

## PENGATURAN PEKERJAAN ALIH DAYA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023

Mega Gabriella Taruli<sup>1</sup>, Rr. Ani Wijayati<sup>2</sup>, Haposan Sahala Raja Sinaga<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

<sup>2</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

<sup>3</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

---

**Abstract:** *Hardly any company can sustain its competitiveness amid the rapid shift in the global economy by relying solely on its own resources. Supposition is a good alternative to the highly competitive situation. No company can afford to stimulate the level of investment it needs to make all of its operations the most efficient in the world. The formulation of the problem in this thesis are why the job creation law doesn't set about the type of empowered jobs where previous laws govern about it and, how it implemented legal protection for outsourced workers. This research is an empirical law study. The data used is the primary data. A data-gathering technique using a source interview. Analyze the data as quantitative, analyzing the facts gleaned from the interviews. The result of this research could be concluded that the reason for the unsustainable nature of the job creation law relating to business relations should be governed by by-laws of the sector outside of the by-laws of employment. The implementation of legal protection against the power of labor are protection of outsourcing workers' rights, protection of child labor, for the disabled, of safety and health of the work, of labor security, and of wages.*

**Keywords:** *Outsourcing, Type of Work, Legal Protection*

How to Site: Mega Gabriella Taruli, Rr. Ani Wijayati, Haposan Sahala Raja Sinaga (2024). Pengaturan Pekerjaan Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Jurnal hukum *to-ra*, 10 (Special Issue), pp xx-xx. DOI.10.55809

---

### Introduction

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan perubahan dalam pengelolaan perusahaan dengan memperkecil rentang kendala manajemen, memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah kemudian muncul kecenderungan outsourcing, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain. Hal ini kemudian disebut sebagai perusahaan penerima pekerja.<sup>1</sup> Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu: "Tiap-tiap warga negara

---

<sup>1</sup> Budiarta, I Nyoman Putu. (2016). Hukum Outsourcing (Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum), Malang: Setara Press, hlm. 1

berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dari ketentuan pasal tersebut, dapat diartikan bahwa negara memberikan jaminan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara. Selain pengaturan mengenai penghidupan yang layak, aturan tersebut juga bisa diartikan sebagai kewajiban negara untuk mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja. Pasal tersebut juga menjadi pedoman agar tidak semena-mena untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga dapat mengurangi pengangguran. Perlu diketahui yang menjadi dasar pekerja melakukan pekerjaan adalah perjanjian kerja. Pasal 1313 KUHPerdara mengatur mengenai perjanjian, yang menyatakan bahwa: "Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Jadi pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua orang atau lebih saling mengikatkan dirinya terhadap dua orang atau lebih lainnya. Pasal 1338 KUHPerdara menyatakan bahwa: "Semua persetujuan yang dibuat dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam dunia ketenagakerjaan, perjanjian kerja sama halnya dengan undang-undang yang mengikat bagi mereka yang membuatnya". Perjanjian kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.

Sebagai negara berkembang, Indonesia dituntut untuk melakukan inovasi dan berkreasi untuk meningkatkan daya saing. Tidak dapat dipungkiri bahwa demi peningkatan daya saing, pemerintah perlu mengatur dengan membuat peraturan perundang-undangan sebagai landasan hukum dalam memperbaiki iklim berusaha yang mencerminkan keadilan. Namun demikian, dalam membuat suatu produk hukum melalui peraturan perundang-undangan, perlu mempertimbangkan dampak secara menyeluruh, baik dampak ekonomi dan dampak sosial. Di sinilah kemudian kita dihadapkan untuk melihat bahwa kemandirian dari hukum akan berhadapan dengan yang ideal dan kenyataan.<sup>2</sup> Kerap bahwa dibuat atau diubahnya hukum yang mengatur manusia bertentangan dengan kehendak dari sebagian manusia yang lain. Hal ini karena seiring dengan perubahan zaman, tentu saja perlu adanya perubahan hukum yang mampu mengatur secara menyeluruh dalam menanggapi perubahan yang semakin pesat dari berbagai aspek. Untuk memberi kemudahan dalam berusaha tentu saja diperlukan perubahan peraturan yang mendukungnya. Dengan adanya globalisasi, tentu saja akan memengaruhi cara pandang suatu negara dalam upaya menyeimbangkan negara itu dengan negara lain sehingga memiliki daya saing yang cukup baik, termasuk di dalamnya adalah negara Indonesia. Aspek globalisasi yang terjadi di seluruh belahan dunia saat ini telah berakibat pada terjadinya perubahan dalam seluruh aspek kehidupan manusia. Perubahan itu dengan sendirinya akan terjadi juga pada berubahnya hukum.<sup>3</sup>

Outsourcing dikaitkan dengan hubungan kerja, banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan juga oleh pemerhati. Hal tersebut karena outsourcing banyak dilakukan dengan sengaja oleh perusahaan untuk menekan biaya pekerja/buruh dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan, sehingga sangat merugikan pekerja. Pelaksanaan outsourcing yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga maksud diadakannya

---

<sup>2</sup> Sutjipto, Rahardjo. (2012). Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm.16.

