

ABSTRAK

Sistem alih daya (*outsourcing*) di Indonesia mengalami perubahan mendasar pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya melalui penghapusan Pasal 65 dan perubahan Pasal 64 serta 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya menjadi landasan normatif pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Penghapusan tersebut menciptakan kekosongan norma yang berpotensi merugikan pekerja alih daya, khususnya dalam hal kepastian hukum dan perlindungan hak normatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui urgensi batasan terhadap jenis pekerjaan dalam sistem alih daya (*outsourcing*) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia dan untuk mengetahui serta menganalisis ketiadaan batasan terhadap jenis pekerjaan dalam sistem alih daya (*outsourcing*) jika ditinjau dari aspek perlindungan hukum pekerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *yuridis normatif* yang didukung pendekatan empiris melalui wawancara dengan perwakilan Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang. Spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis dengan menganalisis bahan hukum primer berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Analisis data dilakukan secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan tanpa batasan normatif yang jelas perusahaan dapat mengalihkan seluruh jenis pekerjaannya kepada pihak ketiga termasuk pekerjaan inti yang semestinya dilaksanakan oleh tenaga kerja berkompentensi dalam bingkai hubungan kerja langsung dan berkelanjutan. Selain itu, ketiadaan batasan jenis pekerjaan dalam sistem alih daya pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menimbulkan implikasi serius terhadap perlindungan hukum pekerja, yang tercermin dari ketimpangan hak antara pekerja alih daya dengan pekerja tetap meskipun keduanya menjalankan fungsi yang secara substantif tidak berbeda. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar Dewan Perwakilan Rakyat segera menerbitkan undang-undang yang secara eksplisit memuat kriteria pembeda antara pekerjaan inti dan penunjang, serta pemerintah sebagai garda terdepan perlindungan pekerja harus memiliki kebijakan yang tegas dan komprehensif dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: Alih Daya; Batasan Jenis Pekerjaan; Perlindungan Hukum Pekerja; Undang-Undang Cipta Kerja.

ABSTRACT

The outsourcing system in Indonesia has undergone fundamental changes following the enactment of Law Number 6 of 2023 on Job Creation, particularly through the elimination of Article 65 and the amendment of Articles 64 and 66 of Law Number 13 of 2003 on Manpower, which previously served as the normative foundation for restricting the types of work that could be outsourced. The elimination of these provisions has created a normative vacuum that potentially disadvantages outsourced workers, particularly with regard to legal certainty and the protection of normative rights. This study aims to determine the urgency of imposing restrictions on the types of work within the outsourcing system following the enactment of the Job Creation Law in Indonesia, and to examine and analyze the absence of such restrictions from the perspective of legal protection for workers.

This study employs a normative juridical approach supported by an empirical approach through interviews with representatives of the Semarang City Manpower Office. The research specification is descriptive-analytical, examining primary legal materials consisting of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, Law Number 13 of 2003 on Manpower, and Law Number 6 of 2023 on Job Creation. Data analysis was conducted qualitatively.

The findings reveal that without clear normative restrictions, companies are able to outsource all types of work to third parties, including core work that should properly be carried out by competent workers within the framework of a direct and continuous employment relationship. Furthermore, the absence of restrictions on the types of work in the outsourcing system following Law Number 6 of 2023 on Job Creation gives rise to serious implications for the legal protection of workers, as reflected in the disparity of rights between outsourced workers and permanent employees despite both performing functions that are substantively indistinguishable. Based on these findings, this study recommends that the House of Representatives promptly enact legislation that explicitly sets out distinguishing criteria between core and supporting work, and that the government, as the frontline guardian of worker protection, must adopt firm and comprehensive policies within industrial relations.

Keywords: *Outsourcing; Restrictions on Types of Work; Legal Protection of Workers; Job Creation Law.*