BAB III
KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA DALAM HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

3.1 Kedudukan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Membahas terkait kedudukan hukum pekerja alih daya dalam UU 13/2003, maka tidak lepas dari bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh UU 13/2003 terhadap pekerja alih daya. Untuk itu perlu mengetahui terlebih dahulu terkait pengaturan pelaksanaan alih daya dalam UU 13/2003. Pelaksanaan alih daya sendiri diatur pada pasal 64 UU 13/2003 yang menjelaskan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan/penyedia jasa yang dibuat secara tertulis.

Berdasarkan penjelasan pasal tersebut, maka legalitas dalam melaksanakan alih daya telah diatur dalam UU 13/2003. Selain itu, pasal tersebut menjadi cikal bakal lahirnya kedudukan hukum bagi pekerja alih daya. Pekerja alih daya sendiri merupakan pekerja yang diberikan perintah kerja oleh perusahaan penerima pekerjaan untuk melaksanakan suatu pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja. Maka hubungan kerja yang dimiliki pekerja alih daya adalah dengan perusahaan alih daya bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Terkait hubungan kerja antara pekerja alih daya dengan perusahaan alih daya UU 13/2003 telah mengatur mengenai hal tersebut. Termuat dalam ketentuan pasal 65 ayat (6) yang menjelaskan bahwa hubungan kerja dalam pelaksanaan alih daya diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis oleh perusahaan alih daya dengan pekerjanya. Berdasarkan penjelasan pasal 65 ayat (6) UU 13/2003, maka hubungan kerja yang dimiliki pekerja alih daya adalah dengan perusahaan alih daya bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Sehingga dalam hal ini menempatkan perusahaan alih daya sebagai pihak yang memiliki hubungan hukum secara langsung dengan pekerja.

Berkaitan dengan perlindungan pekerja alih daya, dalam UU 13/2003 sendiri telah mengatur perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya. Dalam hal ini termuat pada ketentuan pasal 65 dan 66 UU 13/2003. Kedua pasal tersebut berisi mengenai syarat-syarat pelaksanaan alih daya sekaligus memuat perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya didalamnya. Pasal 65 sendiri mengatur mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat dialih dayakan. Hal ini termuat pada pasal 65 ayat (2) huruf b yang menjelaskan bahwa :

”Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung”.

Berdasarkan pasal 65 ayat (2) huruf b ini memberikan syarat-syarat yang harus dipenuhi sebelum penyerahan pekerjaan dapat dilaksanakan. Apabila tidak terpenuhi maka akan timbul akibat hukum lainnya. Selain itu juga, pembatas pekerjaan yang dapat dialih dayakan bertujuan untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan pekerja alih daya oleh perusahaan pengguna jasa yang mengakibatkan kerugian pada sisi pekerja.

Selain pada ayat (2) huruf b. Perlindungan terhadap pekerja alih daya juga diatur pada ayat (4) yang menjelaskan bahwa :

“Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Berdasarkan penjelasan dalam ayat (4), pada saat melaksanakan pekerjaan perusahaan lain. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memberikan perlindungan kerja. Seminimal mungkin seperti yang ada pada perusahaan pemberi pekerjaan. Pemberian perlindungan ini bertujuan agar kesejahteraan pekerja dapat terjamin dan mengurangi tindakan deskriminasi pada pekerja alih daya saat menjalankan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya juga diatur pada ayat (8) yang menjelaskan bahwa :

“Dalam hal ketentuan sebagaimana di maksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.”

Berdasarkan penjelasan pada ayat (8) apabila dalam pelaksanaan penyerahan pekerjaan tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja alih daya dengan perusahaan penerima pekerjaan beralih menjadi pekerja alih daya dengan perusahaan pemberi kerja. Ayat ini memberikan perlindungan hukum sekaligus kepastian hukum terhadap kedudukan hukum pekerja alih daya apabila terjadi penyalahgunaan pekerja alih daya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya dalam UU 13/2003 juga termuat pada ketentuan pasal 66. Pasal ini memiliki 4 ayat yang memuat terkait klasifikasi pekerjaan yang termasuk jasa penunjang sekaligus memuat perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya. Berkaitan dengan klasifikasi jasa penunjang maka merujuk pada ketentuan ayat (1) yang menjelaskan bahwa:

“Pekerja/buruh dari perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan produksi. Tambahan yang dimaksud kegiatan jasa penunjang antara lain :

- a) Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service)
- b) Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering
- c) Usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan)
- d) Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta
- e) Usaha penyedia jasa angkutan pekerja/buruh”

Berdasarkan penjelasan pasal 66 ayat (1), bahwa perusahaan pengguna jasa tidak diperbolehkan menggunakan pekerja alih daya untuk melaksanakan kegiatan utama kecuali jasa penunjang yang dimaksudkan.