<sup>3</sup> Abdul, Manan. (2013). *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Jakarta: PT. Kharisma Putera Utama, hlm. 63.

outsourcing seperti yang disebutkan di atas menjadi tidak tercapai, karena terganggunya proses produksi barang maupun jasa.<sup>4</sup> Pekerja alih daya hanya bisa mengerjakan kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, tapi peraturan UU Cipta Kerja menghapus pengaturan mengenai batasan tersebut. Berdasarkan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa outsourcing dilakukan dengan perjanjian secara tertulis melalui dua cara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan, atau penyedia jasa pekerja. Dengan kata lain, praktik outsourcing yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan yang diatur Pasal 64, 65, dan 66, dikenal dalam dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.<sup>5</sup> UU Ketenagakerjaan telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja, yang populer disebut outsourcing.<sup>6</sup>

Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, sebagaimana yang dinyatakan dalam konsideran menimbang huruf c dan d UU Ketenagakerjaan. Hal ini juga sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dimana dinyatakan bahwa: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan". Demikian juga yang ditentukan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja", sebagaimana penegasan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Di samping itu dengan outsourcing, pengusaha dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat (1) UUD NRI 1945, dimana dinyatakan bahwa: "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan".

Isu ketenagakerjaan termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan isu yang sensitif dan sering menjadi perdebatan oleh pemangku kepentingan. Tak jarang isu ini menyebabkan adanya aksi unjuk rasa terutama dari serikat pekerja atau kalangan pekerja demi memperjuangkan nasibnya agar tidak terabaikan pada saat penyusunan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan nasib pekerja. Isu perlindungan terhadap tenaga kerja bukan hanya perlindungan akibat adanya pemutusan hubungan kerja, tapi juga perlindungan pada saat pekerja sedang melaksanakan kewajibannya dan memastikan pekerja mendapatkan haknya. UU Cipta Kerja sebagai pengubah sebagian UU Ketenagakerjaan tentu saja berdampak kepada berubahnya tatanan sosial. Berubahnya hukum yang mampu memengaruhi perubahan sosial merupakan sejalan dengan salah satu dari fungsi hukum yaitu sebagai sarana perubahan sosial atau sarana rekayasa masyarakat.

Dengan adanya latar belakang tersebut maka dapat dibuat kesimpulan terdapat 2 (dua) rumusan masalah, yaitu mengapa Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur mengenai jenis pekerjaan yang dapat di alihdayakan dimana Undang-Undang sebelumnya mengatur tentang hal tersebut dan bagaimana impelentasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya, serta

---

<sup>4</sup> I Nyoman Putu, Budiarta. (2016). *Hukum Outsourcing (Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum)*, Malang: Setara Press, hlm. 2.

<sup>5</sup> Adrian, Sutedi. (2009). *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 219.

<sup>6</sup> Abdul, Khakim. (2009). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya, hlm. 74.

teori yang digunakan adalah teori kepastian hukum dan teori perlindungan hukum. Penelitian hukum ini menggunakan penelitian hukum empiris dengan analisis data kuantitatif.

## Discussion

### Sub-heading of the discussion

Dalam bab ini menggunakan teori kepastian hukum menurut Sudikno Mertokusumo dimana dijelaskan bahwa, kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum itu dijalankan. Orang yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Dihapuskannya batasan yang jelas terhadap jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan dalam UU Cipta Kerja sebagaimana yang telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dapat menimbulkan ketidakpastian hukum, karena masih terdapat pekerja/buruh alih daya yang tidak memperoleh haknya. Kemajuan zaman telah memengaruhi perkembangan perekonomian global sehingga menimbulkan persaingan bisnis yang ketat dan menyebabkan tuntutan akan fleksibilitas yang tinggi. Hal tersebut mendorong pengusaha untuk mengembangkan usahanya. Sehubungan dengan pengembangan usaha, maka menyebabkan kebutuhan akan pekerja menjadi tinggi sehingga sistem alih daya atau outsourcing menjadi sebuah pilihan.<sup>7</sup>

Outsourcing pada hakikatnya merupakan suatu sistem yang sudah diterapkan secara global di hampir seluruh negara. Sistem outsourcing di Indonesia diatur dalam UU Ketenagakerjaan, yang terdapat dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. UU Ketenagakerjaan membagi outsourcing atau alih daya menjadi dua jenis, yaitu pemborongan pekerja dan penyedia jasa kerja. Pemborongan pekerja merupakan prosedur perusahaan yang mendelegasikan beberapa pekerjaannya kepada perusahaan pemberi kerja dengan membuat sebuah perjanjian berbentuk tulisan, sedangkan penyedia jasa pekerja yakni, menyerahkan jasa atau tenaga kerja yang akan dipergunakan jasanya oleh pihak penyedia jasa kepada pihak/orang yang meminta jasa. Dapat disimpulkan pekerja pemborongan adalah berupa barang dan penyedia jasa menyerahkan tenaga kerja (jasa).

