

**SKRIPSI**

**PERALIHAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA BAGI PEKERJA ALIH  
DAYA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)  
PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum*

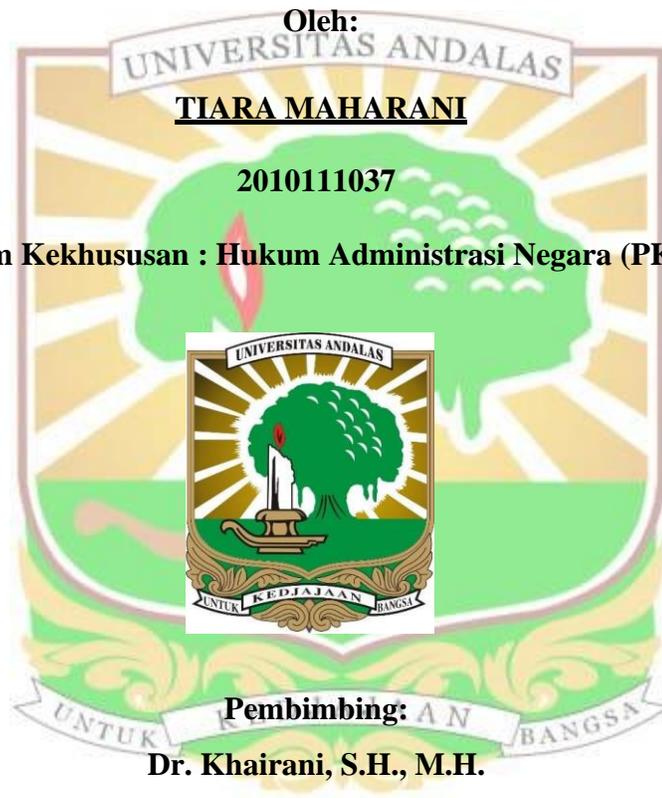
Oleh:

UNIVERSITAS ANDALAS

**TIARA MAHARANI**

2010111037

**Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara (PK VII)**



**Pembimbing:**

**Dr. Khairani, S.H., M.H.**

**Titin Fatimah, S.H., M.H.**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ANDALAS**

**PADANG**

**2024**

## ABSTRAK

Konsep alih daya pasca Undang-Undang Cipta Kerja mengubah Pasal 64 dan Pasal 66, serta menghapus Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja membagi Pasal 64 menjadi tiga ayat. Selain itu, UU Cipta Kerja menghapus Pasal 65 UU Ketenagakerjaan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan pemborongan pekerjaan. Kemudian jika dibandingkan dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, terdapat beberapa perubahan, yakni dimasukkannya hasil Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang pengujian Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Terkait peralihan perlindungan hak pekerja alih daya dengan PKWT maka berlaku prinsip TUPE. Pasca UU Cipta Kerja prinsip TUPE diatur dalam Pasal 66 ayat (3) kemudian sebagai peraturan pelaksana terdapat dalam Pasal 19 PP No. 35 Tahun 2021. Dilihat dari pengaturan tersebut, terlihat jelas bahwasanya peraturan TUPE saat ini tidak detail dan tidak cukup mengatur praktik alih daya yang kebanyakan melanggar hak normatif buruh. Selain itu, realitanya pemberlakuan ketentuan TUPE tersebut tidak berjalan dengan maksimal sampai saat ini. Adapun rumusan masalah dalam skripsi ini yaitu: 1) Bagaimana konsep alih daya pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja? 2) Bagaimana peralihan perlindungan hak pekerja bagi pekerja alih daya dengan perjanjian waktu kerja tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja? Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dan bersifat deskriptif analitis dimana menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif menyangkut permasalahan yang telah dirumuskan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, *pertama* konsep alih daya pasca UU Cipta Kerja terdapat beberapa perubahan yaitu, pemerintah mengubah Pasal 64 dan 66 dan menghapus Pasal 65. *Kedua*, pengaturan terkait pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh alih daya (TUPE) pasca UU Cipta Kerja saat ini tidak detail dan tidak cukup mengatur praktik alih daya yang kebanyakan melanggar hak normatif buruh. Selain itu, ditemukan bahwa hingga hari ini perusahaan alih daya yang menerapkan prinsip TUPE dalam pelaksanaan alih daya berdasarkan PKWT belum berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini disebabkan belum adanya upaya aktif dari pemerintah dan Disnakertrans untuk melakukan sosialisasi dan pengawasan, dan perusahaan alih daya lama tidak bisa masuk untuk ikut melakukan intervensi terhadap kebijakan perusahaan alih daya baru, serta kurangnya pemahaman pekerja alih daya terhadap prinsip TUPE.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja Alih Daya, Prinsip TUPE, Undang-Undang Cipta Kerja