Ayat ini tidak hanya memberikan klasifikasi terkait jasa penunjang saja. Tetapi memberikan juga perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya agar tidak dimanfaatkan oleh pengguna jasa untuk melaksanakan pekerjaan diluar ketentuan.

Tidak hanya pada pasal 66 ayat (1) saja perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya diberikan oleh UU 13/2003. Pada ayat (2) pasal 66 juga mengisyaratkan adanya perlindungan kerja kepada pekerja alih daya. Penjelasan pasal 66 ayat (2) yang menjelaskan bahwa :

”Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
- b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak
- c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan
- d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.”

Penjelasan pasal 66 ayat (2) tersebut menjelaskan jika dalam melaksanakan kegiatan penunjang perusahaan pengguna jasa harus memastikan terlebih dahulu kesiapan dari perusahaan penyedia jasa yang akan melaksanakan sebagian pekerjaannya. Terdapat 4 syarat utama yang perlu dipastikan oleh perusahaan pengguna jasa. dikarenakan 4 syarat

tersebut berkaitan langsung dengan keabsahan dari pelaksanaan alih daya sebagaimana diatur pada UU 13/2003.

Ayat ini juga menempatkan perusahaan penyedia jasa sebagai pihak yang berkewajiban untuk bertanggung jawab terkait perlindungan hukum terhadap pekerjanya. Perlindungan hukum yang diberikan pada ayat ini kepada pekerja alih daya meliputi : Perlindungan atas upah, perlindungan jaminan kesejahteraan, syarat kerja hingga perlindungan dalam hal terjadinya perselisihan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka secara yuridis kedudukan hukum pekerja perusahaan penyedia telah dijamin dan diberikan oleh UU 13/2003.

Perlindungan hukum terhadap pekerja perusahaan penyedia jasa juga diatur di dalam pasal 66 ayat (4). Pada pasal 66 ayat (4) menjelaskan

“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara peker/buruh dengan perusahaa pemberi pekerjaan.”

Berdasarkan penjelasan pasal 66 ayat (4), mengisyaratkan terkait ketentuan peralihan hubungan kerja apabila terjadi ketidaksesuaian pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana diatur dalam UU 13/2003. Hal tersebut memberikan kepastian hukum terkait hubungan kerja yang dimiliki pekerja alih daya apabila terjadi ketidaksesuaian pelaksanaan alih daya. Maka dapat diartikan bahwa ayat tersebut memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap kedudukan hukum pekerja alih daya.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, dapat diartikan bahwa kedudukan hukum pekerja alih daya dalam UU 13/2003 adalah sebagai pekerja yang dilindungi. Sehingga pekerja alih daya memiliki hak yang dilindungi oleh UU 13/2003 yakni perlindungan dari pelaksanaan alih daya, perlindungan atas upah, perlindungan jaminan kesejahteraan, serta perlindungan terkait kepastian hubungan kerja sebagaimana diatur dalam UU 13/2003.

3.2 Kedudukan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja *Jo* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

UU 6/2023 dan PP 35/2021 merupakan regulasi baru yang mengatur terkait ketentuan dari pelaksanaan alih daya di Indonesia. Hadirnya regulasi baru ini merubah ketentuan pelaksanaan alih daya yang sebelumnya diatur pada UU 13/2003. Perubahan ini juga membawa implikasi hukum baru terhadap pelaksanaan alih daya. Perubahan pada UU 6/2023 sendiri menghapus dan merubah ketentuan pasal 64, 65 dan 66 UU 13/2003. Dimana pasal-pasal tersebut merupakan dasar hukum pelaksanaan alih daya yang mencakup terkait prosedur dan syarat-syarat pelaksanaan alih daya serta perlindungan hukum pekerja alih daya terhadap pelaksanaan alih daya.

Berkaitan dengan perubahan terkait ketentuan pelaksanaan alih daya melalui UU 6 /2023 dan PP 35/2021. Hal tersebut juga membawa perubahan terhadap kedudukan hukum pekerja alih daya. Untuk membahas terkait kedudukan hukum pekerja alih daya pada UU 6/2023 dan PP 35/2021, maka perlu mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya yang diberikan oleh UU 6/2023 dan PP 35/2021 sebagai regulasi baru yang mengatur terkait pelaksanaan alih daya.

Sehubungan dengan perlindungan pekerja alih daya pada UU 6/2023, maka perlu meninjau perubahan-perubahan ketentuan terkait pelaksanaan alih daya yang tertuang dalam UU 6/2023. Ditinjau dari beberapa perubahan terkait ketentuan alih daya, penghapusan pasal 65 UU 13/2003 pada UU 6/2023 merupakan salah satu perubahan yang sangat signifikan terhadap kedudukan hukum pekerja alih daya.