Pada Pasal 64 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaannya pada perusahaan penyedia jasa atau outsourcing secara tertulis melalui sebuah perjanjian pemborongan pekerja. Selanjutnya pada Pasal 65 ayat (2) dalam UU Ketenagakerjaan, dijelaskan mengenai persyaratan pekerja yang dapat dipekerjakan kepada perusahaan yang bersangkutan/pemberi kerja. Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: "Perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja alih daya untuk melakukan aktivitas yang pekerjaannya harus terlibat secara langsung dengan proses produksi, dan hanya dapat melakukan kegiatan penyokong/pembantu dalam proses produksi". Pasal ini telah memberi batasan untuk perusahaan yang menyediakan tenaga jasa mengenai pekerja/buruh yang dapat dijadikan pegawai alih daya. Regulasi mengenai alih daya yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan dirasa masih memberikan ketidakadilan bagi para pekerja/buruh. Oleh karena itu, diajukan pengujian konstiusionalitas norma dalam pengaturan kontrak outsourcing Undang-Undang Ketenagakerjaan kepada Mahkamah Konstitusi untuk kasus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pemohon dalam hal ini menjabarkan bahwa Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan pada praktiknya kurang memberikan kepastian hukum karena sering berganti-

---

<sup>7</sup> Sarbini. (2021). *Pekerja Alih Daya Dimensi Undang-Undang Cipta Kerja*, Klaten: Lakeisha, hlm. 1

gantinya perusahaan outsourcing untuk suatu pekerjaan yang sama. Ketika itu tidak ada kepastian bagi pekerja dipekerjakan lagi atau kalau pun dipekerjakan, berlaku ketentuan sebagai pekerja yang baru. Hal sedemikian ini sangat berpengaruh bagi hak-hak pekerja yang berkaitan dengan masa kerja, sehingga merugikan pekerja. Berdasarkan prinsip dan solusi yang diberikan, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa frasa “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan tidak konstitusional bersyarat (Conditionally Unconstitutional). Artinya, akan bertentangan dengan UUD NRI 1945 manakala “perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja”.

Dihapuskannya batasan yang jelas terhadap jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan dalam UU Cipta Kerja sebagaimana yang telah diubah dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Hal ini tentu memiliki efek atau pengaruh yang buruk bagi pekerja, dimana nantinya dapat menimbulkan ter-eksplotasinya pekerja/buruh.

Fleksibilitas alih daya dapat menyebabkan penurunan kepastian kerja jangka panjang serta jumlah pekerja tetap. Semakin banyak pekerjaan yang dialihdayakan akan menghapus harapan seseorang untuk menjadi pekerja tetap di perusahaan. Selain itu jika masa kontrak pekerja alih daya telah mencapai batas waktunya, maka masa kerja pekerja/buruh alih daya juga selesai. Akibat dari hal tersebut, pekerja/buruh harus menghadapi risiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya, karena perusahaan penyedia jasa pekerja tidak lagi mendapat kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja. Dampak selanjutnya adalah, pekerja akan mengalami ketidakpastian masa kerja yang telah dilaksanakan karena tidak diperhitungkan secara jelas akibat sering bergantinya perusahaan penyedia jasa outsourcing, sehingga berdampak pada hilangnya kesempatan bagi pekerja outsourcing untuk memperoleh pendapatan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja dan pengabdianya. Hak atas pekerjaan yang di dalamnya melekat dengan upah harus dimaknai sebagai pekerjaan tetap untuk waktu yang lama, bukan pekerjaan waktu tertentu yang singkat seperti outsourcing dan kerja kontrak. Upah merupakan unsur vital dalam hak pekerja karena pekerja yang telah menyertakan dirinya dalam suatu hubungan kerja, dimana pasti mengharap upah. Sejalan dengan vitalnya fungsi upah bagi kehidupan pekerja, pelanggaran terhadap hak pekerja ini dapat dikatakan melanggar hak konstitusi dan hak asasi pekerja yang sudah diatur oleh negara. Pasal 28D ayat (1) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.

