardi, Ditta Chandra Putri, 2020, *Arsitektur Penerapan Omnibus Law Melalui Transplantasi Hukum Nasional Pembentukan Undang-Undang*, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, Vol. 14, No. 1.
- Antoni Putra, 2020, *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 17 No.1.
- Azyra Fadillah, 2025, "analisis implikasi hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis: melalui pendekatan hukum progresif", *Bureaucracy Journal*, Vol 5 No.1.
- Azzah Farah Nabilah dan Dipo Wahjoeno, 2023, "Hak Pekerja Alih Daya Jika Terjadi Peralihan Perusahaan Alih Daya", *Bureaucracy Journal*, Vol. 3 No.1.
- Bambang Waluyo, 2008, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Budiartha, I Nyoman Putu. 2016, *Hukum Outsourcing (Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum)*, Setara Press, Malang.
- Dhaneswara, Ida Ayu Hangganararas, and I Made Dedy Priyanto, 2019, "Perlindungan Hukum Pekerja Dari Perusahaan Penyedia Jasa yang Bekerja Pada Perusahaan Pemilik Kerja." *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* Vol. 6 No. 4.
- Erlyn Indarti, 2010, *Diskresi dan Paradigma Sebuah Telaah Filsafat Hukum*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fajar Kurniawan, 2020, *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK*, Jurnal Panorama Hukum, Vol. 5 No. 1.
- Hermawan, S., Rochmaniah, A., & Yani, M, *Abdimas Untuk Content creator Melalui Webinar dan Pelatihan*. Vol. 2 No. 2.
- I Made Pasek Diantha, 2007, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenada, Media Group, Jakarta.
- Ima Mayasari, 2020, *Kebijakan Reformasi Regulasi Melalui Implementasi Omnibus Law di Indonesia*, Jurnal

Rechvinding, Vol. 9 No. 1.

Muhammad Insa Ansari, 2020, "Omnibus Law Untuk Menata Regulasi Penanaman Modal", Jurnal Rechtsvinding, Vol. 9 No.1.

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (LN. 2021/No. 45, TLN No.6647, Tanggal 2 Februari 2021)

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Kep-150/Men/2020 tentang Penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dang anti kerugian di perusahaan.

Sjaiful, M, 2021, Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Media Iuris, Vol. 4 No. 1.

Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (LN.14.1992,LL,Tanggal 17 Februari 1992)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun (LN Tahun 1992 Nomor 37, TLN Nomor 3477)

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN.2003/No. 39, TLN NO. 4279, Tanggal 25 Maret 2003)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (LN. 2023/No. 41,TLN No. 6856, Tanggal 31 Maret 2023)

Yasar Iftida, 2013, Apakah Benar Outsorcing Bisa Dihapus, Pohon Cahaya, Yogyakarta.