Pasal 65 pada UU 13/2003 memuat terkait batasan-batasan pekerjaan yang dapat dialih dayakan. Selain itu, pasal ini juga mengatur terkait perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya dalam hal apabila terjadi ketidaksesuaian pelaksanaan alih daya. Sehubungan dengan penghapusan ketentuan pasal 65 UU 13/2003 menghilangkan juga terkait batasan-batasan pekerjaan yang dapat dialih dayakan. Sehingga hal ini membawa keadaan hukum baru dimana tidak ada lagi batasan terhadap suatu pekerjaan yang dapat di alih dayakan³¹.

³¹ Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), hlm 420

Mengacu pada perubahan tersebut, maka dapat diartikan bahwasanya perusahaan pengguna jasa dapat menyerahkan semua lini pekerjaannya untuk dialih dayakan. Selain itu, berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwasanya pada UU 6/2023, pekerja alih daya tidak hanya digunakan untuk melaksanakan kegiatan penunjang saja. Namun, pekerja alih daya juga dapat digunakan untuk kegiatan utama dari perusahaan pengguna jasa.

Penghapusan pasal 65 UU 13/2003 juga membawa perubahan terhadap perlindungan hukum pekerja alih daya. Sebelumnya, pada pasal 65 ayat (4) dan ayat (8) mengatur terkait perlindungan kerja dan kepastian hukum status hubungan kerja apabila terjadi penyimpangan pelaksanaan alih daya. Namun, dengan dihapusnya pasal 65 maka secara langsung menghilangkan perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya terkait, perlindungan kerja dan peralihan status hubungan kerja apabila terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan alih daya.

UU 6/2023 tidak hanya menghapus ketentuan pasal 65 UU 13/2003, namun juga mengubah ketentuan dari pasal 66 UU 13/2003. Perubahan pada pasal 66 sendiri mencakup perubahan beberapa ayat dan penambahan ayat baru. Perubahan pada ayat (1) pasal 66 sendiri membawa fleksibilitas terhadap pelaksanaan alih daya. Sebelumnya, pasal 66 ayat (1) mengatur terkait larangan perusahaan pengguna jasa memperkerjakan pekerja alih daya untuk kegiatan pokok. Sedangkan, perubahan pada pasal 66 ayat (1) UU 6/2023 menjelaskan bahwa :

“Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Berdasarkan perubahan pada pasal 66 ayat (1) tersebut, perusahaan pengguna jasa diperbolehkan untuk memperkerjakan pekerja alih daya pada bagian kegiatan pokok perusahaan. Selain itu, perubahan pada ayat ini juga memberikan kejelasan bentuk hubungan kerja yang dapat dibuat oleh perusahaan alih daya dengan pekerja alih daya.

Selain perubahan pada ayat (1), UU 6/2023 juga mengubah ketentuan pada ayat (2). Dimana sebelumnya, pasal 66 ayat (2) pada UU 13/2003 mengatur terkait syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan alih daya sebelum melaksanakan pekerjaan perusahaan lain. Sedangkan, pada pasal 66 ayat (2) UU 6/2023 menjelaskan bahwa :

“Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya”.

Berdasarkan perubahan pasal 66 ayat (2) tersebut, maka pekerja alih daya berhak untuk mendapatkan perlindungan pekerja, perlindungan upah, syarat-syarat kerja dan perlindungan atas perselisihan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan alih daya. Selain itu, syarat-syarat yang sebelumnya harus dipenuhi oleh perusahaan alih daya dalam menjalankan pekerjaan perusahaan pemberi kerja menjadi tidak wajib untuk dipenuhi oleh perusahaan alih daya karena perubahan ini.

Selain mengubah ketentuan pada ayat (2), UU 6/2023 juga mengubah ketentuan pada ayat (3). Dimana sebelumnya, pasal 66 ayat (3) mengatur terkait kewajiban perusahaan alih daya berbentuk badan hukum. Sedangkan, perubahan pada pasal 66 ayat (3) menjelaskan bahwa :

“Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada”.

Berdasarkan perubahan pasal 66 (3) tersebut, maka perusahaan alih daya wajib memberikan perlindungan pengalihan hak kepada pekerjanya apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya. Perubahan ini menunjukkan bahwa hak-hak pekerja alih daya tetap dilindungi meskipun ada pergantian perusahaan alih daya. Selain itu, dengan berubahnya ketentuan pasal 66 ayat (3) pada UU 6/2023, tidak menghapus secara serta merta mengenai kewajiban perusahaan alih daya berbentuk badan hukum.