Sistem *outsourcing* atau kerja kontrak tidak memberikan jaminan masa depan yang jelas dan pasti. Selain tidak menerima THR/Tunjangan Hari Raya, pekerja kontrak juga tidak menerima tunjangan-tunjangan lain seperti, dana pensiun untuk hari tua maupun jaminan sosial tenaga kerja. Mereka hanya menerima upah. Ketiadaan hak-hak pekerja dalam menerima upah tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak konstitusi dan hak asasi manusia yang berkaitan dengan kelangsungan hidup pekerja. Padahal, hak- hak ini sudah diatur pada Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dimana dinyatakan bahwa: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan

pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". Selain itu, Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa: "Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja".

Dengan dihapuskannya ketentuan-ketentuan ini, ketentuan yang ada di dalam UU Cipta Kerja hanya akan membuat pasar tenaga kerja menjadi lebih fleksibel dengan diberikannya keleluasaan bagi pengusaha untuk menggunakan pekerja kontrak atau outsourcing yang bisa direkrut dan diberhentikan dengan mudah dan murah. Hal tersebut dapat mengakibatkan jumlah pekerja tetap dengan kepastian kerja jangka panjang menjadi menurun. Ketimbang pekerja tetap, pekerja kontrak dan outsourcing cenderung mendapatkan upah yang lebih rendah dan memiliki hak-hak pekerja yang lebih sedikit sehingga cukup menggiurkan bagi pengusaha. Hal ini membuat pengusaha berupaya memperbanyak penggunaan pekerja kontrak dan outsourcing ketimbang pekerja tetap karena dengan demikian, biaya/cost yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan untuk membiayai upah dan hak-hak buruh dapat ditekan sekecil mungkin. Beberapa kajian lapangan membuktikan sistem tenaga kerja fleksibel. Pekerja kontrak dan outsourcing menerima upah yang lebih rendah daripada pekerja tetap yakni 17% lebih rendah untuk pekerja kontrak dan 27% lebih rendah untuk pekerja outsourcing. Mereka juga tidak memiliki kepastian kerja, memiliki tunjangan kerja yang minim dan bisa diberhentikan dengan lebih mudah. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Juliawan juga telah menunjukkan pengusaha cenderung berupaya menggunakan tenaga kerja kontrak dan outsourcing karena biaya/cost yang dikeluarkan dapat ditekan serendah-rendahnya.

Pelaksanaan *outsourcing* telah menimbulkan polemik akibat adanya konflik kepentingan antara pengusaha dan serikat pekerja. Bagi pengusaha, outsourcing atau alih daya merupakan tuntutan usaha sebagai respon atas perkembangan ekonomi global yang menghendaki kecepatan dalam pemenuhan target produksi, efisiensi pembiayaan dan rekrutmen. Dengan melakukan kegiatan *outsourcing*, perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*) dengan memperkerjakan tenaga kerja permanen (pekerja tetap) secara minimal, sedangkan kegiatan penunjang (*non-core business*) diserahkan kepada perusahaan lain. Sementara bagi pekerja/buruh, praktik outsourcing dianggap sebagai bentuk hubungan kerja yang sangat merugikan karena menimbulkan ketidakpastian status ketenagakerjaan (*job insecurity*) dan kurang memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh tersebut. Praktik *outsourcing* dianggap sebagai upaya perusahaan untuk menciptakan keuntungan sebesar-besarnya dan menjadi alternatif pilihan termudah untuk menghindari berbagai kewajiban jika terjadi perselisihan perburuhan.

Lebih lanjut, *outsourcing* disebut-sebut telah menimbulkan diskriminasi terhadap pekerja, terutama terkait dengan diskriminasi upah, hak untuk berserikat, dan memperoleh pekerjaan (usia kerja). Hal tersebut jelas melanggar hak dari para pekerja. Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak atas pengakuan, keamanan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum". Hal ini terkait dengan tanggung jawab negara sebagai lembaga legislatif dalam menjamin kepastian hukum atas perlindungan hak-hak pekerja. Misalnya dalam UU Ketenagakerjaan, dalam konteks hak pekerja wanita, mengandung tiga poin yang perlu dimengerti tidak hanya untuk pekerja wanita tapi juga pengusaha yang dalam hal ini akan turut

berkontribusi dalam penyetaraan kesejahteraan hak yang didapatkan oleh tenaga kerja perempuan.

