

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan terhadap kedua permasalahan dalam penelitian ini, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagaimana Perbedaan pengaturan tentang pekerja outsourcing antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang PERPU Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,

Bahwa Didalam Undang-Undang Cipta Kerja, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-outsourcing. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang PERPU Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengubah sebagian ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya terkait ketentuan *outsourcing*. Selama ini outsourcing dalam UU Ketenagakerjaan diartikan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain.

Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Tapi, UU Cipta Kerja mengubah ketentuan outsourcing dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.

Bahwa *Outsourcing* dalam UU Cipta Kerja dikenal dengan istilah alih daya. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) menyebutkan perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

2. Bagaimana Perlindungan hukum pekerja alih daya atau *Outsourcing* akibat disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Perpu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Kepastian Hukum dalam Perlindungan Preventif Pekerja Outsourcing, Setidaknya ada beberapa point penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing diantaranya adalah prinsip kepastian hukum baik dari segi unsur dan makna prinsip kepastian hukum, dapat dijelaskan sebagai berikut : Pertama, salah satu unsur kepastian hukum adalah mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan hukum administrasi, Kedua, jika ditinjau dari makna prinsip kepastian hukum seperti yang diatur dalam Pasal 6 ayat (1) huruf i Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menjelaskan, setiap peraturan perundang-undangan materi muatannya mengandung atau mencerminkan prinsip kepastian hukum, yaitu bahwa setiap peraturan hukum harus dapat mewujudkan ketertiban di masyarakat melalui jaminan kepastian hukum. Kepastian Hukum Jenis Pekerjaan Pekerja Outsourcing Ketidakpastian hukum dalam hal ini dapat dilihat pada Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menimbulkan multitafsir, yaitu dalam pasal ini menjelaskan pekerjaan yang diserahkan pengerjaannya ialah merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Yang mana pada Pasal 6 ayat (1) c Kepmenakertrans No. Kep 220/Men/X/2004 menjelaskan kegiatan penunjang merupakan kegiatan yang dapat mendukung dan memberi kelancaran pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan yang memberi kerja, Kepastian Hukum Bentuk Badan Hukum Perusahaan Outsourcing.

Bahwa Didalam hal ini terdapat konflik norma pengaturan atau ketidakserasian pengaturan mengenai bentuk badan usaha perusahaan outsourcing. Yang mana pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengharuskan untuk berbadan hukum, sedangkan Kepmenakertrans No.

Yudi Rijali Muslim. 2023

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PERPU CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG TERHADAP SISTEM KERJA ALIH DAYA ATAU OUTSORSING**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S2 Hukum  
{[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)-[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id)-[www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)}

220/MEN/X/2004 membolehkan bentuk perusahaan outsourcing tidak atau bukan berbadan hukum yang tidak mempunyai kekuatan mengikat atau tidak memiliki keabsahan yuridis. Akan tetapi tentu ketentuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dapat berlaku karena Undang-Undang merupakan norma hukum yang lebih tinggi tingkatannya, yaitu perusahaan outsourcing harus berbadan hukum. 2. Kepastian Hukum dalam Perlindungan Represif Pekerja Outsourcing Pada dasarnya konsep perlindungan hukum adalah memberi perlindungan kepada pihak yang posisinya berada dipihak yang lemah dari tindak sewenang-wenang pihak lain yang posisinya lebih kuat. Bentuk dari perlindungan hukum itu sendiri dilakukan secara preventif, yaitu melalui pengaturan didalam perundang-undangan, represif melalui pengadilan dalam putusan-putusan hakimnya. Yang dalam hal ini berkaitan dengan putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) maupun pada putusan MA.

## B. SARAN

system kerja Outsorsing sudah sangat jelas merugikan pekerja, untuk itu harus segera dihapuskan adapun selain itu pemerintah atau Negara dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja alih daya (*oursourcing*) yang diatur dalam UU Cipta Kerja, Presiden dan DPR sebagai pembuat undang-undang dapat kembali mengkaji dan kedepan Undang-undang tersebut dapat direvisi sebagai dasar dilakukannya revisi, DPR dapat meninjau dan mempertimbangkan sebagaimana keputusan Mahkamah Konstitusi untuk melakukan revisi terhadap UU No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPU Cipta Kerja tersebut sehingga dapat memberikan perlindungan hukum yang baik kepada pekerja. Perusahaan pemberi kerja dan penyedia jasa harus membangun kemitraan yang baik untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam perusahaan sehingga tercipta suasana harmonis yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Pemerintah harus terus meningkatkan

Yudi Rijali Muslim. 2023

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PERPU CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG TERHADAP SISTEM KERJA ALIH DAYA ATAU OUTSORSING**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S2 Hukum  
{www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id}

fungsinya sebagai pengawas dalam hubungan industrial untuk mencegah pelanggaran dan melindungi hak pekerja/buruh, pemerintah juga dapat tim pegawai berjalannya system kerja alih daya ini untuk kedepannya, perlindungan hukum terhadap pekerja dengan sistem outsourcing dapat lebih baik dan memberi kepastian hukum, regulasi dan aturan adalah halutama, terpenuhinya hak dan kewajiban bagi para pekerja dan perusahaan sehingga terciptanya hubungan yang harmonis dalam kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara.

**Yudi Rijali Muslim. 2023**

***ANALISIS YURIDIS TERHADAP UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PERPU CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG TERHADAP SISTEM KERJA ALIH DAYA ATAU OUTSORSING***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S2 Hukum  
{[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)-[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id)-[www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)}