

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Konsep alih daya dalam UU Cipta Kerja mengembalikan Pasal 64 dan membaginya menjadi tiga ayat. Dalam Pasal 64 tidak lagi dicantumkan mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja kini hanya dapat dilakukan dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Selain itu, UU Cipta Kerja menghapus Pasal 65 UU Ketenagakerjaan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan pemborongan pekerjaan. Kemudian ketentuan Pasal 66 dalam UU Cipta Kerja jika dibandingkan dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, terdapat beberapa perubahan, yakni dimasukkannya hasil Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tentang pengujian Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Pasca berlakunya UU Cipta Kerja, belum ada peraturan pelaksana terkait alih daya sehingga ketentuan yang tercantum dalam Pasal 64 UU Cipta Kerja belum diterapkan secara menyeluruh dan efektif.
2. Peralihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh alih daya berdasarkan PKWT (TUPE) di Indonesia pasca berlakunya UU Cipta Kerja terdapat dalam Pasal 66 ayat (3) dan Pasal 19 PP No. 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana. Dalam konsep ini ketika perusahaan pengguna tidak memberikan pekerjaan kepada perusahaan alih daya yang lama dan

mengalihkan kepada perusahaan baru, selama pekerjaan masih ada maka para pekerja yang telah ada sebelumnya harus terus dipekerjakan oleh perusahaan alih daya yang baru. Pengaturan terkait TUPE saat ini tidak detail dan tidak cukup mengatur praktik alih daya yang kebanyakan melanggar hak normatif buruh. Oleh karena itu pengaturan prinsip TUPE belum dapat diberlakukan secara efektif untuk perlindungan pekerja alih daya berdasarkan PKWT sesuai dengan ketentuan yang ada pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dikarenakan adanya permasalahan yaitu, belum ada upaya aktif dari pemerintah dan Disnakertrans untuk melakukan sosialisasi dan pengawasan, kemudian juga disebabkan oleh perusahaan alih daya lama tidak bisa masuk untuk ikut melakukan intervensi terhadap kebijakan perusahaan alih daya baru, sementara perusahaan alih daya baru menolak untuk menerima pekerja dari perusahaan alih daya lama, serta kurangnya pemahaman alih daya terhadap prinsip pengalihan hak tanggungan bahwa suatu keharusan, selama pekerjaannya masih tetap ada pada saat perusahaan alih daya berganti.

## **B. Saran**

1. Kepada pemerintah harus segera membuat peraturan khusus yang jelas dan rinci tentang pekerja/buruh alih daya, yang mana didalam peraturan tersebut yang mana didalamnya harus mencakup batasan pekerjaan yang dapat dialihkan kepada pekerja alih daya sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 64 ayat (3) UU Cipta Kerja untuk memastikan pelaksanaan alih daya dalam UU Cipta Kerja sepenuhnya sesuai dengan peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Dengan terciptanya pengaturan hukum yang jelas dan rinci, dan adanya pengawasan aktif dari pemerintah serta pengaturan sanksi maka pekerja/buruh alih daya akan mendapatkan perlindungan hukum yang maksimal sesuai dengan aspek keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

2. Kepada pemerintah, terutama pemerintah daerah, harus membuat kebijakan untuk memberikan pelatihan kerja kepada calon pekerja dan memberikan penyuluhan serta sosialisasi hukum tentang TUPE kepada pekerja. Selain itu, perusahaan juga harus diberikan penyuluhan dan sosialisasi tentang peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketentuan TUPE .