Dengan perubahan ini, pekerja yang berstatus kontrak beralih ke alih daya atau *outsourcing*. *Outsourcing* melibatkan pemindahan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain untuk mengurangi beban perusahaan<sup>50</sup>. Prinsip dasar alih daya atau *outsourcing* adalah penandatanganan perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk kontrak kerja atau penyedia jasa tenaga kerja. Kontrak tersebut mengatur bahwa perusahaan penyedia tenaga kerja harus membayar sejumlah uang tertentu sesuai dengan kontrak atas pemberian jasa yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Sebagaimana telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, pengusaha yang melimpahkan sebagian kegiatannya kepada pihak lain wajib memberitahukan terlebih dahulu kepada Dinas Ketenagakerjaan Daerah mengenai jenis kegiatan sekunder apabila terjadi pelaksanaan dini pada perusahaan penerima kontrak kerja (*disnaker*) dipindahkan. Pekerja mendaftarkan kontrak kerja. Sementara itu, kontraktor hanya dapat mendelegasikan sebagian kegiatan penunjangnya kepada kontraktor yang memberikan jasa kepada pekerja dalam lima jenis kegiatan penunjang, yaitu jasa keamanan, catering, promosi pekerja, *cleaning service*, dan kontrak minyak dan pertambangan.

Sementara itu, saat ini berlaku Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021. Penghapusan Pasal 64 dan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, dan perubahan Pasal 66 dapat menjadi peraturan mengenai hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakannya, tanpa ada pembagian menurut jenis kontrak kerja atau jenis kinerja pekerjanya.

### **Sub-heading of the discussion**

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum berkaitan dengan peran dan fungsi dari hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan masyarakat. Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.<sup>8</sup> Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh alih daya atau *outsourcing* sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja/buruh berada pada kedudukan yang lebih rendah atau lebih lemah. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan agar dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan yang tidak diskriminatif atas dasar apapun untuk menciptakan sebuah kesejahteraan bagi pekerja/buruh *outsourcing*. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan dari pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan bagi pekerja/buruh alih daya dapat tercapai.

Dalam konteks penelitian ini terkait dengan hubungan kerja tersebut tidak lepas dari peran dan tujuan negara sehingga dapat mencegah terjadinya eksploitasi oleh pihak pengusaha terhadap buruh dalam hubungan kerja. Pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah sarat akan

---

<sup>8</sup> Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu, hlm. 1.

keterbatasan dalam mendapatkan perlindungan hukum, disamping wajib sebagai hak konstitusional. Hak-hak yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional buruh dinyatakan dalam pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yaitu bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Perlindungan hukum merupakan hak asasi yang menyangkut aspek moral dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Hak asasi para pekerja/buruh ialah hak guna mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam kaitannya dengan substansi ini, negara tidak diperkenankan mengurangi hak konstitusional setiap orang, baik dengan mengeluarkan kebijakan mencakup undang-undang (legislative policy) ataupun peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*). Perlindungan hukum sering terkait dengan peran dan fungsi dari hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan masyarakat. Perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja atau pre-employment, selama bekerja atau during employment, dan masa setelah bekerja atau post-employment. Praktik *outsourcing* di Indonesia semakin berkembang dengan pesat. Seiring dengan berjalannya waktu, praktik *outsourcing* pertama kali muncul di Indonesia dan semakin meluas hingga hampir di seluruh daerah di Indonesia setelah disahkan dan diberlakukannya UU Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut memiliki dampak yang cukup besar dalam dunia bisnis, baik dari sisi perusahaan maupun dari sisi kalangan pekerja dan serikat pekerjanya.

Adapun beberapa pendapat dari orang yang di wawancara, yang terdiri dari:

1. Saudara Vrancesco Yefta

Berumur dua puluh dua tahun dan pernah bekerja sebagai pelatih/mentor di bidang e-sport, di PT Qeon Interactive. Saudara Vrancesco menjelaskan bahwa ia mulai bekerja sebagai pekerja outsourcing pada tahun 2022, dan bekerja sesuai dengan jobdesk yang telah disepakati di kontrak kerja. . Pada saat saya menjalani pekerjaan sebagai outsourcing, saya tidak diberikan shift tambahan maupun pekerjaan lembur. Saya tidak mendapat tunjangan apapun dikarenakan pada saat itu saya bekerja secara remote. Saya merasa cukup senang pada saat bekerja di perusahaan tempat saya bekerja dulu sebagai seorang outsourcing, dikarenakan adanya komunikasi antara saya dan juga pihak management melalui supervisor saya. Saudara Vrancesco menjelaskan alasan yang mendasarinya untuk bersedia bekerja sebagai pekerja outsourcing, yaitu dikarenakan gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, serta tidak adanya ekspektasi perusahaan agar dirinya melakukan pekerjaan di luar jobdesk nya. Dalam sepengetahuan saya, perusahaan yang mempekerjakan saya sudah berbadan hukum. Saudara Vrancesco tidak mengetahui peraturan apa saja yang mengatur tentang alih daya atau outsourcing. Pendapatan yang saya dapatkan dibawah UMR.