Kewajiban perusahaan alih daya berbentuk badan hukum tertuang pada perubahan pasal 66 ayat (4) UU 6/2023 yang menjelaskan perusahaan alih daya wajib berbentuk badan hukum dan memiliki perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat. Berdasarkan perubahan pada pasal 66 ayat (4) tersebut, maka perubahan ini menghapus ketentuan mengenai peralihan status hubungan kerja yang tertuang pada pasal 66 ayat (4) UU 13/2003. Sebelumnya, pasal 66 ayat (4) mengatur mengenai apabila terjadi ketidaksesuaian pelaksanaan alih daya dengan ketentuan yang berlaku maka status hubungan kerja pekerja alih daya yang semula dengan perusahaan

alih daya berubah menjadi dengan perusahaan pemberi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya pada UU 6/2023, pekerja alih daya tidak lagi mendapatkan hak perlindungan atas peralihan status hubungan kerja.

Perubahan pasal 66 pada UU 6/2023 tidak hanya mengubah ketentuan beberapa ayat saja. Namun, memberikan penambahan sebanyak 2 ayat pada pasal 66 yakni ayat (5) dan (6). Pada ayat (5) menjelaskan perizinan berusaha yang dimiliki perusahaan alih daya harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Sedangkan pada ayat (6) menjelaskan perlindungan pekerja alih daya dan perizinan berusaha diatur lebih lanjut pada peraturan pemerintah. Berdasarkan penambahan kedua ayat tersebut, maka perlu merujuk pada peraturan pelaksanaannya yakni PP 35/2021. Sebagai aturan pelaksana, PP 35/2021 mengatur lebih lengkap terkait perlindungan pekerja alih daya.

Mengenai perlindungan pekerja alih daya pada PP 35/2021, maka merujuk pada ketentuan pasal 18 ayat (3) dan pasal 19. Kedua pasal tersebut memuat terkait perlindungan hukum pekerja alih daya selama melaksanakan pekerjaan perusahaan pemberi kerja. Isi dari ketentuan pasal 18 ayat (3) sebenarnya sama dengan ketentuan pasal 66 ayat (2) yang menjelaskan perusahaan alih daya bertanggung jawab atas hak pekerja terkait perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul. Selain pada pasal 18 ayat (3), perlindungan hukum pekerja alih daya pada PP 35/2021 diatur pada pasal 19. Pasal 19 sendiri terdiri dari 3 ayat, dimana pada ayat (1) mengatur hal yang sama dengan

ketentuan pasal 66 ayat (3) yang menjelaskan terhadap pekerja alih daya yang dikontrak dengan PKWT, maka dalam perjanjian tersebut harus memuat terkait perlindungan peralihan hak dengan syarat objek pekerjaannya masih ada.

Pasal 18 ayat (1) ini hanya memperjelas terkait pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu saja yang wajib diberikan perlindungan terkait peralihan hak, dalam hal terjadi pergantian perusahaan alih daya. Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya juga diatur pada ketentuan ayat (2), Pasal 19 ayat (2) menjelaskan pekerja alih daya dengan kontrak PKWT mendapatkan jaminan atas keberlangsungan bekerja berupa pengalihan perlindungan hak yang diberikan oleh perusahaan alih daya. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya pada PP 35/2021 mempertegas terkait perlindungan hukum yang didapatkan oleh pekerja alih daya. Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya pada PP 35/2021 juga termuat dalam pasal 19 ayat (3).

Ayat (3) dari pasal 19 ini juga menjadi ketentuan terakhir yang mengatur terkait perlindungan hukum pekerja alih daya. Pasal 19 ayat (3) menjelaskan apabila pekerja alih daya tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, maka perusahaan alih daya bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja alih daya. Hal tersebut menunjukkan bahwa meski pekerja alih daya dikontrak dengan PKWT, hak para pekerja tetap mendapatkan perlindungan hukum serta menempatkan perusahaan

alih daya menjadi satu-satunya pihak yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan ketentuan yang telah dijabarkan dapat diartikan, bahwasanya perubahan ketentuan terkait alih daya pada UU 6/2023 dan PP 35/2021, tetap memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya. Sehingga pekerja alih daya tetap berhak atas perlindungan upah, perlindungan atas kesejahteraan kerja dan perlindungan apabila terjadi perselisihan. Namun, pada UU 6/2023 dan PP 35/2022 pekerja alih daya tidak lagi memiliki perlindungan hukum terkait peralihan status hubungan kerja. Dikarenakan pada regulasi baru tersebut menempatkan perusahaan alih daya sebagai satu satunya pihak yang bertanggung jawan terhadap pekerja alih daya.