

ABSTRAK

Indonesia merupakan negara hukum yang memiliki regulasi secara khusus di bidang ketenagakerjaan, salah satunya sistem *outsourcing*. Namun, regulasi yang dibuat dapat menimbulkan problematika apabila tidak sesuai dengan realita dalam bermasyarakat. Secara yuridis, definisi perjanjian alih daya masih belum ada penjelasannya, baik dalam UU Cipta Kerja 2020 hingga UU Cipta Kerja 2023. Hal inilah yang mengharuskan adanya perubahan antara perjanjian pengaturan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan 2003 hingga UU Cipta Kerja 2023.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yuridis normatif dengan pendekatan *statute approach*. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui teknik kepustakaan serta metode analisa menggunakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan istilah dari regulasi tahun 2003 hingga 2023. Pada tahun 2003, ketenagakerjaan terbagi menjadi perjanjian pemborongan kerja dan penyedia jasa pekerja. Pada tahun 2020, secara tidak langsung perjanjian pemborongan bukan bagian dari sistem *outsourcing* dan merubah substansi ketenagakerjaan dengan istilah alih daya. Berdasarkan hasil perubahan, regulasi lama, memiliki batasan mengai sistem *outsourcing*. Sedangkan, regulasi terbaru tidak memberikan batasan karena penghapusan dan perubahan pasal-pasal, sehingga memungkinkan pengusaha bebas memperluas jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jika dibandingkan, UU Ketenagakerjaan lebih baik dibandingkan dengan UU Cipta Kerja karena dalam regulasi baru, perusahaan yang tidak masuk dalam kategori alih daya harus melakukan pengalihan hak dan perlindungan terhadap PKWT sesuai perjanjian kerja yang berlaku selama objeknya masih ada. UU No. 6 Tahun 2023 digunakan sebagai regulasi terbaru mengenai sistem *outsourcing* di Indonesia.

Kata Kunci : Undang-Undang, Regulasi, Ketenagakerjaan, Alih Daya, Cipta Kerja

ABSTRACT

Indonesia is a legal country that has special regulations in the field of employment, one of which is the outsourcing system. However, the regulations that are made can cause problems if they are not in accordance with the realities of society. Juridically, there is still no explanation regarding the definition of an outsourcing agreement, either in the 2020 to the 2023 Job Creation Law. This is what requires a comparison of outsourcing regulatory agreements in the 2003 Employment Law to the 2023 Job Creation Law.

The research method used in this research is normative juridical with a statute approach. The technique for collecting legal materials is carried out through library techniques and analysis methods using qualitative analysis.

The research results show that there are differences in terms from the 2003 to 2023 regulations. In 2003, employment was divided into work contracting agreements and worker service providers. In 2020, indirectly contracting agreements are not part of the outsourcing system and change the substance of employment with the term "outsourcing". Based on the comparison results, the old regulations had limitations regarding the outsourcing system. Meanwhile, the latest regulations do not provide restrictions due to deletions and changes to articles, thus allowing entrepreneurs the freedom to expand the types of work that can be outsourced. When compared, the Employment Law is better than the Job Creation Law because in the new regulation, companies that are not included in the outsourcing category must transfer rights and protect PKWT in accordance with the work agreement that is valid as long as the object is still there. UU No. 6 of 2023 is used as the regulation regarding the outsourcing system in Indonesia.

Keywords : Laws, Regulations, Employment, Outsourcing, Job Creation