2. Saudara Ninda Amalia Putri

Berumur dua puluh delapan tahun dan bekerja sebagai staff admin di PT Perusahaan Gas Negara. Saudari Ninda Amalia Putri menjelaskan bahwa ia mulai bekerja sebagai pekerja outsourcing sejak November 2021, dan bekerja sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Saudari Ninda Amalia Putri yaitu diberikan pada tanggal 25 di setiap bulannya dan mendapatkan slip gaji. Saudari Ninda Amalia Putri telah memperbaharui kontraknya sebanyak tiga kali. Saudari Ninda Amalia Putri juga mengatakan

bahwa ia tidak menerima upah lembur ketika lembur/menjalani shift tambahan. Saudari Ninda Amalia Putri menyatakan bahwa yang ia rasakan sebagai pekerja outsourcing di perusahaan tempat ia bekerja sekarang yaitu tidak memiliki jenjang karir. Saya mengetahui peraturan apa saja yang mengatur tentang alih daya atau outsourcing. Alasan yang mendasari Saudari Ninda Amalia Putri untuk bersedia bekerja sebagai pekerja outsourcing yaitu menambah pengalaman kerja di bidang yang baru. Saudari Ninda Amalia Putri juga mendapatkan tunjangan sebagai pekerja outsourcing, yaitu berupa THR dan asuransi kesehatan. Saudari Ninda bekerja sebagai pekerja outsourcing di bidang Lembaga Sertifikasi Profesi. Saudari Ninda Amalia Putri menyebutkan bahwa perusahaan yang mempekerjakannya sebagai pekerja outsourcing sudah berbadan hukum. Pendapatan yang diperoleh Saudari Ninda Amalia Putri berada diatas UMR.

3. Saudara Nafiah Sabita

Berumur dua puluh tiga tahun dan bekerja sebagai sekretaris di PT Perusahaan Gas Negara. Saudari Nafiah Sabita menjelaskan bahwa ia mulai bekerja sebagai pekerja outsourcing sejak 1 Januari 2024, dan bekerja sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. . Saudari Nafiah Sabita juga menjelaskan proses penggajian pekerja outsourcing, yaitu mengirimkan absensi setiap bulan kepada outsourcing, gaji ditransfer setiap tanggal 25, slip gaji dapat diakses melalui website outsourcing. Saudari Nafiah Sabita belum pernah memperbaharui kontrak kerja dikarenakan kontrak akan diperbarui setiap satu tahun sekali. Saudari Nafiah Sabita mendapatkan upah lembur ketika lembur/setelah menjalani shift tambahan, apabila mengajukan form lembur. Saudari Nafiah Sabita menyatakan bahwa yang ia rasakan sebagai pekerja outsourcing di perusahaan tempat dirinya bekerja sekarang yaitu, nyaman, lingkungan kerja saling mendukung dan mendapatkan fasilitas kesehatan seperti Inhealth dan BPJS. Saudari Nafiah Sabita mengetahui peraturan apa saja yang mengatur tentang alih daya atau outsourcing. Saudari Nafiah Sabita mendapatkan tunjangan sebagai pekerja outsourcing berupa tunjangan kesehatan (Inhealth dan BPJS). Perusahaan yang mempekerjakan Saudari Nafiah Sabita sebagai pekerja outsourcing telah berbadan hukum. Saudari Nafiah Sabita menyatakan bahwa pendapatan yang ia peroleh berada diatas UMR dengan bonus kehadiran.

*Outsourcing* merupakan salah satu cara dalam dunia bisnis yang hingga saat ini memiliki peminat dan daya tarik yang cukup besar. Praktik outsourcing sendiri yaitu, menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain atau menggunakan jasa pekerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hingga saat ini, praktik perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing masih menjadi kasus hangat yang selalu mendapatkan perdebatan dari berbagai pihak, perusahaan dalam hal ini sebagai pihak yang mendapatkan keuntungan luar biasa dari diberlakukannya outsourcing mendukung penuh diberlakukannya praktik outsourcing di Indonesia. Namun sebaliknya, kalangan pekerja yang merasa sebagai pihak yang dirugikan dalam perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing ini menolak diberlakukannya sistem outsourcing di Indonesia. Eksistensi praktik outsourcing di Indonesia akan sangat membantu pekerjaan dalam perusahaan, tetapi sangat disayangkan di Indonesia tidak diimbangi dengan pengawasan-pengawasan dan perlindungan hukum pekerja/buruh outsourcing yang dapat menjamin terpenuhinya hak dari setiap pekerja.

Perluasan sistem kerja outsourcing ini mendapatkan banyak penolakan dari serikat

buruh, mengingat sebelum adanya pembatasan pun, sistem kerja ini pada praktiknya diberlakukan bagi berbagai jenis pekerjaan (baik pekerjaan utama maupun penunjang) karena lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Saat ini, perluasan tersebut dilegalkan dengan UU Cipta Kerja. Meskipun undang-undang mensyaratkan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja berdasarkan PKWT maupun PKWTT, namun di Indonesia, sistem outsourcing pada umumnya memperkerjakan pekerja/buruh dengan PKWT. Hubungan kerja berdasarkan PKWT ini membuat pekerja tidak memiliki jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan kehilangan kesempatan untuk membangun jenjang karir yang baik. Pasal 66 ayat (3) UU Cipta Kerja mengatur bahwa: “Dalam hal perusahaan alih daya memperkerjakan pekerja berdasarkan PKWT, perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada”. Artinya jika obyek pekerjaannya tidak ada maka hubungan kerja berakhir.

Pasal 19 ayat (3) PP Nomor 35 tahun 2021 menyatakan bahwa: “Dalam hal pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan, perusahaan alih daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja/buruh”. Undang-Undang Cipta Kerja maupun PP Nomor 35 tahun 2021 tidak menyatakan dengan jelas hal apa saja yang mencakup hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan ketika hubungan kerja berakhir. Salah satu keterbatasan peluang yang dimiliki oleh pekerja outsourcing adalah tidak ada kesempatan untuk menjadi anggota serikat pekerja, yang biasanya menjadi wadah bagi pekerja untuk menyuarakan kepentingannya. Hal ini disebabkan karena pekerja/buruh yang bergabung dalam suatu serikat pekerja adalah mereka yang memiliki hubungan kerja tetap dengan perusahaan pemberi kerja. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang paling utama dalam bidang ketenagakerjaan, dikarenakan para pekerja mempunyai peran penting dalam memajukan perekonomian nasional. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Maka, diperlukan wujud perlindungan hukum terhadap para pekerja yang bertujuan untuk menjamin segala hak-hak para pekerja agar terwujudnya kesejahteraan, sehingga para pekerja memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing atau alih daya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Namun setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja, terdapat beberapa aturan dalam UU Ketenagakerjaan yang diubah dan dihapuskan. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing yang

bekerja berdasarkan PKWT menurut UU Cipta Kerja dijelaskan di dalam Pasal 66 ayat (1), dimana hubungan kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja harus didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Hal tersebut sebelumnya dalam undang-undang hanya berdasarkan PKWT. Pasal 66 ayat (2) menjelaskan mengenai perlindungan pekerja outsourcing, yaitu perusahaan alih daya mempunyai tanggung jawab terhadap segala perlindungan pekerja/buruh mengenai upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul. Pasal 66 ayat (3) menjelaskan mengenai pengalihan perusahaan alih daya. Apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya, maka perusahaan alih daya yang baru harus memberikan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh, minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh perusahaan alih daya yang sebelumnya. Persyaratan pengalihan perlindungan hak tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam perusahaan alih daya.

UU Cipta Kerja memiliki beberapa klaster yang salah satu diantaranya adalah mengatur tentang ketenagakerjaan. Pada klaster ketenagakerjaan, pemerintah berupaya mengharmonisasikan beberapa undang-undang yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian, khususnya pada tenaga kerja. Pemerintah dan beberapa pengamat lainnya menilai bahwa regulasi atau perlindungan ketenagakerjaan saat ini terlalu “kaku” sehingga menjadi salah satu faktor yang menghambat investasi dan aktivitas bisnis di Indonesia. Maka dari itu, sistem tenaga kerja di Indonesia perlu dibuat menjadi lebih fleksibel. Pasalnya banyak regulasi yang ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam UU Ketenagakerjaan diganti atau bahkan dihapuskan.

Alih-alih menciptakan lapangan pekerjaan yang layak (*decent work*) bagi para pekerja, UU Cipta Kerja dinilai malah akan membuat kondisi para pekerja jauh menjadi lebih rentan dan penuh dengan ketidakpastian. Perubahan tersebut yaitu mengenai kontrak kerja dan alih daya. Pasal 59 dihapus, dari ketentuan sebelumnya yang membatasi pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dan bersifat sementara (maksimal tiga tahun lamanya) dihapus. Pekerja kontrak bisa dilakukan di semua jenis pekerjaan dan tanpa batas waktu. Ketentuan pada Pasal 64 dan 65 dalam UU Ketenagakerjaan dihapus. Pasal 66 diubah. Dari ketentuan sebelumnya yang membatasi pemborongan kerja dan kerja outsourcing/alih daya pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung, dihapus. Semua jenis pekerjaan termasuk pada kegiatan pokok bisa menggunakan pekerja outsourcing. Dampaknya yaitu memperluas kerja kontrak dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja kontrak (PKWT) dan kerja kontrak bisa lebih dari tiga tahun lamanya, memperluas kerja outsourcing dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja/buruh alih daya, termasuk dalam pekerjaan yang berkaitan secara langsung dengan proses produksi. Pasca diterbitkannya UU Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan mengenai pengaturan terhadap sistem kerja outsourcing atau alih daya. Sistem outsourcing dalam undang-undang ini mengalami “perluasan dan pelegalan”, dimana dapat menjadi suatu permasalahan utama dalam UU Cipta Kerja. Outsourcing atau alih daya secara sederhana dapat juga disebut sebagai sistem mengenai penyediaan tenaga kerja oleh pihak ketiga yang berada di luar perusahaan. Para pekerja/buruh alih daya secara legal bukanlah merupakan bagian dari

perusahaan tempat para pekerja atau buruh tersebut bekerja, namun hanya merupakan bagian dari pihak penyedia jasa outsourcing atau alih daya tersebut. Meningkatnya fleksibilitas hubungan antara pekerja/buruh sebagai tenaga kerja dengan pemberi kerja serta terkait dengan pemotongan gaji pekerja atau buruh sebagai “insentif” kepada penyediaan layanan outsourcing atau alih daya, merupakan sebagian dari dampak yang akan muncul dari sistem tersebut.

UU Nomor 6 Tahun 2023 menyisipkan satu pasal di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 61A, yang menyatakan bahwa: “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir karena jangka waktu telah selesai atau pekerjaannya sudah selesai maka pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerjanya”. Pengusaha wajib memberikan pekerja/buruh uang kompensasi saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit satu bulan secara terus-menerus. Jika PKWT diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir 62 . Kompensasi atau ganti rugi yang diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 ini menekankan bahwa adanya kompensasi kepada pihak pekerja/buruh. Artinya, pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh dalam hal berakhirnya hubungan kerja. Hak kompensasi dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 dapat menggantikan pesangon yang sebelumnya diterima hanya untuk pekerja dalam status PKWTT. Sejak adanya undang-undang ini, PKWT juga berhak mendapat kompensasi menggantikan pesangon. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) diatur dalam PP No.37 Tahun 2021. Pasal 1 angka 1 PP No. 37 Tahun 2021 menyatakan bahwa: “Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”. Manfaat dari program JKP ini dikecualikan untuk pekerja/buruh yang mengalami alasan PHK karena mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun atau meninggal dunia<sup>63</sup> . Dengan ini, pemerintah berusaha untuk melindungi hak-hak dari pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum, yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Hubungan ketenagakerjaan merupakan hubungan antara pihak-pihak terkait dengan kepentingan, yaitu antara pekerja (buruh) dan pengusaha (majikan), serta organisasi buruh (serikat pekerja), dan juga organisasi pengusaha. Buruh dianggap sebagai kelompok kelas yang dapat dieksploitisir oleh majikan sebagai budak dengan tidak mengindahkan hak asasi manusia, sehingga campur tangan pemerintah justru menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan. Dalam kaitannya dengan hubungan industrial, pemerintah berperan sebagai pelindung untuk pekerja/buruh, antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan menteri. Pemerintah juga berperan sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha untuk mencari penyelesaian masalah antara kedua belah pihak, sehingga mendapatkan hak-hak sebagaimana yang sudah diatur dalam undang-undang.

## Conclusion

Alasan tidak diaturnya jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam UU Cipta Kerja yaitu terkait dengan hubungan bisnis, seharusnya diatur dalam peraturan perundang-undangan sektor di luar peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan hanya mengatur terkait hal-hal yang berhubungan dengan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja/buruh, sehingga perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh dapat optimal. Berkaitan ketentuan pemborongan pekerjaan sudah diatur dalam KUHPerduta Buku III Bab 7-A Bagian VI, yang menekankan pada hubungan bisnis antara Perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborongan, sehingga tidak perlu diatur kembali.

## References

- Budiartha, I Nyoman Putu. (2016). *Hukum Outsourcing (Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum)*, Malang: Setara Press.
- Sutjipto, Rahardjo. (2012). *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Abdul Manan. (2013). *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Jakarta: PT. Kharisma Putera Utama.
- I Nyoman Putu Budiartha. 2016. *Hukum Outsourcing (Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum)*, Malang: Setara Press.
- Adrian, Sutedi. (2009). *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Abdul Khakim. (2009). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya.
- Sarbini. (2021). *Pekerja Alih Daya Dimensi Undang-Undang Cipta Kerja*, Klaten: Lakeisha.
- Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu.