

ABSTRAK

Alif Nurullah, Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Hal Terjadinya Pergantian Perusahaan Alih Daya, Skripsi, Jakarta : Program Studi Ilmu Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia, 2024.

Perlindungan hukum pekerja alih daya dalam hal terjadinya pergantian perusahaan alih daya. Peneliti ini membahas tentang perlindungan hukum pekerja alih daya dalam hal terjadi pergantian perusahaan alih daya. Dengan diundangkannya UU Cipta Kerja belum juga menjamin terjadinya kesetaraan kedudukan antara pekerja alih daya dengan pengusaha alih daya maupun perusahaan pengguna jasa alih daya. Justru perubahan yang terjadi bukan pada penguatan melainkan semakin melemahkan perlindungan hukum pekerja alih daya. Bahwa UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 mengubah dan menghilangkan konsep serta sistem alih daya Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, sehingga skema yang dibentuk oleh Mahkamah Konstitusi yaitu dengan sistem TUPE. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan normatif, dengan menganalisis substansi peraturan perundang-undangan terhadap materi permasalahan.

Hasil penelitian Pasca terbitnya UU Cipta Kerja, Pemerintah menyatakan tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja atau pekerja alih daya. Mengenai pengaturan sistem alih daya atau outsourcing sebelumnya diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UUK dimana Pasal 64 dan Pasal 65 UU Hak Cipta Kerja. Bahwa dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka perjanjian tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh dalam hal terjadi pergantian Perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya masih ada, perlindungan hukum tersebut menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya, akan tetapi bentuk tanggung jawab Perusahaan alih daya tidak dijelaskan secara spesifik dalam aturan hukum tersebut sehingga posisi pekerja menjadi lemah dan kurang terlindungi haknya.

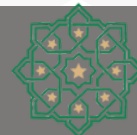
Kata Kunci : Alih daya, Undang-Undang Cipta Kerja, Perlindungan Hukum.

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA DALAM HAL TERJADINYA PERGANTIAN PERUSAHAAN ALIH DAYA

Alif Nurullah



2024
PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA DALAM HAL
TERJADINYA PERGANTIAN PERUSAHAAN ALIH DAYA
ALIF
NURULLAH



FAKULTAS HUKUM

Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia
Jl. Taman Amir Hamzah, Pegangsaan, Kota
Jakarta Pusat



**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ALIH
DAYA DALAM HAL TERJADI PERGANTIAN
PERUSAHAAN ALIH DAYA**

SKRIPSI

Disusun Sebagai Syarat Untuk
Menyusun Skripsi Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)



UNUSIA
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA
INDONESIA

**ALIF NURULLAH
HUK19200185**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya dalam Hal Terjadi Pergantian Perusahaan Alih Daya”, yang disusun oleh Alif Nurullah dengan Nomor Induk Mahasiswa: 19200185 telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan ke sidang munaqasyah.

Jakarta, 05 September 2024

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes, positioned above the printed name.

Sigit Nugraha Nugraha, S.H., M.H

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "*Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Hal Terjadi Pergantian Perusahaan Alih Daya*" yang disusun oleh ALIF NURULLAH dengan NIM HUK19200185 telah diujikan dalam sidang munaqosyah pada program studi ilmu hukum Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta 05 September 2024 dan direvisi sesuai saran tim penguji. Maka skripsi telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Hukum (S.H).

Jakarta, 13 September 2024



Dr. Muhammad, S.H., M.H

Tim Penguji

1. Muhammad Hasan Muaziz S.H., M.H (.....)
(Penguji 1)
2. Muhammad Aniq Kamaludin S.H., M.H (.....)
(Penguji 2)
3. Sigit Nugraha Nurhadi S.H., M.H (.....)
(Pembimbing)

PERTANYAAN ORISINALITAS

Saya Yang Bertanda Tangan Di Bawah ini:

Nama : Alif Nurullah

NIM : HUK19200185

Tempat Tanggal Lahir : Majalengka, 19 November 2000

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Hal Terjadi Pergantian Perusahaan Alih Daya". Adalah hasil karya asli penulis, bukan plagiasi, kecuali kutipan yang telah disebutkan sumbernya atau atas petunjuk pembimbing maupun saran dari para dosen-dosen ilmu hukum. Apabila pernyataan ini di kemudian hari terbukti tidak benar, maka sepenuhnya akan menjadi tanggung jawab penulis dan penulis bersedia gelar akademik dibatalkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 05 Septemer 2024



Alif Nurullah
19200185

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam. Rasa syukur yang sangat mendalam kami sampaikan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya yang melimpahkan, memungkinkan penelitian ini berhasil diselesaikan dengan judul "Perlindungan Konsumen Dalam Perjanjian Pinjam Meminjam Uang Secara Online Pada Aplikasi Akulaku." Dengan terselesaikannya penulisan skripsi ini, kami telah memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum (S.H) dari Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia. Proses penelitian ini tidak terwujud tanpa dukungan dan bantuan yang berlimpah, baik dari segi moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan tulus hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Dalam kerendahan hati, penghargaan khusus disampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Juri Ardiantoro, M.Si. selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia
2. Bapak Dr. Muhammad,. S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia.
3. Bapak Muhtar Said, S.H.,M.H selaku Kaprodi Ilmu Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia
4. Sigit Nurhadi Nugraha, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing penulisan skripsi. Yang telah meluangkan waktu, banyak memberikan nasehat dan bimbingan, serta saran dan mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Muhammad Hasan Muaziz, S.H., M.H, selaku Sekretaris Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia. Yang telah banyak membantu memberikan saran dan masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis baik selama perkuliahan maupun diluar perkuliahan.
7. Bapak Agus Mulyana Dan Ibu Umi Kurniasih kedua orang tua penulis yang telah mendidik, mendoakan serta selalu mensupport anaknya hingga bisa berkuliah dan menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga Penulis yang telah membantu mensupport hingga bisa hidup mandiri di Jakarta dan *My Girl Friend* yang telah mensupport saya selama beberapa bulan ini.
9. Asep Septiana S.H., M.H, Mentor sekaligus kaka kandung saya yang telah membantu untuk berdiskusi seputar skripsi penulis.
10. Teman-teman satu kelas Ilmu Hukum Angkatan 2019, Teman-teman Garuda Fc, Sm Soccer Traveller dan sahabat-sahabati saya di PMII yang ikut menghiasi perjalanan hidup penulis, dan;
11. Kawan-kawan Kontrakan Percetakan Negara V yang selalu sharing tentang kehidupan dan keilmuan.

ABSTRAK

Perlindungan hukum pekerja alih daya dalam hal terjadinya pergantian perusahaan alih daya.

Peneliti ini membahas tentang perlindungan hukum pekerja alih daya dalam hal terjadi pergantian perusahaan alih daya. Dengan diundangkannya UU Cipta Kerja belum juga menjamin terjadinya kesetaraan kedudukan antara pekerja alih daya dengan pengusaha alih daya maupun perusahaan pengguna jasa alih daya. Justru perubahan yang terjadi bukan pada penguatan melainkan semakin melemahkan perlindungan hukum pekerja alih daya. Bahwa UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 mengubah dan menghilangkan konsep serta sistem alih daya Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, sehingga skema yang dibentuk oleh Mahkamah Konstitusi yaitu dengan sistem TUPE. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan normatif, dengan menganalisis substansi peraturan perundang-undangan terhadap materi permasalahan.

Hasil penelitian Pasca terbitnya UU Cipta Kerja, Pemerintah menyatakan tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja atau pekerja alih daya. Mengenai pengaturan sistem alih daya atau *outsourcing* sebelumnya diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UUK dimana Pasal 64 dan Pasal 65 UU Hak Cipta Kerja. Bahwa dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka perjanjian tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh dalam hal terjadi pergantian Perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya masih ada, perlindungan hukum tersebut menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya, akan tetapi bentuk tanggung jawab Perusahaan alih daya tidak dijelaskan secara spesifik dalam aturan hukum tersebut sehingga posisi pekerja menjadi lemah dan kurang terlindungi haknya.

Kata Kunci : Alih daya, Undang-Undang Cipta Kerja, Perlindungan Hukum.

ABSTRACT

Legal protection for outsourcing workers if turnover occurs outsourcing company.

This researcher discusses the legal protection of outsourcing workers in the event of a change of outsourcing company. The promulgation of the Job Creation Law has not guaranteed the creation of equity and equality between outsourcing workers and outsourcing companies or companies using outsourcing services. In fact, the changes that occurred were not in strengthening but instead increasing the legal protection of outsourced workers. That the Job Creation Law and PP 35 of 2021 change and delete the concept and outsourcing system of Article 64 of the Manpower Law, so that the scheme formed by the Constitutional Court is the TUPE system. This research uses a normative approach method, by analyzing the substance of statutory regulations on problem material.

Research results After the issuance of the Job Creation Law, the Government stated that there was no legal protection for workers or outsourced workers. Regarding the regulation of the outsourcing system, it was previously regulated in Articles 64 to 66 of the UUK, where Article 64 and Article 65 of the Job Copyright Law. Whereas in the event that the outsourcing company employs workers/laborers based on a Specific Time Work Agreement (PKWT), the agreement must require the transfer of rights protection for workers/laborers. In the event of a change in the outsourcing company, all objects of work are still in existence, this legal protection being the responsibility of the Company. outsourcing, however the form of responsibility of the outsourcing company is not specifically explained in the legal regulations for this position so that workers become weak and their rights are less protected.

Keywords : Outsourcing, Job Creation Law, Legal Protection.

DAFTAR ISI

HALAMAN	
JUDUL.....	i
HALAMAN	
PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Metode Penelitian.....	12
1.6 Sistematika Penulisan	16
BAB II	17
KAJIAN TEORI	17
2.1 Kajian Teori	17
2.2 Kerangka Pemikiran	26
2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu	47
BAB III.....	51
PEMBAHASAN	51
3.1 Bagaimana pengaturan pekerja Alih daya di Indonesia sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang. Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.....	51

3.1.1	Pengaturan pekerja alih daya di Indonesia sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.....	51
3.1.2	Pengaturan pekerja alih daya di Indonesia sesudah berlakunya Undang-Undang Cipta kerja.....	56
3.2	Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Hal Pergatian Perusahaan Alih Daya.....	63
3.2.1	Perlindungan hukum pekerja alih daya di Indonesia.....	63
3.2.2	Problematika Fleksibilitas Outsourcing pada Undang-Undang Cipta Kerja.....	77
3.2.3	Perbandingan Outsourcing dan PKWT.....	82
3.2.4	Kelebihan dan Kekurangan dari Outsourcing.....	86
3.2.5	Hak-Hak Pekerja Alih Daya Dalam Hal Pergantian Perusahaan Alih Daya.....	92
3.2.6	Wawancara Dengan serikat Pekerja.....	101
BAB IV		102
KESIMPULAN DAN SARAN		102
4.1	Kesimpulan	102
4.2	Saran	103

Daftar Gambar

Gambar 1. Jumlah PKWT Tahun 2017 s.d 2021.....	29
Gambar 2. Persentase PKWT Berdasarkan Tigkat Pendidikan Tahun2022.....	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagaimana dipahami bahwa pembangunan nasional yang berkelanjutan, diarahkan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata, baik material maupun spiritual berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pancasila sebagai landasan hidup berbangsa serta bernegara, merupakan ideologi yang mengandung cita dan tujuan negara, karena itu hukum yang ditetapkan harus berdasarkan Pancasila, dan setiap warga masyarakat wajib mematuhi hukum. Indonesia sebagai negara hukum mempunyai kewajiban di dalam menjaga ketertiban, ketentraman, dan keadilan masyarakat.

Sebagai negara berdasar ideologi Pancasila, kepastian hukum, nilai keadilan, dan nilai kemanfaatan, melandasi pilar penegakan hukum. Pilar-pilar tersebut mempunyai pertalian erat satu dengan lainnya. dan tidak dapat dipisahkan, karena hakikat hukum adalah keadilan. Guna terciptanya nilai keadilan dan kepastian hukum, maka segala tindakan harus sesuai dengan atas/aturan hukum. Dalam rangka untuk mewujudkan hukum dan keadilan harus terpenuhi syarat adanya aturan hukum, penegak hukum serta lingkungan sosial di mana hukum berlaku. Aturan hukum yang telah ditetapkan merupakan prosedur dan materi hukum yang harus ditaati masyarakat dalam rangka tegaknya hukum dan kesadaran hukum. Aturan hukum harus dapat memberi penggambaran (manifestasi) dari suatu negara berdasar hukum yang mempunyai legitimasi supremasi hukum, berkepastian hukum, dan nilai keadilan.

Sebaliknya, jika jarak antara hukum dan realitas sosial terlalu jauh, maka negara hukum akan kehilangan nilai legitimasinya dan membuat masyarakat merasa terasing dari negara hukum. Penegakan hukum dan perlindungan hukum yang mencerminkan keadilan dan kepastian. hukum harus mengutamakan aspek kontrol sosial untuk mengatur keteraturan pola perilaku masyarakat (*regularity*)

dan sarana pembangunan atau pembaharuan masyarakat (*socialengineering*).

Berdasarkan itu dalam hubungan kerja, fungsi hukum harus menciptakan keharmonisan antara pengusaha dan pekerja, pemenuhan hak dan kewajiban, perlakuan yang adil dan layak dalam kerangka konstitusi. Dalam pembangunan negara, peran masyarakat khususnya angkatan kerja sangat besar nilainya sehingga memerlukan perlindungan hukum dan jaminan sosial khususnya bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja. Jaminan sosial dan perlindungan hukum dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja. (seperti : upah kerja, jaminan sosial, tunjangan hari raya, hak cuti serta hak lainnya yang diatur normatif dalam perundang undangan ketenagakerjaan). Kemajuan suatu negara bergantung kepada sumber daya manusia sebagai subjeknya. Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan sumber daya manusia. Khusus dalam hal ketenagakerjaan, secara umum kesempatan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu hukum imperatif dan hukum fakultatif dimana huk imperatif hukum yang ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan bahwa hukum fakultatif biasanya menurut pada perjanjian.¹ Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkandalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang dibidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.²

Lingkungan yang sangat kompetitif saat ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang

¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, di Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 19950, hal. 9.

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hal. 1

kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan alih daya (*outsourcing*), yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.³

Banyak perusahaan alih daya, atau penyedia tenaga kerja aktif, menawarkan kepada pemberi kerja, membuat perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tidak perlu berjuang untuk mencari, menyeleksi, dan melatih karyawan.

Alih daya adalah penyerahan wewenang suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau seluruh proses fungsi bisnis dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu. Alih daya juga dapat berarti penyerahan kegiatan, tugas, atau pelayanan kepada pihak lain dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja alih daya serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.⁴ Alih daya memungkinkan suatu perusahaan memindahkan pekerjaan rutin dalam perusahaan ke pihak luar. Dengan menyerahkan pekerjaan rutin tersebut kepada pihak luar, perusahaan tidak perlu mengalokasikan sumber daya perusahaan untuk menangani pekerjaan tersebut.⁵

Menurut undang-undang ketenagakerjaan, Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Namun, ketentuan alih daya dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tersebut tidak dapat menjawab semua masalah yang terkait dengan alih daya. Namun, setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan buruh, terutama dalam hal syarat-syarat kerja, kondisi kerja, dan jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya, yang dapat digunakan sebagai referensi dalam

³ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, dalam Informasi Hukum Vol.1 Tahun VI, 2004

⁴ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi*, (Jakarta: PPM Manajemen, 2011), h. 5

⁵ Petra, "Penerapan Strategi Alih Daya", artikel diakses pada 18 Desember 2023

penyelesaian masalah.

Di Indonesia, istilah alih daya disebut sebagai kondisi di mana perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.⁶ Pengertian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut tidak jauh berbeda dengan konsep alih daya dalam dunia bisnis yaitu, mengalihdayakan atau menyerahkan proses yang bukan merupakan *ore Competence* perusahaan ke pihak lain.⁷

Penerapan alih daya menjadi sangat populer dan cenderung semakin meluas terutama sejak akhir tahun sembilan puluhan atau awal tahun 2000. Selain dipandang lebih efisien dalam sistem manajemen, outsourcing dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) terutama dalam rangka mengurangi biaya tenaga kerja (*labor cost*). Perusahaan penyedia pekerjaan akan merasa lebih efisien dan tidak terbebani jika jenis pekerjaan tersebut diserahkan kepada pihak lain yang lebih ahli dan berpengalaman di bidangnya, sehingga perusahaan tetap fokus pada jenis pekerjaan atau kegiatan utama (*core business*).

Alih daya (*outsourcing*) sudah menjadi tren bagi negara-negara di dunia, di mana penggunaan jasa outsourcing telah dilakukan secara lintas negara. Misalkan, Amerika Serikat sendiri dapat melakukan penghematan sebesar 45,34 miliar USD dan Inggris dapat melakukan penghematan sebesar 5,34 miliar USD setelah menggunakan jasa alih daya. Mengenai laporan yang dirilis oleh Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI (Pusdatin Kemnaker RI) pekerja kontrak dan *outsourcing* mendominasi jumlah pekerja di Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa hanya 40% pekerja yang berstatus permanen dari 53 juta pekerja formal di Indonesia. Padahal pada sekitar tahun 2005 ada sekitar 70%

⁶ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, *op.cit*, Pasal 64

⁷ Sehat, "Kontrak Kerja tidak Sama Dengan Alih Daya" *Jurnal Info Hukum*, Volume VI Tahun ke-X, 2008, hal, 21.

pekerja yang berstatus permanen." Pusdatin Kemnaker RI juga merilis data bahwa pada tahun 2018, terdapat 187.051 pekerja Alih daya di seluruh Indonesia, di mana DKI Jakarta merupakan Provinsi yang memiliki pekerja Alih daya terbanyak, yaitu sebesar 152.354 pekerja.

Menurut Pearce & Robinson,⁸ ada 5 (lima) alasan strategis utama Alih daya (*the top five strategic reasons for outsourcing*), yaitu peningkatan dan pemfokusan pada kegiatan bisnis utamanya (*improve business focus*), akses terhadap pencapaian kemampuan (kualitas) kelas dunia (*access to world class capabilities*); manfaat percepatan rekayasa ulang proses bisnis (*accelerated reengineering benefits*); pengalihan risiko (*shared risks*); serta sumber daya bebas biaya untuk keperluan lain (*free resources for other purposes*).

Peran negara dalam hubungan industrial tampaknya membantu investor. Problem alih daya, atau *outsourcing*, yang sekarang menjadi masalah nasional, adalah bukti lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja dan buruh. Problematika alih daya, atau *outsourcing*, sangat beragam seiring penggunaan alih daya yang semakin marak di dunia usaha. Namun, regulasi saat ini tidak memadai untuk mengawasi *outsourcing*, yang telah berkembang di tengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme keuangan yang beroperasi melalui "*dissolution subject*", yang memandang pekerja dan buruh sebagai objek yang dapat dieksploitasi daripada subjek produksi yang harus dilindungi. Setelah Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang sangat kontroversial, *outsourcing* menjadi semakin sulit di Indonesia.

Pasca disahkannya sistem alih daya yang menuai banyak kontroversi, pemerintah justru mengurangi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik di tingkat lokal maupun nasional dirasa kurang mengarah pada upaya perlindungan (*social Protection*).

⁸ Direktur Pusat Kewirausahaan Faber di *University of South Carolina (USC)* dan Asisten Direktur Pusat Teknologi Manufaktur di College USC Teknik dan Teknologi Informasi (menerima gelar Ph. D. di bidang Administrasi Bisnis dari *University of Georgia*)

Kebijakan ketenagakerjaan justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja/buruh sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki nilai jual (terkait upah rendah) bagi investor. Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi, dan budaya yang lebih transparan dan demokratis, ternyata hingga saat ini manfaatnya masih belum dirasakan oleh pekerja/buruh.

Pekerja pada umumnya telah memiliki hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi yaitu dalam Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 33 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Perlindungan bagi pekerja memiliki tujuan agar terjaminnya hak pekerja termasuk namun tidak terbatas pada hak memperoleh perlakuan dan kesempatan kerja yang sama tanpa pembedaan atas dasar apapun demi terwujudnya kesejahteraan pekerja dan juga keluarganya dengan tetap mempertimbangkan kepentingan pengusaha.⁹ Meskipun secara teori ditegaskan bahwa pekerja dan pengusaha mempunyai kedudukan yang sejajar,¹⁰ akan tetapi pada praktiknya kedudukan antara pekerja tetap dibawah pengusaha.

Sangat disayangkan bahwa sampai UU Cipta Kerja diundangkan, tidak ada kesetaraan yang dijamin antara pekerja alih daya dan pengusaha alih daya dan perusahaan yang menggunakan jasa alih daya. Bukan peningkatan, tetapi semakin melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya. Pertama, setelah UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021, konsep dan sistem alih daya Pasal 64 UU Ketenagakerjaan diubah. Ini membuat sistem TUPE, yang dibuat oleh Mahkamah Konstitusi, menjadi kabur. Sebagaimana dijelaskan dalam pasal 65 UU 13/2003 yang pada pokoknya bahwa terdapat syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya dan apabila terjadi pelanggaran terhadap syarat-syarat tersebut maka sanksi hukumnya hubungan kerja pekerja tersebut menjadi Hubungan kerja perusahaan pemberi pekerjaan, nah pasal 65 ini sudah dihapus di UU Cipta kerja sehingga perlindungan hukum pekerja tersebut menjadi tidak jelas

⁹ Suyoko, Suyoko, and Mohammad Ghufon AZ. "*Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia.*" Jurnal Cakrawala Hukum 12, No. 1 (2021): hal. 146

¹⁰ Suyanto, Heru, and Andriyanto Adhi Nugroho. *op.cit.* h. 64

alias kabur Kedua, bahwa hilangnya bentuk hubungan kerja (perjanjian) antara perusahaan lain (perusahaan pengguna jasa pekerja alih daya) dengan pekerja alih daya yang sebelumnya diatur pada Pasal 65 ayat (6) UU Ketenagakerjaan bahwa “Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya” dan ayat (7) yaitu “Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.”

Hambatan terhadap semua harapan tersebut tentu saja bersumber dari adanya ketimpangan sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi peraturan perundang-undangan atau kebijakan, serta kendala finansial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja dan syarat kerja dari pemberi kerja terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan. Sikap, tindakan dan kebijakan pengusaha dan pemerintah seperti ini mencerminkan kesalahan pragmatik dalam memposisikan pekerja.

Tekanan untuk pertumbuhan ekonomi yang cepat membuat pemerintah Indonesia memprioritaskan pengusaha daripada pekerja. Dalam sistem perekonomian kapitalistik Indonesia, pengusaha dianggap sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi. Akibatnya, pemerintah memberikan lebih banyak dukungan kepada kelompok pengusaha daripada kelompok buruh. Akibatnya, karyawan menerima upah yang sangat rendah—bahkan paling rendah di antara negara-negara Asia. bukti bahwa pengusaha melakukan banyak kesalahan dan/atau pelanggaran standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) selama menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran ini dapat termasuk dalam salah satu kategori berikut:

- a) Karena perusahaan tidak membagi pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan alih daya, pekerja dipekerjakan untuk pekerjaan pokok atau

pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang;

- b) Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (Pemberi Kerja) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan yang tidak berbadan hukum.
- c) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh outsourcing sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan Pemberi Kerja dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam alih daya terdapat dua jenis kegiatan, yaitu alih daya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini hanya mengungkap rumitnya pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (pemborongan pekerjaan). sebagaimana diatur dalam Pasal 65 karena dalam praktek pengontrakan dalam pekerjaan ini banyak terjadi penyimpangan atau pelanggaran terhadap syarat dan ketentuan outsourcing.

Sementara UU Cipta Kerja tidak membatasi jenis pekerjaan apa pun yang dilarang dilakukan oleh pekerja alih daya, UU Ketenagakerjaan membatasi jenis pekerjaan alih daya hanya untuk kegiatan penunjang atau di luar kegiatan utama atau proses produksi. Ini karena Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Pasal 65 dihapus dan Pasal 64 diubah sebagai berikut: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. Ayat (2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Ayat (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.¹¹ Pasal 66 telah diubah untuk menggantikan substansi UU Ketenagakerjaan. Kebijakan sebelumnya yang membatasi pemborongan kerja dan kerja outsourcing atau alih daya pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses

¹¹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Cipta Kerja

produksi dihapus secara langsung. Perubahan regulasi ini dianggap memperluas lingkup kerja outsourcing dan menghilangkan jaminan kerja tetap. Alih daya atau pekerja outsourcing dapat digunakan untuk semua jenis pekerjaan, termasuk yang terkait secara langsung dengan proses produksi.¹²

Penulis mencoba menganalisis lebih jauh bagaimana pengaturan alih daya pasca UU Cipta Kerja yang bertentangan dengan apa yang terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara yaitu Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 38 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua, menurunkan jaminan kerja jangka panjang dan jumlah pekerja tetap. Hal ini bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Ketiga, rentannya jaminan dan hak-hak pekerja yang tidak sesuai dengan Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di satu sisi, pola hubungan kerja yang tidak tetap dapat merugikan karyawan. Di sisi lain, pola hubungan kerja yang tidak standar seperti PKWT dan Alih Daya dapat menghasilkan pasar kerja yang lebih inklusif. Pola seperti ini dapat membantu memenuhi kebutuhan lapangan kerja, terutama mengingat pertumbuhan masyarakat Indonesia yang cepat, yang menghasilkan peningkatan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya.¹³

Pekerjaan dengan alih daya menggunakan PKWT diatur oleh UU Cipta Kerja Tahun 2023 jika digunakan sebagai basis perjanjian alih daya. Pekerjaan dengan alih daya menggunakan PKWT harus sesuai dengan perubahan Pasal 59 UU

¹² Alnick Nathan dan Sumardi, *Gonjang Ganjing Omnibus law Cipta Kerja*, Insight, Vol 19, No.9 (2020), 1-38

¹³ Syerrin Hakim and Imam Haryanto, "Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *Jurnal USM Law Review* 6, no. 2 (2023): 812–24, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i2.7085>.

Ketenagakerjaan, yang secara utama menyatakan bahwa PKWT tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.

Ketika PKWT digunakan sebagai perjanjian alih daya, hal itu juga memerlukan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja jika perusahaan alihdaya berhenti beroperasi, dengan catatan bahwa objek pekerjaan tetap ada. Dalam putusan nomor 27/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi memutuskan uji materil terhadap Pasal 59, 64, 65, dan 66 UU Ketenagakerjaan, persyaratan ini sesuai. Karena tidak ada kepastian bahwa pekerja akan dipekerjakan lagi, mereka dinilai sebagai pekerja baru saat itu. Saat itu, Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa ada dua model alihdaya pekerja untuk mencegah eksploitasi pekerja tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan hak-hak konstitusional pekerja alih daya. pertama berdasarkan PKWTT, dan yang kedua.¹⁴ boleh dilaksanakan dengan PKWT namun menerapkan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja atau “*transfer of undertaking protection of employment*” (TUPE). Berdasarkan ide TUPE, ketika perusahaan user tidak memberikan pekerjaan kepada perusahaan alihdaya yang lama dan mengalihkan pekerjaan kepada perusahaan baru, pekerja yang telah ada sebelumnya harus tetap dipekerjakan oleh perusahaan alihdaya yang baru ditunjuk tanpa mengubah ketentuan kontrak kerja sebelumnya kecuali jika menguntungkan pekerja. Dalam TUPE ini, pekerja tersebut tidak dianggap sebagai pekerja baru, tetapi masa kerja mereka tetap sama dengan masa kerja pekerja sebelumnya.¹⁵

Konsep TUPE sebenarnya sudah digunakan dalam hukum ketenagakerjaan sebelum Mahkamah Konstitusi mengamanatkan hal ini. Dalam hukum Pekerjaan ketika suatu perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain, maka perusahaan yang mengakuisisi wajib menawarkan untuk bergabung kembali tanpa mengurangi hak dan manfaat yang telah diperoleh selama ini. Adalah salah jika secara tegas mengakomodir konsep TUPE ini satu hal positif yang muncul pasca UU Cipta Kerja tahun 2023. Konsep TUPE ini dapat menjadi solusi atas ketidakpastian masa

¹⁴ Ahmad Fadlil Sumadi, “Mahkamah Konstitusi Dan Kontrak Outsourcing,” *Jurnal Konstitusi* 9, no. 1 (May 20, 2016): 1, <https://doi.org/10.31078/jk911>

¹⁵ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing : Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).

kerja dialih daya, Yang mengkhawatirkan adalah para pekerja yang melakukan alih daya pekerjaan mereka setiap saat dapat hilang jika terjadi kesepakatan antara perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna akhir.

Penulis berasumsi bahwa perubahan aturan UU Cipta Kerja tentang alih daya menunjukkan bahwa perlindungan sosial terhadap pekerja masih belum menjadi faktor penting dalam pengambilan kebijakan. Dapat dimengerti mengapa pengusaha menginginkan pasar kerja yang lebih fleksibel. Proses ini dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan pengusaha. Namun bantuan tersebut diperoleh untuk kepentingan para pekerja yang terpaksa menghadapi kondisi kerja yang lebih sulit dan tidak menentu.

Berdasarkan uraian dan Latar Belakang tersebut di atas maka penyusun ingin menganalisa, mengkaji dan membahas dalam skripsi ini dengan judul: **PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA DALAM HAL TERJADI PERGANTIAN PERUSAHAAN ALIH DAYA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan pekerjaan Alih daya di Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Cipta kerja?
2. Bagaimana Perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum Tenaga Kerja alih daya dalam hal pergantian perusahaan alih daya.
2. Untuk menganalisis hambatan-hambatan dalam perlindungan hukum tenaga kerja alih daya dalam hal pergantian perusahaan alih daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Hasil penelitian memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan pengembangan ilmu hukum di Indonesia khususnya yang menyangkut perlindungan hukum pekerja alih daya dalam hal pergantian perusahaan alih daya.
 - b. Dapat memberikan informasi dan bahan/literatur bagi para pembaca tentang regulasi hambatan dan solusi persoalan menyangkut perlindungan hukum pekerja dalam hal pergantian perusahaan alih daya.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para praktisi hukum, Dewan Perwakilan Rakyat, dan masyarakat dalam rangka mengatur perlindungan hukum pekerja alih daya. Dalam undang-undang cipta kerja
 - b. .Dapat dijadikan bahan masukan bagi pemerintah, BUMN, Pengusaha dan masyarakat menyangkut perlindungan hukum tenaga kerja alih daya. Dalam undang-undang cipta kerja.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan, oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisis dan kontruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan normatif, yang merujuk pada

metode penelitian hukum yang menempatkan hukum sebagai suatu sistem norma. Pada konteks ini, penelitian normatif berfokus pada analisis substansi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan materi permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Pendekatan ini memerlukan pengkajian mendalam terhadap prinsip-prinsip, norma-norma, dan kaidah-kaidah yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, serta putusan pengadilan yang relevan.

Penelitian hukum normatif menurut Peter Mahmud Marzuki yaitu suatu proses untuk menentukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁶ Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa fenomena hukum dengan jalan menganalisisnya.¹⁷ Dalam hal ini penulis akan menganalisis secara hukum perlindungan hukum pekerja alih daya dalam hal terjadi pergantian perusahaan alih daya.

H. Ishaq mendefinisikan penelitian hukum normatif dilakukan dengan mengkaji hukum yang dirumuskan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dan menjadi acuan atau pedoman berperilaku bagi setiap orang.¹⁸ Ahmad Mukti Fajar ND dan Yulianto menjelaskan pengertian penelitian hukum normatif adalah “penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai suatu sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah, dari peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan.”¹⁹

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi penelitian ini disesuaikan dengan jenis penelitian yang penulis lakukan. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).²⁰

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hlm. 35.

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, Jakarta: UI-Press, 2010, hlm. 43.

¹⁸ H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum & Penelitian Skripsi*, Tesis dan Disertasi, Alfabeta, Bandung, hlm 66

¹⁹ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Penelitian Hukum Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm, 34.

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 93

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan peraturan yang bersangkutan paut dengan perlindungan hukum pekerja alih daya dalam hal pergantian perusahaan alih daya. Peraturan perundang-undangan yang terkait dalam penelitian ini adalah peraturan yang mengatur tentang perlindungan hukum pekerja alih daya dalam hal pergantian perusahaan alih daya yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Pemerintah no 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya.
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
4. Outsourcing pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor27/PUU-XI/2011.

a. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan untuk menyusun skripsi ini adalah metode penelitian kepustakaan (*library research*), penelitian dokumen, dan metode wawancara. Penelitian dokumen adalah pengumpulan dokumen hukum dengan mendokumentasikan dokumen hukum menggunakan analisis konten, membantu dalam mendapatkan dasar hasil riset.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat orang pada hukum atau mendorong manusia untuk mentaati hukum, seperti peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Bahan hukum primer yang penulis gunakan di dalam penulisan ini yakni :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Pemerintah no 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
4. *Outsourcing* pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor27/PUU-XI/2011.

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang tidak mengikat tetapi bersifat penjelas, yang merupakan hasil pengolahan pendapat atau pemikiran para ahli atau ahli dalam bidang tertentu dan memberikan petunjuk kemana arah

penelitian ini. Bahan hukum sekunder dalam hal ini adalah doktrin-doktrin diperoleh dari buku-buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, Perseroan Terbatas, internet, dan bacaan terkait penelitian lainnya berfungsi sebagai pendukung bahan hukum primer.

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi secara lisan melalui dialog tatap muka dengan informan penelitian. Pada monitoring ini teknik yang digunakan adalah wawancara mendalam (in depth interview) untuk menemukan informasi secara lebih terbuka. Secara umum, wawancara dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu mengidentifikasi isu atau permasalahan yang akan diteliti, penyusunan pertanyaan dan panduan wawancara, sesi wawancara dengan informan, transkripsi, menganalisis data wawancara, serta menyusun laporan hasil wawancara. Dalam melakukan wawancara ini, peneliti mempersiapkan pertanyaan yang terarah dan terstruktur namun tidak menutup kemungkinan bagi informan untuk berbicara dengan luas terkait isu penelitian.

b. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik Analisis dalam penelitian kualitatif adalah menguraikan apa adanya fenomena yang terjadi (deskriptif) disertai penafsiran terhadap arti yang terkandung dibalik tampak (interpretatif).²¹ Adapun teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan sifat deskriptif, yaitu penulis dalam menganalisis yang berkeinginan untuk memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan penulis. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan penjabaran terkait suatu fenomena sosial yang nyata. Penelitian deskriptif merupakan sebuah penelitian yang berisi maksud untuk memberikan data gambaran mengenai manusia, suatu keadaan ataupun gejala-gejala sosial lainnya, serta menjelaskan mengenai keadaan objek suatu masalah tidak bermaksud untuk mengambil suatu keputusan yang berlaku secara umum.²² Serta menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis yaitu data yang

²¹ Andi Mappiare AT, *Dasar-dasar Metodologi Riset Kualitatif Untuk Ilmu Sosial dan Profesi*, (Malang: Jenggala Pustaka Utama, 2009), hal. 80

²² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1981, hlm 10

dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas secara umum mengenai munculnya masalah dan aturan penelitian judul serta rancangan penelitian yang diharapkan dapat memperlancar proses penelitian, dengan rincian yang meliputi: Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan penelitian, Manfaat Penulisan, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan mengenai (a) Kajian teori, (b) Kerangka pemikiran, dan (c) Tinjauan penelitian terdahulu.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yaitu pada bab ini akan menguraikan tentang (a) hasil penelitian, Bagaimana pengaturan pekerjaan Alih daya di Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Cipta kerja dan

(b) buruh alih daya apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya.

BAB IV : PENUTUP

Pada bab akhir ini penulis akan menguraikan kesimpulan dari pembahasan-pembahasan yang telah penulis buat pada bab-bab sebelumnya dan tidak lupa penulis juga menguraikan saran-saran yang diharapkan nantinya bermanfaat bagi pembahasan dalam skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bab ini berisi referensi dari penulisan skripsi tentang Perlindungan hukum pekerja alih daya dalam hal terjadi pergantian perusahaan alih daya.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kajian Teori

Kerangka teori adalah ide atau sudut pandang, teori tentang suatu kasus atau masalah yang dapat menjadi subjek perbandingan dan pemahaman teoritis, dan dapat menjadi input eksternal bagi penulis. Pada hakikatnya, teori adalah kumpulan proposisi atau informasi, yang saling berhubungan dan terorganisasi dalam sistem deduktif, yang memberikan penjelasan tentang sesuatu yang simptomatis. Suatu teori biasanya mengandung tiga unsur. Pertama, menjelaskan hubungan antara berbagai elemen dalam teori. Kedua, teori ini menekankan pada sistem deduktif, yaitu hal-hal yang bergerak dari hal-hal yang umum (abstrak) ke hal-hal yang khusus dan nyata. Ketiga, teori memberikan penjelasan untuk semua yang diajukannya. Oleh karena itu, untuk keperluan penelitian, peranan teori adalah mempunyai maksud/tujuan dan memberikan arah bagi perkembangan penelitian.²³

a. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman baik secara pikiran maupun fisik.²⁴

Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan

²³ Duane R. Monette Thomas J. Sullivan, Cornell R. Dejong, Applied Social Research , Chicago, San Francisco:
halt, Reinhart and Winston Inc. 1989, hal.31.

²⁴ Satjipto Rahardjo , Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah. Jurnal Masalah Hukum., hal. 74

dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.²⁵

Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.²⁶

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁷

Menurut Muktie, A. Fadjar perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.²⁸

²⁵ Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu ,Surabaya, 1987, hal.25

²⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* , Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal 53

²⁷ Ibid, hal 69

²⁸ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli> diunduh pada 12 desember 2023 pukul 13:08 WIB

Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah berbagai macam upaya hukum yang diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai macam ancaman dari pihak manapun.²⁹

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasrakan hubungan nilai-nilai atau kaidah kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.³⁰

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.³¹

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu :³²

²⁹ CST Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka. Hlm. 102.

³⁰ Muchsin. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta. 2003, hal 14

³¹ Ibid, hal 20

³² Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.³³

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan kelompok baik pria maupun wanita. Indonesia adalah negara hukum yang berdasarkan Pancasila

³³ Philipus M. Hadjon. Op Cit. hlm. 30

harus memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya karena perlindungan hukum akan menimbulkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam bentuknya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

b. Teori Hubungan Industrial

Teori Hubungan industrial adalah suatu hubungan sebagai akibat dari perjanjian tersebut dimana kedua belah pihak mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipatuhi, apabila salah satu melanggar maka terjadi masalah hubungan industrial. Hubungan industrial menurut Koeshartono & Junaedi. mencakup aspek yang sangat luas yaitu aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja saja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Disebutkan juga mengenai fungsi utama dari hubungan industrial yaitu menjaga kelancaran produksi, memelihara dan menciptakan ketenangan kerja, mencegah dan menghindari adanya pemogokan, menciptakan serta memelihara stabilitas sosial. Pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan dan kesejahteraan pekerja bertujuan untuk terciptanya kestabilan dalam dunia usaha dan hubungan yang harmonis antara pengusaha dengan Serikat pekerja.³⁴

Oleh karena itu, teori hubungan industrial dapat digambarkan sebagai hubungan individu dan kolektif antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja yang timbul dari hubungan antara pekerja dan perwakilan pengusaha pada situasi kerja atau tingkat industri. Teori hubungan industrial mengakui adanya konflik kepentingan yang melekat antara pengusaha dan pekerja, namun juga mengakui kesamaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja.

Upaya mewujudkan hubungan kerja yang harmonis harus fokus pada kesamaan kepentingan dan menjembatani perbedaan kepentingan yang dapat

³⁴ Koeshartono & Junaedi. *Kajiaan konsep dan permasalahan hubungan industriaal*, Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005

menimbulkan konflik..

Tujuan khusus Hubungan industrial adalah terwujudnya ketenangan kerja dan kemajuan berusaha. Ketenangan kerja dan kemajuan berusaha adalah kondisi harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang tujuan khusus Hubungan Industrial adalah terwujudnya ketenangan kerja dan kemajuan berusaha. Ketenangan kerja dan kemajuan berusaha adalah kondisi harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang mengandung unsur-unsur seperti terjaminnya hak semua pihak, penyelesaian perselisihan industrial melalui musyawarah atau mufakat, menghindari terjadinya mogok dan penutupan perusahaan kecuali sebagai upaya terakhir, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, produktivitas dan kemajuan perusahaan. Hubungan antara pengusaha dan para pekerja tidak didasari oleh jiwa permusuhan atau sikap oposisional, melainkan oleh sikap kemitraan dengan dasar pandangan bahwa perusahaan merupakan kegiatan bersama yang memerlukan dukungan dari kedua belah pihak dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing.

Menurut Payaman, prinsip-prinsip hubungan industrial adalah hubungan pengusaha dengan pekerja, pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan mempunyai fungsi yang berbeda. Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusaha, ketenteraman bekerja, dan peningkatan produktivitas. Tugas lainnya adalah menampung dan memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan serta menghindari secara dini kemungkinan-kemungkinan timbulnya kesalah-pahaman untuk kepentingan bersama dan menghindari kesalah-pahaman.³⁵

Disebutkan juga bahwa pengusaha, pemerintah, pekerja dan masyarakat secara keseluruhan berkepentingan terhadap keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, bahwa perusahaan merupakan sumber pendapatan bagi banyak orang, bahwa terdapat hubungan fungsional antara pengusaha dan pekerja, dan masing-masing mempunyai peranan berdasarkan fungsi pekerjaan. Diferensiasi atau pembagian tugas, pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan.

³⁵ <https://www.talenta.co/blog/hukum-ketenagakerjaan-dan-hubungan-industrial-di-indonesia/>

Tujuan Pembinaan hubungan industrial adalah untuk menciptakan ketenangan dunia usaha dan ketenangan kerja sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas harus meningkatkan kesejahteraan kolektif.

Teori Hubungan Industrial (*Industrial Relations Law Theory*): Teori ini berkaitan dengan hubungan antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha. Dalam konteks pergantian perusahaan alih daya, teori ini dapat digunakan untuk menganalisis peran dan tanggung jawab serikat pekerja dalam melindungi kepentingan pekerja alih daya, serta peran hukum dalam memfasilitasi hubungan industrial yang adil dan seimbang, dan yang terakhir adalah Teori Hukum Kontrak (*Contract Law Theory*):

c. Teori Hukum Kontrak

Hal terpenting dalam pelaksanaan perjanjian adalah penentuan sejak kapan dimulainya perjanjian tersebut. Penentuan berlakunya suatu perjanjian adalah hal yang penting, mengingat sejak itu telah timbul hak dan kewajiban dari para pihak yang melakukan perjanjian. Sistem hukum Indonesia, pembuatan perjanjian pengangkutan tidak diisyaratkan harus tertulis, cukup dengan lisan, asal ada persesuaian kehendak. Berdasar pada pengertian tersebut, maka untuk adanya suatu perjanjian pengangkutan atau pengiriman barang cukup dengan adanya kesepakatan di antara para pihak.³⁶

Secara umum, terjadinya suatu perjanjian setelah adanya kesepakatan antara para pihak, sejak adanya kesepakatan, maka sejak itu pulalah telah terjadi perjanjian. Sehubungan dengan terbentuknya atau dimulainya suatu perjanjian, maka dapat dilihat pendapat yang dikemukakan oleh Herlien Budiono, sebagai berikut:

Perjanjian terbentuk karena adanya pernyataan kehendak dari para pihak dan tercapainya kata sepakat di antara para pihak tersebut. Pernyataan kehendak dapat dilakukan dengan kata-kata lisan ataupun tertulis, sikap atau tindakan, singkatnya tanda-tanda atau simbol-simbol. Tanda atau simbol tersebut biasanya berupa katakata yang merupakan alat untuk menyatakan kehendak yang ditujukan untuk

³⁶ Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Bisnis*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, h. 168

terjadinya suatu akibat hukum.³⁷

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Herlien Budiono tersebut, maka dapat dipahami bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan yang memiliki akibat hukum antara dua orang atau lebih dimana satu pihak memberikan hak, dan pihak lainnya berkewajiban untuk memberikan suatu prestasi. Dari perjanjian inilah maka timbul hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban antara para pihak yang pada praktiknya sudah tentu dijamin oleh hukum atau undang-undang yang berlaku dan mengatur hal tersebut. Mengenai saat terjadinya perjanjian, berdasarkan doktrin hukum perjanjian dikenal beberapa teori yang dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menentukan saat terjadinya perjanjian. Dilihat dari prestasi kedua belah pihak dalam suatu kontrak, maka diberbagai belahan dunia terdapat berbagai teori kontrak, yang antara lain:

- 1) Teori hasrat (*will theory*) Teori hasrat menekankan pada pentingnya “hasrat” (will atau intend) dari pihak yang memberikan janji. Ukuran dari eksistensi, kekuatan berlaku, dan substansi dari suatu kontrak diukur dari hasrat tersebut. Berdasarkan teori ini yang terpenting adalah manifestasi kehendak dari para pihak, bukan kehendak yang “aktual” dari para pihak. Suatu kontrak mula-mula dibentuk dahulu (berdasarkan kehendak), sedangkan pelaksanaan (atau tidak dilaksanakan) kontrak merupakan persoalan belakangan.
- 2) Teori tawar menawar (*bargain theory*) Teori yang sama dengan nilai ini mengajarkan bahwa suatu kontrak hanya mengikat sejauh yang dinegosiasi (tawar menawar) dan kemudian disetujui oleh para pihak.
- 3) Teori sama nilai (*equivalent theory*) Teori ini mengajarkan bahwa suatu kontrak baru mengikat jika para pihak dalam kontrak tersebut memberikan prestasinya yang seimbang atau sama nilai (*equivalent*).
- 4) Teori kepercayaan merugi Teori ini mengajarkan bahwa kontrak sudah dianggap ada jika dengan kontrak yang bersangkutan sudah menimbulkan kepercayaan bagi pihak terhadap siapa janji itu diberikan sehingga pihak

³⁷ Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, h. 123.

yang menerima janji tersebut karena kepercayaannya itu akan menimbulkan kerugian jika janji itu tidak dilaksanakan.³⁸

Berbeda dengan teori hukum kontrak yang dikemukakan oleh Munir Fuady diatas, Mariam Darus Badruzaman mengemukakan beberapa teori hukum yang berkembang di Indonesia, antara lain:

- 1) Teori penawaran dan penerimaan Teori dasar dari adanya kesepakatan kehendak adalah teori penawaran dan penerimaan. Maksudnya adalah bahwa pada prinsipnya suatu kesepakatan kehendak baru terjadi setelah adanya penawaran (*offer*) dari salah satu pihak dan diikuti dengan penerimaan (*acceptance*) oleh pihak lain.
- 2) Teori kehendak Teori ini mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan, misalnya dengan menuliskan surat atau menandatangani sebagai bentuk persetujuan.
- 3) Teori pengiriman menurut teori pengiriman bahwa suatu kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak penerima tawaran.
- 4) Teori pengetahuan Dimaksud dengan “pengetahuan”, dalam hal ini adalah pengetahuan dari pihak yang menawarkan. Menurut teori ini, suatu kata sepakat dianggap telah terbentuk pada saat orang yang menawarkan tersebut mengetahui bahwa penawarannya itu telah disetujui.
- 5) Teori kepercayaan Teori ini mengajarkan bahwa kesepakatan itu terjadi pada saat kehendak dianggap layak (secara objektif) diterima oleh pihak yang menawarkan.
- 6) Teori kotak pos Menurut teori ini, suatu penerimaan tawaran untuk kontrak, sehingga kontrak dianggap mulai terjadi, adalah pada saat jawaban yang berisikan penerimaan tersebut dimasukkan dalam kotak pos.
- 7) Teori ucapan Menurut teori ini, bahwa suatu kesepakatan kehendak terjadi manakala pihak yang menerima penawaran telah menyiapkan surat jawaban yang menyatakan bahwa dia telah menerima tawaran tersebut.

³⁸ Munir Fuady, *Hukum Kontrak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, h. 5-6.

- 8) Teori dugaan. Berdasarkan teori dugaan, maka saat tercapainya kata sepakat sehingga saat itu dianggap juga sebagai saat terjadinya suatu kontrak adalah pada saat pihak yang menerima tawaran telah mengirim surat jawaban dan dia secara patut dapat menduga bahwa pihak lainnya (pihak yang menawarkan) telah mengenai isi surat itu.³⁹

Laesio Enormis, mengemukakan bahwa “suatu janji yang tidak diimbangi dengan sesuatu yang equivalent (sama nilainya) dengan isi janji itu oleh pihak kedua dari yang membuat perjanjian tersebut, maka lazimnya perjanjian sepihak eenzijdige overeenkomst atau abstract promise tidaklah merupakan janji yang wajar, dan karenanya tidak pula mengikat”.⁶⁵ Artinya hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian harus seimbang dalam perjanjian. Dengan kata lain, perjanjian harus proporsional dan jelas mendefinisikan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian.

Kesimpulan suatu perjanjian memuat suatu asas umum yang menjadi dasar dibuatnya suatu perjanjian, yaitu asas kebebasan berkontrak. Prinsip kebebasan berkontrak muncul bersamaan dengan lahirnya ilmu ekonomi klasik yang menganjurkan laissez-faire atau persaingan bebas. Keduanya saling mendukung dan sama-sama berakar pada pemahaman hukum alam. Kedua aliran pemikiran tersebut percaya bahwa individu pada umumnya mengetahui kepentingan terbaiknya dan bagaimana mencapainya. Kemampuan ini diperoleh karena manusia menggunakan kebijaksanaannya.⁴⁰

2.2 Kerangka Pemikiran

A. Outsourcing Sebagai Non-Standard Employment

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menjelaskan alih daya atau *outsourcing* adalah suatu kegiatan yang mempekerjakan orang lain dengan cara melimpahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain guna memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya. Pengertian tersebut dipertegas lagi dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih

³⁹ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017, hal.74-78

⁴⁰ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Laskbang Mediatama, Yogyakarta, 2016, h. 94.

Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35 Tahun 2021). Dalam PP tersebut, alih daya didefinisikan sebagai pengalihan pelaksanaan pekerjaan tertentu oleh perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berbadan hukum. Berdasarkan kedua peraturan tersebut, dapat disimpulkan bahwa alih daya atau outsourcing adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk melimpahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain yang berbadan hukum. Pekerjaan yang dapat dialihdayakan tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang, tetapi juga pekerjaan inti. Hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah hubungan kerja kemitraan, bukan hubungan kerja subordinat. Artinya, perusahaan pemberi kerja tidak memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Lingkungan yang sangat kompetitif saat ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif.

Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan alih daya (*outsourcing*), yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan⁴¹ Istilah *outsourcing* yang terkenal di Indonesia juga dapat digolongkan sebagai pekerjaan *non-standard employment* yang diciptakan oleh ILO, termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Non-standard employment* merupakan kebalikan dari pekerjaan biasa, yang diartikan sebagai pekerjaan penuh waktu yang tidak mempunyai batas waktu dan dapat diberhentikan sewaktu-waktu (*International*

⁴¹ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, dalam Informasi Hukum Vol.1 Tahun VI, 2004.

Labour Organization, 2016). Sebaliknya, non-standard employment berfokus pada pekerjaan yang tidak bersifat permanen dan tidak melibatkan wirausaha mandiri. Pekerjaan yang tidak lazim mencakup empat jenis pekerjaan: pekerjaan sementara, pekerjaan paruh waktu dan panggilan, pekerjaan ganda (hubungan multi-pekerjaan), dan pekerjaan karena ketidakmampuan. Sifat pekerjaan yang disembunyikan tidak ada kaitannya dengan penjelasan PKWT dan outsourcing, yang menitikberatkan pada upaya perusahaan untuk menghindari kewajiban menghormati hak-hak pekerja.

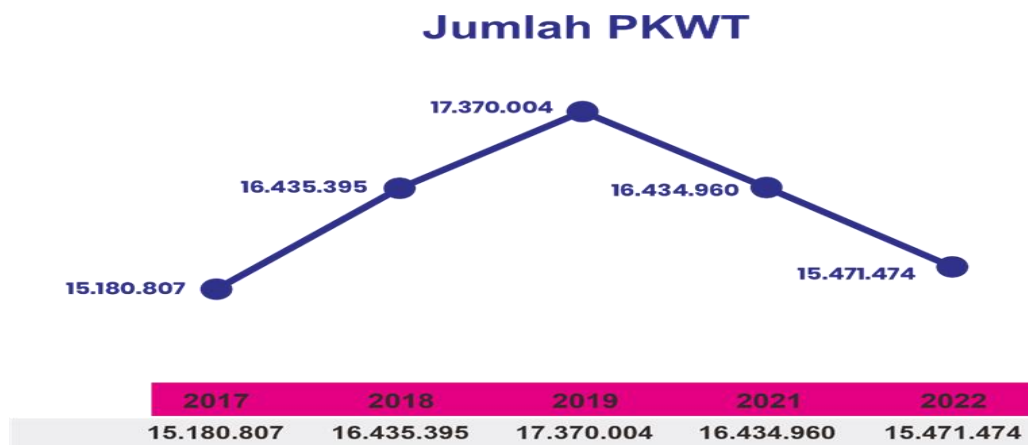
Tenaga kerja tidak tetap mengacu pada karyawan yang terlibat dalam suatu pekerjaan untuk jangka waktu tertentu dan mencakup tenaga kerja sementara (kontrak kerja jangka tetap), tenaga kerja kontrak yang terkait dengan proyek atau operasi (berbasis proyek atau tugas), dan tenaga kerja musiman atau pekerjaan biasa. Salah satu ciri utama dari jenis pekerjaan ini adalah sifatnya yang terbuka. Jika dilihat dari pengertian outsourcing, non-standard employment termasuk dalam kategori pekerjaan yang melibatkan banyak pihak. Ciri utama tipe ini adalah adanya hubungan tidak langsung antara pekerja dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Ada dua jenis pekerjaan jenis ini. Pertama, perusahaan kepegawaian yang misinya mempekerjakan pekerja dan melaksanakan pekerjaan di bawah pengawasan perusahaan yang menggunakan jasanya. Selanjutnya, perusahaan subkontraktor (subkontraktor) dicirikan oleh fakta bahwa mereka juga mempekerjakan pekerja dan menyediakan barang dan jasa kepada perusahaan yang menggunakannya.

Alih daya sebagai bentuk bisnis yang bertujuan untuk mencapai keuntungan bersama agar menciptakan kesempatan bagi perusahaan-perusahaan baru yang berfokus pada penyediaan tenaga kerja, serta meningkatkan efisiensi dalam dunia usaha. Pengusaha tidak perlu terlalu terlibat dalam urusan yang kurang penting yang bisa memakan banyak waktu dan pikiran, karena aspek-aspek tersebut dapat dipegang oleh perusahaan yang memiliki keahlian khusus di bidang tersebut. Perusahaan memiliki opsi untuk menyewa subkontraktor untuk melaksanakan aktivitas tersebut.

Di sisi lain, alih daya juga dapat diartikan sebagai usaha untuk mendapatkan

barang atau jasa dari pihak eksternal, yang melibatkan hubungan antara perusahaan pengguna dengan penyedia barang atau jasa (supplier).

Dalam konteks ini, perusahaan memiliki kemungkinan untuk menggunakan jasa agensi pekerjaan sementara sebagai penyedia barang atau jasa.⁴²



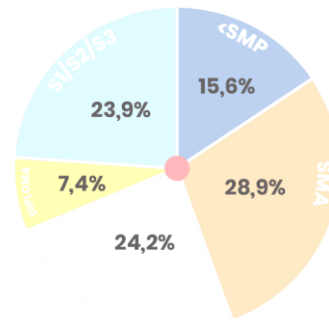
Gambar 1. Jumlah PKWT Tahun 2017 s.d 2021

Sumber: Sakernas BPS dari Lembaga Demografi Universitas Indonesia (LDUI), diolah Pusbangjaker

Berdasarkan data Sakernas dari Lembaga Demografi Universitas Indonesia (LDUI), jumlah PKWT dari Tahun 2017 sampai 2019 mengalami peningkatan sekitar 7% per tahunnya. Puncaknya pada Tahun 2019 jumlah PKWT mencapai 17.370.004 orang. Namun pada Tahun 2021, jumlah PKWT mulai berkurang dikarenakan pada waktu itu terjadi pandemi Covid-19. Jumlah PWKT dari tahun 2021 s.d 2022 mengalami penurunan sekitar 6%.

⁴² Wongkaren, S. T., Samudra R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin. (2023). Menelaah Undang-Undang Cipta Kerja Terkait PKWT dan Tenaga Alih Daya. Juni 2023. Jakarta: Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan –Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Sumber: Sakernas BPS dari LDUI, diolah Pusbangjknaker
 Presentase PKWT Berdasarkan Tingkat Pendidikan
 Tahun 2022



Gambar 2. Persentase PKWT Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2022

Berdasarkan data Sakernas dari LDUI, persentase PKWT tertinggi adalah pada tingkat pendidikan SMA, yaitu sebesar 28,9%. Persentase PKWT terendah adalah pada tingkat pendidikan diploma, yaitu sebesar 7,4%. Dari data pada gambar persentase PKWT Berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2022 dapat dikatakan bahwa karyawan PKWT di Indonesia didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma. Tingkat pendidikan ini mencakup pendidikan menengah atas. Tingkat pendidikan ini memiliki persentase PKWT yang cukup tinggi karena pada tingkat pendidikan ini, tenaga kerja sudah memiliki keterampilan yang lebih baik daripada tenaga kerja yang berpendidikan SMP. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tingginya kebutuhan tenaga kerja terampil di Indonesia dan fleksibilitas perjanjian kerja PKWT yang memungkinkan perusahaan untuk merekrut karyawan dengan keterampilan tertentu untuk jangka waktu tertentu.

Alih daya pada hakikatnya merupakan proses independen untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, baik yang terjadi di dalam perusahaan maupun secara eksternal untuk menekankan keputusan perusahaan untuk menawarkan suatu produk atau jasa. Dalam hal ini, perusahaan dapat mempekerjakan subkontraktor untuk melakukan aktivitas *outsourcing*. Sehingga *outsourcing* dapat diartikan sebagai upaya penyediaan barang dan jasa dari pihak luar perusahaan dalam hubungan antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia (pemasok).

Dalam konteks ini, perusahaan dapat menggunakan jasa agen kepegawaian untuk menyediakan barang dan jasa.

Alih daya dalam konteks ketenagakerjaan merujuk pada praktik di mana sebuah perusahaan menggunakan tenaga kerja dari penyedia jasa tenaga kerja untuk menjalankan suatu pekerjaan atau produksi. Dalam hal ini, ada perusahaan yang secara spesifik melatih, menyediakan, dan mempekerjakan tenaga kerja untuk keperluan perusahaan lain. Perusahaan penyedia jasa ini memiliki hubungan kerja langsung dengan pekerja atau buruh yang ditempatkan untuk bekerja. Hubungan kerja dalam konteks *outsourcing* merujuk pada kondisi di mana pekerja atau buruh dipekerjakan dalam suatu perusahaan melalui kontrak kerja, namun kontrak tersebut bukan disediakan oleh perusahaan yang menggunakan tenaga kerja, melainkan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang bertindak sebagai perantara.⁴³

A. Alih daya atau *outsourcing* dijelaskan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berdasarkan perjanjian tertulis.

Outsourcing diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35 Tahun 2021). Berdasarkan regulasi tersebut, terdapat beberapa tipe *outsourcing*, yaitu:

1) *Outsourcing* berdasarkan jenis pekerjaan

Outsourcing berdasarkan jenis pekerjaan dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. *Outsourcing* untuk pekerjaan penunjang. *Outsourcing* untuk pekerjaan penunjang adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya penunjang kepada perusahaan lain. Pekerjaan penunjang adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau jasa utama perusahaan pemberi pekerjaan. Contoh pekerjaan penunjang yang dapat

⁴³ Rajagukguk, H. P., (2002). *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. Cet. ke-1, h. 79

di alih dayakan: cleaning service, keamanan, layanan catering, layanan laundry, layanan transportasi.

b. *Outsourcing* untuk pekerjaan utama

Outsourcing untuk pekerjaan utama adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya utama kepada perusahaan lain. Pekerjaan utama adalah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi atau jasa utama perusahaan pemberi pekerjaan. Menurut PP 35 Tahun 2021, jenis pekerjaan yang tidak dapat di-outsourcing adalah:

- Pekerjaan yang berhubungan dengan hajat hidup orang banyak
- Pekerjaan yang berkaitan dengan pertahanan dan keamanan negara
- Pekerjaan yang berkaitan dengan keselamatan umum
- Pekerjaan yang berkaitan dengan hak asasi manusia
- Pekerjaan yang berkaitan dengan perlindungan anak
- Pekerjaan yang berkaitan dengan perlindungan perempuan
- Pekerjaan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran

2). *Outsourcing* berdasarkan hubungan kerja

Outsourcing berdasarkan hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu: *outsourcing* dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan *outsourcing* dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). *Outsourcing* dengan PKWT adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berdasarkan perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu. Sedangkan alih daya dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah penyerahan sebagian

pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berdasarkan perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tidak tertentu.

3). *Outsourcing* berdasarkan bidang usaha

Outsourcing berdasarkan bidang usaha dibagi menjadi beberapa bidang, yaitu: cleaning service, Keamanan, layanan catering, layanan laundry, layanan transportasi, Layanan kesehatan, layanan pendidikan, layanan IT.

4). *Outsourcing* berdasarkan lokasi

Outsourcing berdasarkan lokasi dibagi menjadi dua, terdiri dari on- site dan off-site. *Outsourcing on-site* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilakukan di lokasi perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan *Outsourcing off- site* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilakukan di lokasi perusahaan alih daya.

Pemerintah juga mengatur bahwa perusahaan alih daya wajib memenuhi beberapa persyaratan, yaitu:

1. memiliki izin usaha dari pemerintah,
2. memiliki tenaga kerja yang kompeten,
3. memiliki fasilitas dan peralatan kerja yang memadai,
4. memiliki sistem manajemen mutu yang terstandar.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Alih Daya

Buruh dilindungi selama dia bekerja atau selama masih ada hubungankerja. Peraturan yang dibentuk ialah peraturan yang melindungi buruh dan tenaganya, misalnya:

- a. Undang-Undang kerja dan peraturan untuk menjalankannya, yang menetapkan antara lain larangan bagi perempuan menjalankan pekerjaan pada malam hari, di dalam tambang, lubang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan- bahan lain dari dalam tanah.
- b. Undang-undang Keselamatan Kerja yang memuat peraturan-peraturan

bagi perusahaan-perusahaan yang mempergunakan alat kekuatan-kekuatan supaya mengadakan perlengkapan yang cukup agar tubuh terhindar dari kecelakaan.⁴⁴

Mengingat masih lemahnya kedudukan buruh, maka perlindungan hukum seseorang diletakan pada tempat yang utama sekali. Campur tangan pemerintah dalam perlindungan hukum antara buruh sebagai seseorang dengan majikan haruslah secukup-cukupnya. Dengan dijalan demikian soal perlindungan tenaga manusia di lapangan produksi haruslah menjadi tanggung jawab majikan terhadap masyarakat, yang menurut hukum adalah berarti tanggung jawab majikan terhadap pemerintah.⁴⁵

Perjanjian kerja yang merupakan suatu bentuk dari perjanjian, selain memuat hak dan kewajiban, berfungsi pula sebagai perlindungan hukum bagi para pihak yang terikat dalam perjanjian tersebut, sehingga apabila diantara keduanya terjadi perselisihan, maka keduanya dapat mengandalkan perjanjian kerja tersebut sebagai bentuk perlindungan.⁴⁶

Perjanjian kerja yang sering digunakan dalam praktek alih daya adalah perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak, sehingga alih daya dalam pelaksanaannya sering mengurangi hak-hak pekerja dalam hal kepastian kerja terkait jangka waktu, maupun jaminan kesejahteraan. Selama ini pekerja memang menjadi pihak yang lemah baik dari sisi kedudukan maupun perlindungan hukumnya, karena mereka adalah pihak yang sangat membutuhkan pekerjaan, sehingga mau tidak mau harus mengikuti apa yang telah ditentukan oleh pengusaha/perusahaan.⁴⁷

Bagi pekerja/buruh, jaminan kesejahteraan/hak-hak pekerja waktu tertentu sangat diperlukan, hal ini dikarenakan karakter dari setiap hukum ketenagakerjaan seharusnya memberikan hak yang seimbang dan adil bagi dua pihak utama di luar perusahaan yang menyediakan jasa pekerja/buruh, yaitu pekerja dan pengusaha.

⁴⁴ Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997),h.65.

⁴⁵ *Ibid.*,h.66.

⁴⁶ Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁷ Iman Sjahputra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Harvarindo, 2005), hal.

Namun, biasanya ketidakseimbangan tersebut lebih banyak diderita oleh pihak pekerja, terutama pada saat ini dimana kesempatan kerja semakin menyempit akibat menurunnya kegiatan ekonomi secara nasional. Tak pelak, peraturan ketenagakerjaan pun menjadi semakin banyak mengatur hak-hak pekerja.⁴⁸

C. Hak Upah

Perlindungan pekerja alih daya (*outsourcing*) dari segi upah menurut undang-undang yang baru, yaitu Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal 66 ayat (1) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa "Perusahaan alih daya wajib membayar upah kepada pekerja yang dipekerjakannya sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Ketentuan ini menegaskan bahwa upah pekerja *outsourcing* harus sama dengan upah pekerja *in-house* yang mengerjakan pekerjaan yang sama. Pasal 88E ayat (1) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa "Upah pekerja/buruh yang bekerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan ditetapkan berdasarkan upah minimum". Ketentuan ini berarti gaji pekerja paruh waktu yang bekerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang mempekerjakannya akan mengacu pada upah minimum. Pasal 92 ayat (1) UU Cipta Kerja menyebutkan: "Upah pegawai yang telah bekerja selama 1 tahun atau lebih pada perusahaan yang bersangkutan ditentukan berdasarkan organisasi dan perhitungan biaya pengupahan perusahaan yang sudah mapan. Ketentuan tersebut berarti gaji pekerja paruh waktu yang telah bekerja lebih dari satu tahun pada perusahaan yang mempekerjakannya akan mengacu pada struktur dan besaran gaji yang ditetapkan oleh perusahaan. Aturan teknis dijelaskan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Sementara kontrak kerja, cuti, jam kerja.

Alih daya termaktub dalam BAB III Pasal 18 ayat (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Ketentuan ini diikuti oleh ayat selanjutnya yang mengamanatkan agar perjanjian dibuat secara tertulis. Pasal 18 ayat (3)

⁴⁸ *Ibid.*, hal.57.

Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Ketentuan ini kemudian dilanjutkan dengan ayat berikutnya yang diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Secara umum, ketentuan-ketentuan tersebut dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja *outsourcing* dari segi upah. Hal ini karena upah pekerja *outsourcing* harus sama dengan upah pekerja *in-house* yang mengerjakan pekerjaan yang sama, serta mengacu pada upah minimum dan struktur dan skala upah.

D. Jaminan Sosial

Perlindungan pekerja alih daya (*outsourcing*) dari segi jaminan sosial menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

(UU Cipta Kerja) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja diantanya adalah:⁴⁹

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Pekerja alih daya (*outsourcing*) berhak atas jaminan kecelakaan kerja (JKK) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. JKK merupakan program jaminan sosial yang bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja, baik dalam bentuk santunan dan pelayanan medis. Pasal 66 ayat (3) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pekerja alih daya berhak atas jaminan kecelakaan kerja. Ketentuan ini diperkuat oleh Pasal 33 PP 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa pekerja alih daya wajib menjadi peserta program JKK.

2) Jaminan Kematian (JKM)

Pegawai alih daya (*outsourcing*) yang keluar juga berhak atas jaminan

⁴⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

kematian (JKM) yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. JKm merupakan program jaminan sosial yang berupaya memberikan rasa aman kepada keluarga pegawai yang meninggal dunia. Pasal 66 ayat (4) UU Cipta Kerja menyebutkan pekerja *outsourcing* berhak mendapatkan tunjangan kematian. Pasal 33 PP 35 Tahun 2021 menegaskan ketentuan tersebut yang menyebutkan bahwa pekerja *outsourcing* wajib mengikuti program JKM.

3) Hak Jaminan Hari Tua (JHT)

Adapun pekerja alih daya (*outsourcing*) yang bekerja berdasarkan PKWTT berhak atas JHT yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. JHT sendiri merupakan program jaminan sosial yang ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh agar dapat memasuki masa pensiunnya terlindungi, tenang, dan terjamin. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 66 ayat 5 UU Cipta Kerja bahwa pekerja *outsourcing* yang bekerja berdasarkan PKWTT berhak atas JHT. Lalu untuk memperkuat hal tersebut, diatur pula dalam Pasal 33 PP 35 Tahun 2021 bahwa pekerja alih daya yang bekerja berdasarkan PKWTT wajib menjadi peserta program JHT.

4) Hak Jaminan pensiun

Pekerja alih daya (*outsourcing*) yang bekerja berdasarkan PKWTT dan telah mencapai usia pensiun berhak atas jaminan pensiun yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. JP adalah program jaminan sosial yang bertujuan memberikan perlindungan sosial kepada pekerja/buruh agar dapat menjalani kehidupan yang layak di kemudian hari. Pasal 66 ayat 6 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pekerja alih daya yang bekerja berdasarkan PKWTT dan telah memasuki usia pensiun berhak atas jaminan pensiun. Pasal ini diperkuat oleh Pasal 33 PP 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa pekerja *outsourcing* “wajib” menjadi peserta program JP.

5) Hak Jaminan kesehatan

Memberikan pekerja alih daya (*outsourcing*) akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau. Pasal 66 ayat (7) UU Cipta Kerja menyebutkan tenaga kerja alih daya wajib mengikuti program JK. Pasal 33 PP 35

Tahun 2021 mempertegas ketentuan tersebut yang menyebutkan TKA wajib mengikuti program JK. Tunjangan Jaminan Sosial bagi pekerja yang dipekerjakan dibayar oleh pemberi kerja. Investasi jaminan sosial bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Pemerintah 44 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Kontraktor yang ingin mengikuti program jaminan kesehatan (JK) yang diselenggarakan BPJS Kesehatan adalah sebagai berikut. JK merupakan program jaminan sosial yang berupaya untuk menjamin sejumlah layanan jaminan kerja bagi pekerja alih daya.

- Jaminan kecelakaan kerja (JKK): 1% dari upah
- Jaminan kematian (JKM): 0,3% dari upah
- Jaminan hari tua (JHT): 3% dari upah
- Jaminan pensiun (JP): 3% dari upah
- Jaminan kesehatan (JK): 5% dari upah

E. Jam Kerja

Perlindungan pekerja alih daya (*outsourcing*) dari segi jam kerja menurut undang-undang yang diatur dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.⁵⁰

Pasal 77 UU Cipta Kerja mengatur bahwa pekerja/buruh *outsourcing* berhak atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, dan perselisihan hubungan industrial yang sama dengan pekerja/buruh lainnya. Sementara itu, Pasal 20 PP 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pekerja/buruh *outsourcing* berhak atas waktu kerja dan waktu istirahat yang sama dengan pekerja/buruh lainnya. Secara lebih rinci, ketentuan mengenai jam kerja diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 81 UU Cipta Kerja dan Pasal 20 sampai dengan Pasal 25 PP 35 Tahun 2021. Berikut adalah beberapa ketentuan penting

⁵⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

mengenai jam kerja pekerja/buruh *outsourcing*:

- 1) Waktu kerja harian paling lama 7 jam dalam 1 hari atau 40 jam dalam 1 minggu.
- 2) Waktu istirahat harian paling lama 1 jam dan istirahat mingguan paling lama 1 hari.
- 3) Pekerja/buruh berhak atas istirahat khusus paling lama 15 menit setiap 4 jam kerja terus menerus.
- 4) Pekerja/buruh dilarang bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan.

Jika perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing* untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, perusahaan wajib membayar upah lembur. Selain itu, perusahaan juga wajib memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada pekerja/buruh *outsourcing*, termasuk memberikan waktu istirahat yang cukup dan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Jika perusahaan melanggar ketentuan mengenai jam kerja dan K3, perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara atau tetap kegiatan usaha, dan/atau denda.

F. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, pekerja alih daya (*outsourcing*) memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap dalam hal perselisihan hubungan industrial. Hal ini berarti bahwa pekerja *outsourcing* dapat mengajukan perselisihan hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial, baik secara individu maupun kolektif melalui serikat pekerja/serikat buruh. Oleh karena itu Undang-undang ini memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja *outsourcing* dalam hal perselisihan hubungan industrial. Berikut adalah beberapa ketentuan penting tentang perlindungan pekerja alih daya dari segi perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020:

- 1) Pekerja alih daya berhak mengajukan perselisihan hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial, baik secara individu maupun kolektif melalui serikat pekerja/serikat buruh.

(Pasal 79 ayat (1))

- 2) Pekerja alih daya berhak atas pendampingan dari serikat pekerja/serikat buruh dalam mengajukan perselisihan hubungan industrial. (Pasal 79 ayat (2))
- 3) Pekerja alih daya berhak atas biaya perkara yang dibebankan kepada perusahaan pemberi kerja atau perusahaan penyedia jasa. (Pasal 80 ayat (1))
- 4) Perusahaan pemberi kerja atau perusahaan penyedia jasa dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja alih daya yang mengajukan perselisihan hubungan industrial. (Pasal 81 ayat (1))
- 5) Jika perusahaan pemberi kerja atau perusahaan penyedia jasa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja alih daya yang mengajukan perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum. (Pasal 81 ayat (2))

Selain itu, UU No. 11 Tahun 2020 juga mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengaduan wajib dilakukan sebelum perselisihan hubungan industrial dirujuk ke pengadilan hubungan industrial. Perundingan dapat dilakukan melalui mediator dari Kementerian Ketenagakerjaan atau mediator swasta. Apabila upaya banding tidak berhasil, maka pekerja tidak tetap dapat membawa perselisihan hubungan industrial tersebut ke pengadilan hubungan industrial.

Dalam hal ini bahwa hubungan hukum yang tercipta antara Tenaga Kerja dan Perusahaan outsourcing mulai sah ketika tercapainya kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja yang tentu nyatelah disetujui pula secara sadar oleh pihak - pihak yang mengikatkan dirinya. Pihak pemerintah juga perlu mencabut aturan-aturan yang terkait dalam sistem outsourcing yang tidak menjamin kepastian hukum seperti yang terdapat dalam jenis pekerjaan penyediaan tenaga pekerja yakni;

pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti dan juga sistem kontrak kerja yang dibatasi dengan PKWT.⁵¹

Salah satu alternatif dari permasalahan praktik perlindungan *outsourcing* dari segi hubungan industrial adalah Hubungan Industrial Pancasila. Dalam tulisan Rumimpunu, menjelaskan Hubungan industrial di Indonesia dapat berkembang dalam tiap-tiap perusahaan sesuai kepribadian bangsa berdasarkan pancasila. Hubungan industrial pancasila yang ada di Indonesia merupakan suatu hubungan industri yang menjadi ciri khas yang menjadi pembeda dengan negara lain. Hubungan industrial tersebut yaitu: 1) sila pertama sebagai landasan spiritual hubungan industrial, dalam bekerja manusia tidak hanya mencari nafkah tetapi mengabdikan kepada Tuhan dan sesama manusia; 2) sila kedua sebagai landasan kemanusiaan dengan menganggap pekerja bukan sekedar faktor produksi tetapi sebagai mitra perusahaan; 3) sila ketiga sebagai dasar kesatuan yang diterapkan berpedoman kepada tridharma yang mengandung asas partnership dan tanggung jawab bersama antara pekerja, manajemen, dan serikat pekerja sehingga tercipta saling merasakut memiliki, memelihara, mempertahankan dan terus menerus mawas diri; 4) sila keempat sebagai landasan demokrasi, semua pihak dalam proses produksi memiliki hak mengeluarkan pendapat yang sama sehingga selalu mengutamakan musyawarah mufakat dalam setiap pengambilan keputusan; 5) sila kelima sebagai landasan perwujudan keadilan sosial dengan menerapkan prinsip keadilan dalam lingkungan kerja di segala aspeknya dengan menghindari kesewenangan manajemen terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah.⁵²

G. Perjalanan regulasi alih daya (*outsourcing*) di Indonesia

⁵¹ Prabhuputra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. *Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia* (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia). Jurnal Analogi Hukum, 2019 1(1), 22-27.

⁵² Rumimpunu, Fritje. *Sistem hubungan industrial pancasila di Indonesia dengan tenaga kerja, perusahaan dilihat dari aspek* (Undang Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003). Jurnal Hukum Unsrat Vol. II/ No. 02/Januari Maret/2014 Edisi Khusus repo.unsrat.ac.id. (2014).

Alih daya (*outsourcing*) merupakan praktik suatu perusahaan dengan memberikan tanggung jawab kepada perusahaan lain atas pekerjaan yang dilakukan secara in-house atau in-house, yang biasanya dilakukan untuk menekan biaya produksi atau untuk fokus pada bisnis inti perusahaan. perusahaan. Dalam dunia kerja, alih daya diartikan sebagai pengalihan sebagian pekerjaan dari pemberi kerja kepada pemberi kerja. Perusahaan yang berfungsi disebut juga dengan perusahaan pemberi kerja, sedangkan perusahaan yang menyediakan tenaga kerja/jasa disebut juga dengan perusahaan media. Hukum keimigrasian di Indonesia sudah banyak mengalami perubahan dan perbaikan yang diatur dengan banyak peraturan. Perubahan dan penyempurnaan kebijakan tersebut adalah sebagai berikut:⁵³

1. Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya.

Undang-undang tentang outsourcing dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat ditemukan pada Pasal 64, 65, dan 66. Meskipun kata outsourcing tidak disebutkan secara jelas dalam pasal-pasal tersebut, namun Pasal 64 berbicara sedemikian rupa sehingga menyiratkan tindakan dengan menyatakan bahwa “ Perusahaan dapat mengalihkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis untuk menunjang pekerjaan atau kepada pekerjanya. » Selain itu, Pasal 65 ayat (1) menyatakan bahwa pekerjaan harus diserahkan secara tertulis. Pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), yaitu dilakukan terpisah dari pekerjaan pokok dan tidak mempengaruhi langsung proses produksi. Pasal 65 ayat (4), mewajibkan pengusaha memberikan perlindungan kerja dengan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu atau tanpa batasan dengan mengacu pada Pasal 59 Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya pada Pasal 66 dijelaskan bahwa pengusaha tidak

⁵³Milinum, S. N. (2022). *Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.3. No.5 . (2022).

memperbolehkan pekerja dari perusahaan penyedia jasa untuk melaksanakan pekerjaan penting atau pekerjaan yang berkaitan dengan produksi, kecuali pekerjaan penunjang atau pekerjaan di dalam yang tidak berkaitan langsung dengan produksi.⁵⁴Sebelum di cabut pemerintah telah mengeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 mengenai Prosedur Perjanjian dengan Perusahaan yang Menyediakan Tenaga Kerja, serta Keputusan Menakertrans Nomor: 220/Men/X/2004 tentang Persyaratan Pengalihan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, merasa kurang lengkap dalam mengatur praktik outsourcing. Oleh karena itu, pemerintah telah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi. Dalam Instruksi Presiden tersebut ditegaskan bahwa outsourcing merupakan salah satu aspek yang harus diberi perhatian serius dalam upaya meningkatkan iklim investasi di Indonesia.⁵⁵

Aturan alih daya yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dinilai masih tidak berlaku. Oleh karena itu, diusulkan peninjauan kembali terhadap asas hukum peraturan yang mengatur kontrak *outsourcing* dan undang-undang ketenagakerjaan kepada pengadilan yang bertanggung jawab di bidang undang-undang kontrak kerja sementara (PKWT). Dalam perkara ini, Pemohon menjelaskan Pasal 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan tidak memberikan persetujuan hukum dan moral, karena seringkali perusahaan alih daya berpindah pekerjaan untuk pekerjaan yang sama. Pada saat itu, belum ada kepastian apakah para pekerja tersebut akan diterima kembali atau bahkan jika mereka dipekerjakan, mereka akan dimasukkan sebagai pekerja baru. Namun permasalahan hukum muncul saat mengidentifikasi anggota yang lain terlibat dalam kontrak kerja. Kontrak *outsourcing* melibatkan perusahaan yang memberikan jasa kepada karyawan *outsourcing*, meskipun pekerjaan yang dihasilkan belum tentu merupakan pekerjaan utama dan biasanya dikontrakkan. Oleh karena itu, tidak ada

⁵⁴ L. Husni dan Hamzah, S., Any. *Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem 'Outsourcing'* Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat, Masalah-Masalah Hukum, Vol.45, No.3, p.207. (2016).

⁵⁵ Rosmadi, M. L. N. Dan Zainudin, T. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Bisnis Manajemen Dan Informatika, Vol.14, No.3, 205–16. (2018).

jaminan bahwa pekerja tidak tetap akan terus bekerja terus menerus, karena pekerjaannya tergantung pada kebutuhan perusahaan, meskipun dalam pelaksanaannya ada perubahan.

2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain diterbitkan sebagai respons terhadap demonstrasi dan mogok nasional yang marak dilakukan oleh pekerja/buruh yang menuntut penghapusan sistem *outsourcing*.⁵⁶

Selain itu, undang-undang ini mengikuti putusan Mahkamah Konstitusi UU No. 27/PUU-XI/2011. Namun keputusan menteri ini mencakup keputusan pokok dari dua menteri yang ada, yaitu kepmenaker trans nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara pemberian izin pekerja dan keputusan Menteri nomor Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Tentu saja, perintah menteri ini tidak bisa mengabaikan kerangka hukum yang ada, sehingga pada prinsipnya harus selalu mematuhi peraturan perundang-undangan terkait.

Secara garis besar yang paling penting dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012 tentang cara menentukan jenis pekerjaan atau pekerjaan penunjang yang menjadi pokok kontrak dan pelaksanaan perlindungan pekerjaan pada saat peralihan usaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 28 dan 29. Mengenai bagian pertama ini, Pasal 17. ayat (2) bahwa Keputusan Menteri tersebut mengatur bahwa pekerjaan tersebut akan diserahkan kepada perusahaan yang memberikan jasa kepada pekerja yang menunjang kegiatan kerja atau kegiatan yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi. Jasa penunjang tersebut selanjutnya dijabarkan dalam Pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012

⁵⁶ Darma, A, Susilo. *Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012*, Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Vol.26, No.2, p.247 (2014).

yang meliputi jasa kebersihan, pemberian makanan kepada pekerja, keselamatan, jasa penunjang di wilayah pertambangan serta penyediaan transportasi bagi pekerja.

3. Pasal 64 dan 65 dan mengubah substansi Pasal 66 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 64 dan 65 yang sebelumnya mencakup regulasi mengenai pembatasan dalam penggabungan pekerjaan dan kerja *outsourcing* atau alih daya pada pekerjaan di luar inti dari operasi atau produksi, telah dihapus secara langsung oleh pemerintah karena mereka ingin menghindari campur tangan dalam urusan bisnis atau perdata. Pemerintah sekarang hanya fokus pada regulasi perlindungan pekerja dari perjanjian kerja yang dapat membuat mereka rentan saat berhadapan dengan pengusaha.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengubah istilah alih daya dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Didalam Undang- Undang Cipta Kerja, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*. Dalam Pasal 66 Undang- Undang Cipta Kerja mengatur penyusunan perjanjian kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja harus dilakukan secara tertulis. Perusahaan alih daya bertanggung jawab untuk melindungi hak- hak pekerja, termasuk ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya selama pekerjaan masih berlangsung. Selain itu, perusahaan alih daya wajib memenuhi persyaratan memiliki badan hukum dan izin usaha.

4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang secara khusus mengatur secara lebih lanjut tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal mengenai alih daya terdapat pada Pasal 18-20. Dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa perusahaan alih daya dapat merekrut pekerja Alih Dayamelalui salah satu dari dua perjanjian kerja yaitu PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT). Hal ini pengaturannya berbeda dengan Undang-Undang

Ketenagakerjaan dimana perjanjian kerja hanya dapat menggunakan PKWT saja. Selain itu, perjanjian tersebut juga harus dibuat secara tertulis. Pasal 19 menjelaskan mensyaratkan pengalihan perlindungan hak sebagai jaminan pekerja, dan perusahaan harus berbadan hukum.⁵⁷

Dalam pelaksanaannya tanggung jawab perusahaan alih daya meliputi perlindungan buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang muncul dilaksanakan sesuai dengan peraturan. Berbagai hal itu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Selain itu, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang dibuat secara tidak tertulis dan tidak boleh lisan.

Dalam praktik perusahaan jasa penyalur tenaga kerja mempekerjakan pekerja dengan kontrak PKWT, perjanjian kerja tersebut harus mencakup ketentuan yang menjamin perlindungan hak-hak pekerja ketika terjadi pergantian perusahaan jasa penyalur tenaga kerja, selama pekerjaan yang diberikan kepada mereka masih ada. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang dijelaskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 27/PUU-IX/2011 yang menguji materi terkait Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁵⁸

5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Dalam perkembangannya, Pemerintah Indonesia telah merevisi dan menyempurnakan Undang-Undang Cipta Kerja, termasuk Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan keputusan Mahkamah Konstitusi, menjadi UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

⁵⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁵⁸ Darmawan, Anri. *Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja*, Varia Hukum - Fakultas Hukum Universitas Bangka Belitung, Volume 3, Nomor 2. (2021).

Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Namun jika dibandingkan antara UU No. 11 Tahun 2020 dengan UU No. 6 Tahun 2023 dinilai memiliki perbedaan dari segi materiil.

Oleh karena itu, sejak UU No. 6 Tahun 2023 disahkan, masih banyak pihak yang menolaknya, terutama serikat pekerja atau serikat pekerja. Mayoritas mempertanyakan pasal dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang pekerja di Indonesia. Salah satunya pada pasal 64 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaannya kepada perusahaan lain melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. Apalagi perjanjian outsourcing termasuk dalam jenis PKWT.

Sesuai UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PKWT dapat diselenggarakan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 tahun. Sedangkan dalam UU No. 6 Tahun 2023 sudah tidak mempunyai jangka waktu lagi. Dengan demikian, hal ini merupakan anomali mengenai keamanan kerja dan bertentangan dengan prinsip ketenagakerjaan dan supremasi hukum. Dampak dari ketidakpastian dalam bekerja adalah pelaksanaan hak dan kewajiban secara hukum dapat terhambat. Apabila hak dan kewajiban tidak dapat dilaksanakan secara penuh maka hal ini dapat membuka peluang terjadinya tindak pidana. Kepastian merupakan unsur yang tidak terpisahkan dalam hukum, khususnya dalam konteks hukum tertulis. Ketertiban dalam masyarakat erat kaitannya dengan kepastian hukum, karena ketertiban merupakan inti dari konsep kepastian itu sendiri. Bagi para pekerja, memiliki keamanan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku sangatlah penting. Namun, model alih daya pekerjaan seringkali tidak pasti karena dibatasi oleh kontrak jangka pendek dan terbatas pada pekerjaan tingkat rendah.⁵⁹

2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

⁵⁹ Virga Septa Hadi. *Analisis Outsourcing Tenaga Kerja Pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Atas Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dalam Perspektif Siyash* (Studi Kasus Pada Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia DPW Lampung), Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (2023).

Penelitian terdahulu berguna untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil penelitian dilakukan. Survei sebelumnya kemudian juga digunakan sebagai tolok ukur untuk membuat dan menganalisis survei. Tujuan dari penelitian sebelumnya adalah untuk membantu menemukan langkah-langkah konfigurasi yang benar atau salah.

No	Nama Penelitian, Judul	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1.	Skripsi, Endang Putri Nurhayati Tenaga Alih Daya Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Komunikasi dan Informatika.	1. Bagaimana praktek penerapan pada penggunaan jasa Outsourcing dalam pelaksanaan pekerjaan outsourcing pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Komunikasi dan Informatika. 2. Hak-hak kesejahteraan apa saja yang didapat oleh pekerja outsourcing pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Komunikasi dan Informatika.	Penerapan outsourcing di Pusdiklat Kemenkominfo dilakukan dengan sistem pengelolaan karyawan sendiri, dimana pihak Pusdiklat sendirilah yang memegang kuasa dan kendali dalam perekrutan pekerja outsourcing dibawah kendali bidang kepegawaian.
2.	Skripsi, I Nengah Sugiarta Penyelesaian Sengketa Pemberhentian Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja dan Perusahaan Alih Daya (Outsourcing) Dan Penyelesaian Sengketa Antara Pemberi Kerja Dengan Pekerja.	1. Bagaimana hubungan hukum antara pemberi kerja, perusahaan alih daya dan pekerja/buruh dalam praktik outsourcing? 2. Bagaimana penyelesaian sengketa hubungan kerja outsourcing antara perusahaan penyedia jasa tidak berbadan hukum security melakukan PHK secara sepihak pada pekerja/buruh security?	Hubungan hukum antara Pemberi Kerja, perusahaan alih daya, dan pekerja/buruh dalam praktik outsourcing telah diatur dengan jelas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Hubungan hukum tersebut antara Pemberi Kerja dengan perusahaan alih daya. Perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh. Namun hubungan hukum antara Pemberi Kerja dengan

			pekerja/buruh terjadi ketika perusahaan alih daya dalam praktik outsourcing tidak berbadan hukum.
3.	Skripsi, Fauzi Ridwan Harahap Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Tenaga Administrasi Perkantoran Berdasarkan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.	1. Bagaimana pengaturan hukum pekerja alih daya (outsourcing) tenaga administrasi perkantoran di Indonesia ? 2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing (alih daya) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ? 3. Bagaimana hambatan dalam perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing (alih daya) dan bagaimana cara penyelesaiannya ?	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan dalam perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing (alih daya) adalah kurang adilnya pemberian upah pada pekerja yang dibedakan melalui jenis pekerjaan pekerja. Upaya yang dilakukan adalah Pekerja outsourcing dapat diperpanjang sesuai dengan kinerja dari pekerja itu sendiri. Pekerja yang masih dapat bekerja dapat memperpanjang kontrak kerja dari awal kembali

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Pengaturan pekerja Alih daya di Indonesia sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang. Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

3.1.1 Pengaturan pekerja alih daya di Indonesia sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang beserta turunannya selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Cipta Kerja merupakan aturan terbaru yang mengatur pekerja alih daya, sebelum berlakunya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang beserta turunannya terdapat beberapa aturan hukum yang mengatur pekerjaan alih daya antara lain sebagai berikut :

A. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Pekerja alih daya merupakan istilah yang digunakan dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023, sedangkan sebelumnya istilah pekerja alih daya sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yaitu menggunakan istilah perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh (PPJB) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat -Syarat Penyerahan Sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dalam aturan tersebut terdapat beberapa Pasal yang memiliki perbedaan yang sangat mendasar dengan aturan hukum pekerja alih daya yang diatur dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 beserta turunannya diantaranya sebagai berikut :

PERMENAKER 19 Tahun 2012

Pasal 3

- 1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
 - b) Dilakukan dengan perintah langsung maupun tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
 - c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
 - d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Selain daripada itu perusahaan pemberi pekerjaan diperbolehkan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana dijelaskan sebagaimana aturan berikut :

Pasal 17

- 1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa

pekerja/buruh melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis

- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi
- 3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a) Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning servis*)
 - b) Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*)
 - c) Usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*)
 - d) Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan ;
dan
 - e) Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh

Dalam Pasal 17 Permenaker 19 Tahun 2012 tersebut sangatlah jelas batasan-batasan pekerjaan yang dapat diserahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, serta perusahaan pemberi pekerjaan tidak diperbolehkan menggunakan jasa pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang secara langsung berhubungan dengan proses produksi.

Pasal ini membatasi jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain, sehingga perusahaan tidak dapat menyerahkan pekerjaan utama atau inti proses produksi kepada pihak lain. Pembatasan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menjaga kualitas pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan utama. Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 lebih mempertegas pengaturan akan bentuk perusahaan *outsourcing* jenis pemborongan pekerjaan, dimana perusahaan pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum, dan khusus bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang hanya diperbolehkan dengan menggunakan badan hukum Perseroan Terbatas.

B. Peraturan Menteri Tenaga Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019

Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Perluasan jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain menunjukkan adanya upaya untuk mengakomodasi kebutuhan dan perkembangan dunia usaha.

Persyaratan yang lebih ketat terkait penyerahan pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan perlindungan bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penerima pekerjaan. Pengaturan mengenai pengawasan Pemerintah merupakan upaya untuk memastikan bahwa penyerahan pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Secara keseluruhan, perubahan peraturan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan meningkatkan perlindungan bagi pekerja/buruh, serta mengakomodasi perkembangan dunia usaha

Pekerjaan Alih daya selanjutnya diatur dalam aturan Permenaker No 11 Tahun 2019, dalam aturan tersebut terdapat beberapa Pasal yang dirubah, dan pasal yang paling mendasar yaitu sebagaimana berikut :

Pasal 19

Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) paling sedikit memuat :

- a) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ;
- b) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu ; dan
- d) Kewajiban memenuhi hak pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Secara keseluruhan, Pada pasal ini dapat dilihat sebagai upaya untuk menyeimbangkan kepentingan perusahaan dan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam praktik penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

2) Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya.

Undang-undang tentang *outsourcing* dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat ditemukan pada Pasal 64, 65, dan 66. Meskipun kata *outsourcing* tidak disebutkan secara jelas dalam pasal-pasal tersebut, namun Pasal 64 berbicara sedemikian rupa sehingga menyiratkan tindakan dengan menyatakan bahwa “ Perusahaan dapat mengalihkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis untuk menunjang pekerjaan atau kepada pekerjanya. » Selain itu, Pasal 65 ayat (1) menyatakan bahwa pekerjaan harus diserahkan secara tertulis. Pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), yaitu dilakukan terpisah dari pekerjaan pokok dan tidak mempengaruhi langsung proses produksi. Pasal 65 ayat (4), mewajibkan pengusaha memberikan perlindungan kerja dengan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu atau tanpa batasan dengan mengacu pada Pasal 59 Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan. Selanjutnya pada Pasal 66 dijelaskan bahwa pengusaha tidak memperbolehkan pekerja dari perusahaan penyedia jasa untuk melaksanakan pekerjaan penting atau pekerjaan yang berkaitan dengan produksi, kecuali pekerjaan penunjang atau pekerjaan di dalam yang tidak berkaitan langsung dengan produksi.⁶⁰

Sebelum di cabut pemerintah telah mengeluarkan Kepmenakertrans Republik Indonesia Nomor: Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 mengenai Prosedur Perjanjian dengan Perusahaan yang Menyediakan Tenaga Kerja, serta Keputusan Menakertrans Nomor: 220/Men/X/2004 tentang Persyaratan Pengalihan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, merasa kurang lengkap dalam mengatur praktik *outsourcing*. Oleh karena itu, pemerintah telah

⁶⁰ L. Husni dan Hamzah, S., Any. *Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem ‘Outsourcing’* Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat, Masalah-Masalah Hukum, Vol.45, No.3, p.207. (2016).

menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi. Dalam Instruksi Presiden tersebut ditegaskan bahwa outsourcing merupakan salah satu aspek yang harus diberi perhatian serius dalam upaya meningkatkan iklim investasi di Indonesia.⁶¹

Aturan alih daya yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dinilai masih tidak berlaku. Oleh karena itu, diusulkan peninjauan kembali terhadap asas hukum peraturan yang mengatur kontrak alih daya dan undang-undang ketenagakerjaan kepada pengadilan yang bertanggung jawab di bidang undang-undang kontrak kerja sementara (PKWT). Dalam perkara ini, Pemohon menjelaskan Pasal 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan tidak memberikan persetujuan hukum dan moral, karena seringkali perusahaan alih daya berpindah pekerjaan untuk pekerjaan yang sama. Pada saat itu, belum ada kepastian apakah para pekerja tersebut akan diterima kembali atau bahkan jika mereka dipekerjakan, mereka akan dimasukkan sebagai pekerja baru. Namun permasalahan hukum muncul saat mengidentifikasi anggota yang lain terlibat dalam kontrak kerja. Kontrak alih daya melibatkan perusahaan yang memberikan jasa kepada karyawan alih daya, meskipun pekerjaan yang dihasilkan belum tentu merupakan pekerjaan utama dan biasanya dikontrakkan. Oleh karena itu, tidak ada jaminan bahwa pekerja tidak tetap akan terus bekerja terus menerus, karena pekerjaannya tergantung pada kebutuhan perusahaan, meskipun dalam pelaksanaannya ada perubahan.

3.1.2 Pengaturan pekerja alih daya di Indonesia sesudah berlakunya Undang-Undang Cipta kerja

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengubah istilah alih daya dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Didalam Undang-Undang Cipta Kerja, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-outsourcing. Dalam Pasal 66 Undang-Undang Cipta Kerja mengatur penyusunan perjanjian kerja antara perusahaan Alih Daya dan pekerja

⁶¹ Rosmadi, M. L. N. Dan Zainudin, T. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Bisnis Manajemen Dan Informatika, Vol.14, No.3, 205–16. (2018).

harus dilakukan secara tertulis. Perusahaan alih daya bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya selama pekerjaan masih berlangsung. Selain itu, perusahaan alih daya wajib memenuhi persyaratan memiliki badan hukum dan izin usaha.

A. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 Tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan

Setelah lahirnya UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang kemudian dicabut dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 kemudian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 (PERPPU) tersebut dicabut dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, peraturan yang mengatur pekerjaan alih daya seperti Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 dicabut dengan adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021

Dalam Pasal 17 ayat (3) Permenaker 19 Tahun 2012 yang mengatur pekerjaan yang boleh diserahkan sebagian pelaksanaannya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau dialih dayakan terbatas hanya pada 5 (lima) jenis pekerjaan, aturan tersebut merupakan bentuk larangan terbatas bagi perusahaan. Maka ketika aturan tersebut dicabut oleh Permenaker 23 Tahun 2021 artinya tidak ada lagi batasan pekerjaan yang dialih dayakan, konsekuensi hukum dicabutnya Permenaker 19 Tahun 2012 tersebut akan berakibat pekerja alih daya bisa mengisi semua jenis pekerjaan.

Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 menunjukkan adanya penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi akibat Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketentuan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain akan diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja. Perubahan ini perlu dicermati karena dapat berdampak pada perlindungan pekerja/buruh dalam

praktik alih daya (*outsourcing*).

Dengan dicabutnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019, maka ketentuan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain akan mengacu pada peraturan pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja. Perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut terhadap peraturan pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja untuk memahami implikasi terhadap perlindungan pekerja/buruh dalam praktik alih daya (*outsourcing*).

B. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang.

Pekerjaan alih daya selanjutnya diatur didalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 66.

Pasal 66

Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah

Pasal 66 berupaya untuk menyeimbangkan kepentingan perusahaan dan perlindungan pekerja/buruh dalam praktik alih daya. Terdapat kriteria-kriteria yang harus dipenuhi perusahaan dalam melakukan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan, seperti jenis pekerjaan, batas waktu, dan perlindungan hak-hak pekerja/buruh. Pada regulasi ini diharapkan dapat memberikan kepastian hukum dan mencegah penyalahgunaan praktik alih daya yang merugikan pekerja/buruh alih daya.

C. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang secara khusus mengatur secara lebih lanjut tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan

Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal mengenai Alih Daya terdapat pada Pasal 18-20. Dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa perusahaan alihdaya dapat merekrut pekerja Alih Daya melalui salah satu dari dua perjanjian kerja yaitu PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT). Hal ini pengaturannya berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana perjanjian kerja hanya dapat menggunakan PKWT saja. Selain itu, perjanjian tersebut juga harus dibuat secara tertulis. Pasal 19 menjelaskan mensyaratkan pengalihan perlindungan hak sebagai jaminan pekerja, dan perusahaan harus berbadan hukum.⁶²

Dalam pelaksanaannya tanggung jawab perusahaan alih daya meliputi perlindungan buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang muncul dilaksanakan sesuai dengan peraturan. Berbagai hal itu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Selain itu, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang dibuat secara tidak tertulis dan tidak boleh lisan. Dalam praktik perusahaan jasa penyalur tenaga kerja mempekerjakan pekerja dengan kontrak PKWT, perjanjian kerja tersebut harus mencakup ketentuan yang menjamin perlindungan hak-hak pekerja ketika terjadi pergantian perusahaan jasa penyalur tenaga kerja, selama pekerjaan yang diberikan kepada mereka masih ada. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang dijelaskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 27/PUU-IX/2011 yang menguji materi terkait Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁶³

D. Alih Daya (*Outsourcing*) pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

⁶² Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁶³ Darmawan, Anri. *Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja*, Varia Hukum - Fakultas Hukum Universitas Bangka Belitung, Volume 3, Nomor 2. (2021).

Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dihapus dan Pasal 66 diubah oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 dan 65 yang sebelumnya mengatur pemborongan kerja dan alih daya pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi dihapus secara langsung karena pemerintah. Pemerintah hanya mengatur perlindungan pekerja dari perjanjian kerja yang menempatkan pekerja dalam bahaya ketika mereka berhadapan dengan pemberi kerja.

Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, jenis pekerjaan Alih Daya adalah jenis pekerjaan yang bukan menjadi bisnis utama.⁶⁴ Namun dalam revisinya, Pasal 66 Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi mencantumkan batasan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dilarang dilakukan oleh pekerja Alih Daya. Pasal 66 pada Undang-Undang, Cipta Kerja mengatur mengenai hubungan perjanjian kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja harus dibuat secara tertulis, perlindungan pekerja yang menjadi tanggung jawab perusahaan Alih Daya, mensyaratkan perlindungan apabila terjadi pergantian perusahaan Alih Daya sepanjang objek pekerjaan tetap ada, perusahaan Alih Daya harus berbadan hukum dan memiliki izin berusaha.⁶⁵

E. Alih Daya (*Outsourcing*) pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang secara khusus mengatur secara lebih lanjut tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal mengenai Outsourcing atau Alih Daya terdapat pada Pasal 18-20. Dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa perusahaan Outsourcing dapat merekrut pekerja Alih Daya melalui salah satu dari dua perjanjian kerja yaitu PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT). Hal ini pengaturannya berbeda dengan

⁶⁴ Lis Julianti, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, Jurnal Advokasi, Vol.5, No.1 (2015), p.15–29.

⁶⁵ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana perjanjian kerja hanya dapat menggunakan PKWT saja. Selain itu, perjanjian tersebut juga harus dibuat secara tertulis. Pasal 19 menjelaskan mensyaratkan pengalihan perlindungan hak sebagai jaminan pekerja, dan perusahaan harus berbadan hukum

Analisis Pekerjaan Alih Daya Sebelum Dan Sesudah Adanya Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan yang secara spesifik mengatur pekerjaan alih daya sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Namun sejak berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 sudah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Oleh sebab itu tentu akan menimbulkan pro dan kontra terhadap kepentingan pengusaha maupun pekerja antara lain sebagai berikut :

a. PENGUSAHA

Dengan dihapusnya atau tidak berlakunya Peraturan Kepmenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain maka artinya tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang bisa di alihdayakan, dalam Pasal 17 Ayat 3 yang mengatur pekerjaan yang dibisa di alihdayakan hanya terbatas kepada 5 (lima) jenis pekerjaan, akan tetapi sejak dihapusnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain semua jenis pekerjaan bisa di alihdayakan karena aturan yang mengatur pembatasan jenis pekerjaan tersebut sudah dihapus atau dicabut, dengan demikian apabila menganalisa dari sudut pandang pengusaha tentu sangat menguntungkan bagi pihak pengusaha karena ketika pengusaha membutuhkan tenaga kerja tambahan untuk menaikkan produktifitas maka pengusaha tidak harus merekrut atau memperbanyak pekerja yang terikat kontrak langsung dengan perusahaan pemberi pekerjaan, cukup hanya dengan merekrut pekerja alih daya, perusahaan pemberi pekerjaan juga tidak memiliki kewajiban secara hukum untuk

membayar pesangon pekerja alih daya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dengan begitu perusahaan pemberi pekerjaan akan bisa lebih efisien dalam mengatur keuangan.

b. Pekerja

Pengaturan pekerjaan alih daya yang sebelum berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang diatur secara spesifik dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dalam Pasal 17 Ayat 3 diatur hanya 5 (lima) jenis pekerjaan yang bisa di alihdayakan akan tetapi setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, peraturan yang mengatur secara spesifik pekerjaan alih daya sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain telah dihapus, maka dengan itu artinya bahwa tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan alih daya, semua jenis pekerjaan alih daya bisa di alihdayakan karena aturan yang mengatur pembatasannya sudah dihapus atau dicabut. Apabila melihat dari sudut pandang pekerja maka dengan dicabutnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain jelas sangat merugikan pekerja.

Peraturan Alih Daya sebagaimana diatur dalam Pasal 18 Jo 19 mengatur hubungan kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT atau

PKWTT). Dalam aturan tersebut khususnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mengatur secara spesifik jangka waktu paling lama untuk hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan sehingga pada praktiknya pekerja alih daya seringkali di kontrak secara terus-menerus tanpa adanya kepastian hukum, jelas ini merupakan suatu kerugian bagi pekerja/buruh. Selain daripada itu dalam aturan dalam Pasal 19 tidak mengatur secara spesifik bentuk tanggung jawab Perusahaan alih daya terhadap pekerja/buruh ketika terjadi pergantian Perusahaan alih daya, tidak adanya sanksi terhadap Perusahaan alih daya yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 mengakibatkan lemahnya posisi pekerja/buruh alih daya.

3.2 Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Hal Pergatian Perusahaan Alih Daya.

3.2.1 Perlindungan hukum pekerja alih daya di Indonesia

Istilah perlindungan hukum dalam bahasa inggris dikenal dengan legal protection, sedangkan dalam bahasa belanda dikenal dengan Rechts Bescherming. Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan hukum diartikan (1). tempat berlindung, (2). hal perbuatan, (3). proses, cara, perbuatan melindungi.⁶⁶ Ada perlindungan hukum artinya sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan secara hukum, perlindungan tersebut diindikasikan untuk kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikannya perlu dilindungi sebagai hak yang sah. Hukum yang mengatur “hak” dapat juga disebut hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan aspek aktif dari hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam istilah hukum Subjektif adalah norma atau aturan.

Perlindungan hukum selalu disertakan peran dan fungsi hukum sebagai

⁶⁶ Pramuditya. Aziz Pratama, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja. *Perlindungan hukum anak buah kapal dalam aspek kesejahteraan di bidang hukum ketenagakerjaan*. Jurnal Cakrawala Hukum. Volume 11 No. 2. 2020

pengatur dan perlindungan kepentingan publik. Bronislaw Malinowski dalam bukunya “Crime and Costum in Savage”, mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan dalam situasi yang penuh dengan kekerasan dan konflik, namun juga berperan dan aktivitas sehari-hari.⁶⁷ Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing* sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja atau buruh *outsourcing* sangat lemah. Perlindungan bagi pekerja atau buruh agar mampu menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan tidak melakukan diskriminasi atas dasar apapun menciptakan kesejahteraan bagi para pekerja atau buruh.

Secara teori, dalam hubungan perburuhan Pancasila Industri, terdapat asas hukum yang menyatakan bahwa pekerja dan pengusaha mempunyai kedudukan yang setara. Menurut ketentuan tenaga kerja disebut mitra kerja. Namun dalam praktiknya, Posisi keduanya rupanya tak setara. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini terlihat jelas dalam pembuatan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.⁶⁸ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dibandingkan majikan ini memerlukan intervensi pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, sehingga keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat terwujud. Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing* sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja atau buruh sangat lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja *outsourcing* dan menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan tidak melakukan diskriminasi atas dasar apapun menciptakan kesejahteraan bagi para pekerja atau buruh *outsourcing*.

Ruang lingkup perlindungan hukum seorang pekerja atau buruh yang diberikan dan diawasi UUK tentang: Perlindungan Hak Dari pekerja atau buruh. Objek perlindungan ini Meliputi : a. Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan terkait dengan batas waktu Bekerja untuk pekerja di bawah usia 18 tahun (Delapan belas) tahun, yaitu menurut peraturan Pasal 76(1) UUK melarang

⁶⁷ Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika. Jakarta. 2006

⁶⁸ Sehat Damanik. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. DDS Publishing. Jakarta. 2007

Wanita hamil dalam jangka waktu tertentu, yaitu. Berdasarkan Pasal 76(2) UUK, Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi Perusahaan yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 dan 07.00 yaitu Berdasarkan Pasal 76(3) UUK, Perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi mereka yang bekerja di sela-sela jam pulang pergi pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu UUK Pasal 76(4); Pekerja/buruh anak meliputi mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Perlindungan pekerja/ Pekerja anak mencakup hal-hal atau peraturan mengenai tata cara mempekerjakan anak, sebagai berikut: Pasal 68 dan Pasal 69(1) dan (2) mengatur bahwa, Pasal 72, 73 dan 74(1) UUK; Melindungi penyandang disabilitas. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas Disabilitas harus memberikan perlindungan tergantung pada jenis dan derajat disabilitas: Pasal 76 Ayat 1 UU Sumber Daya Manusia. Bentuk perlindungan tersebut adalah sebagai berikut: Menyediakan aksesibilitas, menyediakan alat kerja dan Pelestarian diri. Melindungi keselamatan dan kesehatan kerja. perlindungan keamanan dan Kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh yang diatur dalam Pasal 86 ayat 1 mengatur tentang UUK. Jadi Pengusaha wajib melaksanakannya secara sistematis dan berintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.⁶⁹

Oleh karena itu, pengusaha harus melakukannya dengan cara yang sistematis dan berintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan mereka. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk melindungi pekerja dan buruh dan meningkatkan efisiensi kerja dengan mengontrol cahaya tempat kerja, mencegah penyakit dan kecelakaan, dan mendorong kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Perlindungan jaminan sosial bagi karyawan yang bekerja. Menurut Pasal 1(1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Penjaminan Kerja Sosial, jaminan sosial ketenagakerjaan adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja atau buruh sebagai ganti bagiannya atas kehilangan atau pengurangan pendapatan dan jasa karena

⁶⁹ Suyoko, Mohammad Ghufon AZ, *Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia*, Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No. 1 April 2021

peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja atau buruh, seperti kecelakaan kerja, penyakit, kehamilan, persalinan, hari tua, dan kematian dunia.

Perlindungan ini adalah perlindungan ekonomi dan sosial, sebagai diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14, dan Pasal 15 dan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Bagi Pekerja. Perlindungan Upah. Upah merupakan aspek yang sangat penting dalam melindungi pekerja atau buruh. Ini sangat jelas hal ini diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak dan sejahtera. Lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: itu berarti penghasilan yang cukup, Penghidupan yang layak adalah besarnya penghasilan atau penghasilan pekerja atau buruh dari hasil yang diperolehnya bekerja sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang memberikan upah kepada pekerja atau buruh harus dipenuhi ketentuan upah minimum sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor Per-01/Men/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI no. KEP-226/MEN/ 2000 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan paling rendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 juga mengatur keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/ 2011 menyatakan harus ada model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja outsourcing, yaitu:

- 1) Dengan mewajibkan adanya perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan pelaksana pekerjaan alihdaya (*outsourcing*) tidak berbentuk perjanjian Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT), namun dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

- 2) Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan terhadap pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing*. Keputusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja *outsourcing* dijamin posisinya di perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya adalah PKWTT.

Penyebab utamanya adalah buruknya keseimbangan hak dan tanggung jawab pekerja Alih daya disebabkan oleh:

- 1) Kurangnya lapangan kerja Hal ini mengakibatkan tingginya angka pengangguran sehingga tanpa disadari para pekerja bersedia bekerja tanpa jelas apa hak dan tanggung jawabnya;
- 2) Pekerjaan yang diharapkan biasanya pada perusahaan atau perusahaan ketika mempekerjakan karyawan, proses seleksi dan seleksi yang ketat dilakukan berdasarkan keterampilan yang dibutuhkan;
- 3) Sulitnya mendapatkan pekerjaan diyakini disebabkan oleh rendahnya keterampilan dan pengalaman lulusan, namun industri ini memerlukan keterampilan tertentu;
- 4) Karyawan tidak mengetahui undang-undang ketenagakerjaan, sehingga tidak mengetahuinya. memahami apa hak-hak mereka, yang ada dalam kontrak kerja waktu tertentu terutama terkait dengan pertanyaan tentang waktu kontrak kapasitas dan sifat pekerjaan yang dapat membuat kontrak kerja waktu tertentu.
- 5) Pelajaran yang didapat, lemah dan tidak terampil pekerja. Dalam produksi selalu digunakan alat-alat teknologi, pekerja berdasarkan pendidikan dan keterampilan. memiliki atau mungkin mempertimbangkan kualifikasi karyawan tersebut sangat rendah sehingga mereka bersedia dibayar dengan baik lebih murah dibandingkan dengan memperhitungkan hak-haknya sebagai pekerja

Pasca terbitnya UU Cipta Kerja terdapat beberapa perubahan mengenai pengaturan terhadap sistem kerja alih daya atau alih daya (*outsourcing*). Sistem *outsourcing* dalam undang-undang ini mengalami “perluasan dan pelegalan” dimana dapat menjadi suatu permasalahan utama dalam UU Cipta Kerja. alih daya atau *outsourcing* secara sederhana dapat juga disebut sebagai sistem mengenai penyediaan tenaga kerja oleh pihak ketiga yang berada diluar perusahaan. Para pekerja atau buruh alih daya secara legal bukanlah merupakan bagian dari perusahaan tempat para pekerja atau buruh tersebut bekerja namun hanya merupakan bagian dari pihak penyedia jasa *outsourcing* atau alih daya tersebut.

Peningkatan fleksibilitas hubungan antara karyawan atau mereka yang bekerja sebagai tenaga kerja pemberi kerja dan pengecualian terkait upah pekerja atau buruh sebagai “insentif” kepada penyediaan layanan alih daya atau *outsourcing* itulah beberapa dampak yang akan muncul dari sistem ini. karena sudah jelas bahwa banyak pekerja atau buruh yang menolak sistem ini dimana mereka harus rela gaji atau upah yang merupakan hasil keringatnya dipotong beberapa persen oleh perusahaan alih daya tersebut, bahkan terkadang ada beberapa kasus dimana perusahaan *outsourcing* tidak transparan dalam pemotongan tersebut. Selain pemotongan gaji atau upah, peningkatan fleksibilitas mengenai sistem ini akan menjadikan semakin mudahnya pemutusan hubungan kerja.

Terkait dengan sistem *outsourcing*, permasalahan dalam UU Cipta Kerja adalah: Sebaliknya, pemerintah menghapus sistem alih daya (*outsourcing*), tapi dalam UU Cipta Kerja, Ketentuan yang mengesahkan perluasan wilayah kerja yang dapat digunakan sistem alih daya atau *outsourcing* ini. sistem *outsourcing* awalnya hanya bisa diterapkan pada semacam pekerjaan pendukung atau semacamnya bukan subjek pekerjaan atau produksi seperti keamanan, katering, transportasi, pembersihan, dll. Namun ketentuan Pasal yang membatasi area pekerjaan yang dapat dilakukan peraturan baru ini mencabut dan mengubah pembatasan penggunaan sistem alih daya.

Terdapat pasal yang mengatur pembatasan penggunaan sistem alih daya atau

outsourcing, Pasal 66 ayat (1) mengatur: “Pekerja/buruh dari perusahaan pemasok Jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan majikan melakukan kegiatan utama atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan pelayanan kegiatan yang mendukung atau tidak berhubungan langsung dengan proses produksinya. Pasal 66 ayat (1) UUK diubah dengan Pasal 81 angka 20 ayat (1) yang berbunyi: hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja perjanjian kerja waktu atau waktu tertentu tidak yakin.”

Pasca terbitnya UU Cipta Kerja, Pemerintah menyatakan tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja atau pekerja alih daya. Mengenai pengaturan sistem *outsourcing* atau outsourcing sebelumnya diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UUK dimana Pasal 64 dan Pasal 65 UU Hak Cipta Ketentuan tersebut dihapuskan dan untuk Pasal 66 UUK mempunyai beberapa ketentuan yang diubah dengan pasal 81 nomor 20 dimana diberikan perlindungan hukum pekerja alihdaya atau pekerja.

Pasal 81 angka 20 ayat (2), perlindungan pekerja atau buruh mengenai upah dan kesejahteraan, kondisi kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan setidaknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan merupakan tanggung jawab perusahaan outsourcing. Pada pasal 81 angka 20 ayat (3), perlindungan hukum dimana perusahaan alih daya harus mensyaratkan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adanya perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja atau buruh *outsourcing* apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya masih ada.

Perlindungan bagi pekerja, pekerja alih daya atau *outsourcing* dalam hal kewajiban mengenai Perusahaan *outsourcing* harus berbentuk entitas hukum dan harus memenuhi persyaratan perizinan usaha yang telah ditentukan oleh Pemerintah Pusat, ketentuan ini tercantum dalam Pasal 81 angka 20 ayat (4) dan (5). Dengan persyaratan mengenai perizinan dan bentuk tubuh undang-undang tentang perusahaan outsourcing, kalau begitu Secara tidak langsung, pemerintah

juga berperan aktif dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing atau buruh dalam bentuk pengawasan terpadu dalam sistem Online Single Submission (OSS).

Namun dari beberapa perlindungan hukum yang terkandung dalam Pasal 81 angka 20 UU Hak Cipta Kerja yang penulis pandang masih belum ada kepastian hukum mengenai perlindungan hukum disediakan oleh Pemerintah dalam Undang-Undang Cipta Kerja, karena sampai saat ini Pemerintah masih belum mengeluarkan peraturan pelaksanaannya.

Adapun perlindungan hukum bagi pekerja alihdaya meliputi;

1. Hak Upah

Perlindungan pekerja alihdaya (*outsourcing*) dari segi upah menurut undang-undang yang baru, yaitu Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal 66 ayat (1) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa "Perusahaan alih daya wajib membayar upah kepada pekerja yang dipekerjakannya sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Ketentuan ini menegaskan bahwa upah pekerja outsourcing harus sama dengan upah pekerja in-house yang mengerjakan pekerjaan yang sama. Pasal 88E ayat (1) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa "Upah pekerja/buruh yang bekerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan ditetapkan berdasarkan upah minimum". Ketentuan ini berarti gaji pekerja paruh waktu yang bekerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang mempekerjakannya akan mengacu pada upah minimum. Pasal 92 ayat (1) UU Cipta Kerja menyebutkan: "Upah pegawai yang telah bekerja selama 1 tahun atau lebih pada perusahaan yang bersangkutan ditentukan berdasarkan organisasi dan perhitungan biaya pengupahan perusahaan yang sudah mapan. Ketentuan tersebut berarti gaji pekerja paruh waktu yang telah bekerja lebih dari satu tahun pada perusahaan yang mempekerjakannya akan mengacu pada struktur dan besaran gaji yang ditetapkan oleh perusahaan. Aturan teknis dijelaskan dalam PP Nomor 35

Tahun 2021 tentang Sementara kontrak kerja, cuti, jam kerja. Alih daya termaktub dalam BAB III Pasal 18 ayat (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Ketentuan ini diikuti oleh ayat selanjutnya yang mengamanatkan agar perjanjian dibuat secara tertulis. Pasal 18 ayat (3) Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Ketentuan ini kemudian dilanjutkan dengan ayat berikutnya yang diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Secara umum, ketentuan-ketentuan tersebut dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja outsourcing dari segi upah. Hal ini karena upah pekerja outsourcing harus sama dengan upah pekerja in-house yang mengerjakan pekerjaan yang sama, serta mengacu pada upah minimum dan struktur dan skala upah.

2. Jaminan sosial

Perlindungan pekerja alihdaya (outsourcing) dari segi jaminan sosial menurut UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Pekerja outsourcing berhak atas jaminan kecelakaan kerja (JKK) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. JKK merupakan program jaminan sosial yang bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja, baik dalam bentuk santunan dan pelayanan medis. Pasal 66 ayat (3) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pekerja outsourcing berhak atas jaminan kecelakaan kerja. Ketentuan ini diperkuat oleh Pasal 33 PP 35 Tahun 2021 yang

menyatakan bahwa pekerja outsourcing wajib menjadi peserta program JKK

3) Jaminan Kematian (JKM)

Pegawai yang keluar juga berhak atas jaminan kematian (JKM) yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. JKm merupakan program jaminan sosial yang berupaya memberikan rasa aman kepada keluarga pegawai yang meninggal dunia. Pasal 66 ayat (4) UU Cipta Kerja menyebutkan pekerja outsourcing berhak mendapatkan tunjangan kematian. Pasal 33 PP 35 Tahun 2021 menegaskan ketentuan tersebut yang menyebutkan bahwa pekerja outsourcing wajib mengikuti program JKM

4) Hak Jaminan Hari Tua (JHT)

Adapun pekerja alih daya (*outsourcing*) yang bekerja berdasarkan PKWTT berhak atas JHT yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. JHT sendiri merupakan program jaminan sosial yang ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh agar dapat memasuki masa pensiunnya terlindungi, tenang, dan terjamin. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 66 ayat 5 UU Cipta Kerja bahwa pekerja outsourcing yang bekerja berdasarkan PKWTT berhak atas JHT. Lalu untuk memperkuat hal tersebut, diatur pula dalam Pasal 33 PP 35 Tahun 2021 bahwa pekerja outsourcing yang bekerja berdasarkan PKWTT wajib menjadi peserta program JHT.

1) Hak Jaminan pensiun

Pekerja alih daya (*outsourcing*) yang bekerja berdasarkan PKWTT dan telah mencapai usia pensiun berhak atas jaminan pensiun yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. JP adalah program jaminan sosial yang bertujuan memberikan perlindungan sosial kepada pekerja/buruh agar dapat menjalani kehidupan yang layak di kemudian hari. Pasal 66 ayat 6 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pekerja outsourcing yang bekerja berdasarkan PKWTT dan telah memasuki usia

pensiun berhak atas jaminan pensiun. Pasal ini diperkuat oleh Pasal 33 PP 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa pekerja outsourcing “ wajib” menjadi peserta program JP.

2) Hak Jaminan kesehatan

Memberikan masyarakat akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau. Pasal 66 ayat (7) UU Cipta Kerja menyebutkan tenaga kerja alih daya wajib mengikuti program JK. Pasal 33 PP 35 Tahun 2021 mempertegas ketentuan tersebut yang menyebutkan TKA wajib mengikuti program JK. Tunjangan Jaminan Sosial bagi pekerja yang dipekerjakan dibayar oleh pemberi kerja. Investasi jaminan sosial bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Pemerintah 44 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Kontraktor yang ingin mengikuti program jaminan kesehatan (JK) yang diselenggarakan BPJS Kesehatan adalah sebagai berikut. JK merupakan program jaminan sosial yang berupaya untuk menjamin sejumlah layanan jaminan kerja bagi pekerja alih daya.

- Jaminan kecelakaan kerja (JKK): 1% dari upah
- Jaminan kematian (JKM): 0,3% dari upah
- Jaminan hari tua (JHT): 3% dari upah
- Jaminan pensiun (JP): 3% dari upah
- Jaminan kesehatan (JK): 5% dari upah

3. Jam kerja

Perlindungan pekerja *outsourcing* dari segi jam kerja menurut undang-undang yang diatur dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.⁷⁰

⁷⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Pasal 77 UU Cipta Kerja mengatur bahwa pekerja/buruh *outsourcing* berhak atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, dan perselisihan hubungan industrial yang sama dengan pekerja/buruh lainnya. Sementara itu, Pasal 20 PP 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pekerja/buruh *outsourcing* berhak atas waktu kerja dan waktu istirahat yang sama dengan pekerja/buruh lainnya. Secara lebih rinci, ketentuan mengenai jam kerja diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 81 UU Cipta Kerja dan Pasal 20 sampai dengan Pasal 25 PP 35 Tahun 2021. Berikut adalah beberapa ketentuan penting mengenai jam kerja pekerja/buruh *outsourcing*:

- 1) Waktu kerja harian paling lama 7 jam dalam 1 hari atau 40 jam dalam 1 minggu.
- 2) Waktu istirahat harian paling lama 1 jam dan istirahat mingguan paling lama 1 hari.
- 3) Pekerja/buruh berhak atas istirahat khusus paling lama 15 menit setiap 4 jam kerja terus menerus.
- 4) Pekerja/buruh dilarang bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan.

Jika perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing* untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, perusahaan wajib membayar upah lembur. Selain itu, perusahaan juga wajib memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada pekerja/buruh *outsourcing*, termasuk memberikan waktu istirahat yang cukup dan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Jika perusahaan melanggar ketentuan mengenai jam kerja dan K3, perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara atau tetap kegiatan usaha, dan/atau denda.

4. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, pekerja alih daya (*outsourcing*) memiliki perlindungan hukum dan hak yang sama dengan pekerja tetap dalam hal perselisihan hubungan industrial. Hal ini berarti bahwa pekerja

outsourcing dapat mengajukan perselisihan hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial, baik secara individu maupun kolektif melalui serikat pekerja/serikat buruh. Oleh karena itu Undang-undang ini memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja *outsourcing* dalam hal perselisihan hubungan industrial. Berikut adalah beberapa ketentuan penting tentang perlindungan pekerja *outsourcing* dari segi perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020:

- 1) Pekerja alih daya berhak mengajukan perselisihan hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial, baik secara individu maupun kolektif melalui serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 79 ayat (1))
- 2) Pekerja alih daya berhak atas pendampingan dari serikat pekerja/serikat buruh dalam mengajukan perselisihan hubungan industrial. (Pasal 79 ayat (2))
- 3) Pekerja alih daya berhak atas biaya perkara yang dibebankan kepada perusahaan pemberi kerja atau perusahaan penyedia jasa. (Pasal 80 ayat (1))
- 4) Perusahaan pemberi kerja atau perusahaan penyedia jasa dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja alih daya yang mengajukan perselisihan hubungan industrial. (Pasal 81 ayat (1))
- 5) Jika perusahaan pemberi kerja atau perusahaan penyedia jasa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja alih daya yang mengajukan perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum. (Pasal 81 ayat (2))

Selain itu, UU No. 11 Tahun 2020 juga mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengaduan wajib dilakukan sebelum perselisihan hubungan industrial dirujuk ke pengadilan hubungan industrial. Perundingan dapat dilakukan melalui mediator dari Kementerian Ketenagakerjaan atau mediator swasta. Apabila upaya banding tidak berhasil, maka pekerja tidak tetap dapat

membawa perselisihan hubungan industrial tersebut ke pengadilan hubungan industrial.

Mengenai hubungan hukum yang tercipta antara Tenaga Kerja dan Perusahaan *outsourcing* mulai sah ketika tercapainya kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja yang tentu nyatelah disetujui pula secara sadar oleh pihak-pihak yang mengikatkan dirinya. Pihak pemerintah juga perlu mencabut aturan-aturan yang terkait dalam sistem *outsourcing* yang tidak menjamin kepastian hukum seperti yang terdapat dalam jenis pekerjaan penyediaan tenaga pekerja yakni; pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti dan juga sistem kontrak kerja yang dibatasi dengan PKWT.⁷¹

Salah satu alternatif dari permasalahan praktik perlindungan *outsourcing* dari segi hubungan industrial adalah Hubungan Industrial Pancasila. Dalam tulisan Rumimpunu, menjelaskan Hubungan industrial di Indonesia dapat berkembang dalam tiap-tiap perusahaan sesuai kepribadian bangsa berdasarkan pancasila. Hubungan industrial pancasila yang ada di Indonesia merupakan suatu hubungan industri yang menjadi ciri khas yang menjadi pembeda dengan negara lain. Hubungan industrial tersebut yaitu:

- a. sila pertama sebagai landasan spiritual hubungan industrial, dalam bekerja manusia tidak hanya mencari nafkah tetapi mengabdikan kepada tuhan dan sesama manusia;
- b. sila kedua sebagai landasan kemanusiaan dengan menganggap pekerja bukan sekedar faktor produksi tetapi sebagai mitra perusahaan;
- c. sila ketiga sebagai dasar kesatuan yang diterapkan berpedoman kepada tridharma yang mengandung asas partnership dan tanggung jawab bersama antara pekerja, manajemen, dan serikat pekerja sehingga tercipta saling

⁷¹ Prabhaputra, A. A., Budiartha, I. N. P., & Seputra, I. P. G. *Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia* (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia). Jurnal Analogi Hukum, 2019 1(1), 22-27.

- merasa ikut memiliki, memelihara, mempertahankan dan terus menerus mawas diri;
- d. sila keempat sebagai landasan demokrasi, semua pihak dalam proses produksi memiliki hak mengeluarkan pendapat yang sama sehingga selalu mengutamakan musyawarah mufakat dalam setiap pengambilan keputusan;
 - e. sila kelima sebagai landasan perwujudan keadilan sosial dengan menerapkan prinsip keadilan dalam lingkungan kerja di segala aspeknya dengan menghindari kesewenangan manajemen terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah.⁷²

3.2.2 Problematika Fleksibilitas *Outsourcing* pada Undang-Undang Cipta Kerja

Perubahan kebijakan *outsourcing* pada UU No 11 Tahun 2020 menunjukkan bahwa pemerintah belum memberikan perhatian penuh terhadap kesejahteraan pekerja ketika merumuskan kebijakan dan lebih mementingkan aspek sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel yang penting bagi pemberi kerja/perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Perubahan kebijakan ini dapat menimbulkan konsekuensi mendasar bagi pekerja, yang diwujudkan dalam tiga bentuk: Fleksibilitas *outsourcing* dapat memicu praktik perbudakan modern, mengurangi keamanan kerja jangka panjang dan jumlah pekerja tetap, serta melemahkan keamanan dan hak-hak pekerja. Ketiga bentuk konsekuensi ini dibahas satu per satu di bawah ini.

- a. Fleksibilitas *Outsourcing* dapat memicu praktik modern slavery

Dalam kebanyakan kasus, pelaksanaan *outsourcing* tidak selalu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pelanggaran hak dan kesejahteraan pekerja sering terjadi. Sampai saat ini, pendapat umum adalah bahwa peraturan *outsourcing* tidak memadai untuk memenuhi

⁷² Rumimpunu, Fritje. *Sistem hubungan industrial pancasila di Indonesia dengan tenaga kerja, perusahaan dilihat dari aspek* (Undang Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003). Jurnal Hukum Unsrat Vol. II/ No. 02/Januari Maret/2014 Edisi Khusus repo.unsrat.ac.id. (2014).

kebutuhan, terutama bagi karyawan. bahkan setelah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disahkan. Dalam hal ini, pemerintah lebih memperhatikan kepentingan pemilik modal daripada pekerja, yang sangat dipengaruhi oleh keberhasilan pasar bebas dan efisiensi.

Efisiensi tersebut dicapai melalui strategi upah buruh murah dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel dan berakibat pada hilangnya keamanan kerja bagi pekerja dan kepastian kerja pekerja, dimana oleh sebagian kalangan dikatakan sebagai satu bentuk *modern slavery*.

Narasi tentang fleksibilitas *outsourcing* sebagai sumber praktik *slavery kontemporer* bukanlah sesuatu yang baru. Keberadaan *outsourcing* sendiri telah banyak dikritik karena memiliki potensi untuk mengeksploitasi dan memarginalisasi aspek manusiawi karyawan. Ini pasti bertentangan dengan konstitusi Indonesia, khususnya Pasal 27 ayat (2), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal ini memberikan hak yang sama kepada semua warga negara, tanpa membedakan jenis kelamin mereka. Hal tersebut berarti setiap Warga Negara Indonesia mempunyai kedudukan dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan (baik dari segi jenis pekerjaan, upah/gaji, jaminan sosial, keselamatan dan perlindungan) dan kehidupan yang baik.

Selain itu, Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan", melanggar fleksibilitas *outsourcing*. Dalam penjelasannya, ditegaskan bahwa perekonomian Indonesia didasarkan pada demokrasi ekonomi, di mana produksi dilakukan oleh semua orang dan kemakmuran masyarakat adalah yang paling penting. Karena UU Cipta Kerja memungkinkan *outsourcing* untuk dilegalkan, pembatasan

pekerjaan yang dapat dilakukan alih daya dihapus, sehingga memperluas pasar kerja. Ini adalah awal dari apa yang sekarang dikenal sebagai perbudakan. Pasal 38 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak dan bebas untuk memiliki dan memilih pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka, juga bertentangan dengan pelegalan fleksibilitas outsourcing, serta mendapat syarat pekerjaan yang adil. Pasal 88 UU Ketenagakerjaan mengatur lebih lanjut tentang hal ini. Ini menyatakan bahwa setiap pekerja berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁷³

- b. Menurunnya kepastian kerja jangka panjang serta jumlah pekerja tetap

Fleksibilitas *outsourcing* dapat menurunkan kepastian kerja jangka panjang dan jumlah pekerja tetap. Semakin banyak pekerjaan yang dialihdayakan akan menghapus harapan untuk pekerjaan tetap. Selain itu, masa kerja pekerja outsourcing akan berakhir jika kontrak mereka berakhir. Akibatnya, perusahaan penyedia jasa pekerja tidak lagi menerima kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja. Akibatnya, pekerja akan mengalami ketidakpastian tentang masa kerja mereka karena tidak diperhitungkan secara jelas karena perusahaan penyedia jasa outsourcing sering berganti, yang berarti mereka tidak akan memiliki kesempatan pekerjaan lagi.

Hak atas pekerjaan yang disertai dengan upah harus dianggap sebagai pekerjaan tetap untuk jangka waktu yang lama daripada pekerjaan *outsourcing* atau kontrak jangka pendek. Upah adalah bagian penting dari hak pekerja karena pekerja pasti mengharapkan kompensasi dari pekerjaan mereka. Sehubungan dengan pentingnya fungsi upah bagi kehidupan pekerja, pelanggaran hak pekerja dapat dianggap melanggar hak asasi pekerja yang sudah diatur oleh konstitusi negara.

Setiap orang berhak mempunyai pengakuan, jaminan,

⁷³ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, menurut Pasal 28 Dayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatur hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu, Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa setiap orang, baik pria maupun wanita, yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, atau serupa, berhak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak

c. Kerentanan akan jaminan dan hak-hak pekerja

Sistem alih daya (*outsourcing*) tidak memberikan jaminan yang jelas dan pasti tentang masa depan. Pekerja kontrak tidak hanya tidak menerima THR tetapi juga tidak menerima jaminan sosial tenaga kerja dan dana pensiun hari tua. Mereka hanya menerima pembayaran. Tidak adanya hak pekerja untuk menerima upah tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran hak asasi manusia dan hak konstitusi yang berkaitan dengan kelangsungan hidup pekerja. Namun, Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan mereka berkembang sebagai manusia yang bermartabat. Selain itu, Pasal 99 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja dan anggota keluarganya berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Esensi utama dari hukum perburuhan adalah perlindungan pekerja yang terabaikan karena ketidakpastian nasib pekerja terkait pekerjaan outsourcing, seperti ketidakpastian bahwa mereka akan dapat bekerja dan mendapatkan kompensasi. Pekerja yang bekerja untuk perusahaan outsourcing tidak harus kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh Konstitusi. Karena ada banyak pencari kerja dan kekurangan tenaga kerja, posisi pekerja sangat tidak tawar. Akibatnya, jaminan dan perlindungan

seperti ini hanya dapat diterapkan melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dan pekerja. Pengusaha sering mencari agen atau perusahaan *outsourcing*. Sebaliknya, banyak karyawan yang bergantung pada kemampuan dan tingkat pendidikan mereka untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Namun, faktanya banyak pencari kerja yang tidak sepenuhnya sebanding dengan perusahaan yang mencari pencari kerja. Akibatnya, para pencari kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka dan bersedia bekerja di bawah naungan.

Dengan menghapus ketentuan-ketentuan ini, Undang-Undang Cipta Kerja hanya akan membuat pasar tenaga kerja lebih fleksibel dengan memberikan pengusaha kesempatan untuk merekrut dan memberhentikan pekerja kontrak atau *outsourcing* dengan mudah dan murah. Sudah jelas bahwa sajahalini akan mengurangi jumlah karyawan yang tetap dan memberikan jaminan pekerjaan jangka panjang. Pengusaha lebih suka menggunakan pekerja kontrak dan *outsourcing* daripada pekerja tetap karena mereka cenderung mendapatkan upah yang lebih rendah dan memiliki hak yang lebih sedikit daripada pekerja tetap. Akibatnya, mereka berusaha untuk mengurangi biaya buruh. Kajian lapangan menunjukkan bahwa nasib pekerja lebih rentan karena sistem tenaga kerja yang fleksibel.⁷⁴ Misalnya menunjukkan bagaimana pengadopsian sistem tenaga kerja fleksibel dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah membuat posisi pekerja menjadi lebih lemah melalui pembedaan-pembedaan status kerjanya (antara pekerja tetap, kontrak dan *outsourcing*).

Pekerja kontrak dan alih daya menerima upah yang lebih rendah dari pada pekerja tetap, masing-masing 17% dan 27%. Selain itu, mereka tidak memiliki jaminan pekerjaan, menerima tunjangan yang sangat sedikit, dan cenderung mudah diberhentikan. Sementara menunjukkan bahwa pengusaha cenderung menggunakan tenaga kerja kontrak dan alih daya karena biaya yang ditawarkan

⁷⁴ Tjandraningsih, Indrasari. *State-Sponsored Precarious Work in Indonesia*. American Behavioral Scientist. Vol.57. No.4 (2013).

dapat ditekan serendah mungkin.⁷⁵ Bahkan, Ia mencatat suatu kasus di mana sebuah perusahaan melakukan proses yang disebut sebagai "pemutihan" untuk mengubah sebagian besar karyawannya dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak setelah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku. Oleh karena itu, membuat sistem ketenagakerjaan menjadi lebih fleksibel sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja hanya akan memperburuk ketidakpastian kerja pekerja melalui kasualisasi kerja (*casualisation of work*) dan menambah jumlah pekerja dengan kondisi kerja yang rentan di pasar tenaga kerja Indonesia. Dari pada menciptakan pekerjaan tetap dan dengan kondisi layak.

3.2.3 Perbandingan Alih daya (*Outsourcing*) dan PKWT

Omnibus Law UU Cipta Kerja adalah upaya pemerintah untuk meningkatkan kesempatan kerja, memastikan keberlangsungan bekerja, meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dan buruh, dan memastikan keberlanjutan usaha yang berkelanjutan. Undang-undang ini juga dimaksudkan untuk menyederhanakan, menyinkronkan, dan mengurangi regulasi yang tumpang tindih yang berpotensi menghambat pembentukan lapangan kerja. Selain itu, undang-undang ini berfungsi sebagai alat untuk menyederhanakan dan meningkatkan kinerja sistem pemerintah. Salah satu elemen penting dalam hubungan kerja antara penyedia jasa alih daya (*outsourcing*) dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* adalah pengupahan tenaga kerja *outsourcing* yang adil dan layak. Ini karena tenaga kerja *outsourcing* memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan tenaga kerja tetap.

a) PKWT

- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pasal 56 ayat (1) menjelaskan bahwa upah pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan PKWT harus memenuhi ketentuan upah minimum yang berlaku.

Pasal 56 ayat (2) UU 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa dalam

⁷⁵ Juliawan, Benny Hari. *Extracting Labor from Its Owner: Private Employment Agencies and Labor Market Flexibility in Indonesia*. Critical Asian Studies. Vol.42. No.1 (2010).

masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Pasal 16 mengatur tentang uang kompensasi bagi pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Besarnya uang kompensasi dihitung secara proporsional dari jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Besarnya uang kompensasi ditentukan sebagai berikut:

1. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terusmenerus, sebesar 1 (satu) bulan upah.
2. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih dan kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: jumlah bulan PKWT yang telah dilaksanakan dibagi 12 (dua belas) bulan, dikalikan dengan 1 (satu) bulan upah.

Pasal 29 Ayat (1) menjelaskan perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban membayar Upah Kerja Lembur.

Pasal 31 pada PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur tentang pembayaran upah lembur. Pasal ini menyebutkan bahwa lembur adalah waktu kerja di luar waktu normal, yang melebihi batas waktu normal sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembayaran upah lembur minimal 1 (satu) hari kerja adalah 1 (satu) hari upah, sedangkan pembayaran upah lembur per jam adalah $\frac{1}{7}$ (satu per tujuh) dari upah harian

b) Alih Daya

- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003

1. Pasal 66 ayat (2) menjelaskan bahwa pekerja/buruh yang
2. dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

berhak atas upah yang layak dan sama dengan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan yang sama di perusahaan pemberi pekerjaan.

3. Pasal 66 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah pekerja alih daya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh. Namun, kesepakatan ini harus memperhatikan ketentuan upah minimum yang berlaku.
 4. Pasal 66 ayat (4) mengatur tentang kewajiban perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk membayar upah kepada pekerja/buruh tepat waktu dan secara penuh.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021
 1. Pasal 41 ayat (1) menyatakan upah pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJP) ditetapkan oleh PPJP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kesepakatan antara PPJP dan Pekerja/Buruh.
 2. Pasal 41 ayat (2) menjelaskan upah pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh PPJP paling sedikit sama dengan upah Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan sejenis pada perusahaan pengguna jasa.

Baik PKWT maupun pekerja alih daya menerima gaji yang sama, menurut peraturan di UU Cipta Kerja atau PP 35 Tahun 2021. Salah satu hal yang membedakan kedua jenis kontrak ini adalah bahwa PKWT memiliki kemampuan untuk ditetapkan sebagai pekerja tetap, sedangkan pekerja alih daya *outsourcing* tidak memiliki jaminan pekerjaan. Ada beberapa hal yang membedakan PKWT dari alih daya *outsourcing*. Ini termasuk masa kerja, jenis dan tanggung jawab pekerjaan, jenjang karir, dan prinsip kerja.

Tabel 1. Perbedaan antara PKWT dan Pekerja *Outsourcing*

Jenis Perbedaan	PKWT	<i>Outsourcing</i>
Masa Kerja	Memiliki batas waktu kerja maksimalnya adalah dua tahun dengan satu kali perpanjangan maksimal satu tahun (tiga tahun maksimal)	Ditentukan berdasarkan perjanjian kerja antara perusahaan klien dan perusahaan <i>outsourcing</i> yang telah disepakati
Jenis dan Tanggung Jawab Pekerjaan	Jenis dan Tanggung Jawab nya sama dengan pekerja tetap	Jenis dan tanggung jawab nya hanya bersifat sebagai penunjang sumber daya perusahaan tempat ia bekerja dan pekerjaannya tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, jabatan fungsional atau inti operasional bisnis lainnya
Jenjang Karir	Jenjang karir sama dengan pekerja tetap mendapatkan promosi, kenaikan jabatan, kenaikan gaji dan kontrak baru	Tidak memiliki jenjang karir karena sifatnya hanya sebagai pendukung

Prinsip Kerja	Bekerja berdasarkan dengan kontrak PKWT yang sudah ditandatangani oleh pihak pekerja dan pihak pemberi kerja	Bekerja berdasarkan perjanjian kerja antara perusahaan outsourcing (alih daya) dengan perusahaan pemberi pekerjaan (klien)
---------------	--	--

Sumber: UU 13/2023 dan PP 35/21

3.2.4 Kelebihan dan Kekurangan dari Alih Daya (*Outsourcing*)

Dalam sistem alih daya (*outsourcing*), baik perusahaan maupun pekerja atau buruh mengalami kerugian. Perusahaan dapat mengalami kurangnya kontrol terhadap pekerja atau buruh, ancaman keamanan dan kerahasiaan, layanan pelanggan yang buruk, sementara untuk pekerja/pekerja dengan sistem *outsourcing*, sehingga perlindungan dan Kesejahteraan karyawan akan menurun sebagai akibat dari masalah umum yang dihadapi pengguna tenaga alih daya sebagai berikut

- a) Beralihnya hubungan hukum dalam alih daya yang merugikan pekerja, tidak hanya pada pemberian upah dan pesangon ketika pekerja diPHK melainkan juga perlindungan hak-hak pekerja yang diantaranya keikutsertaan pekerja dan keluarganya dalam jaminan sosial, program perlindungan pensiun dan lain-lain.
- b) Rendahnya perlindungan hukum bagi pekerja alih daya , berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pemberi kerja dengan penerima kerja pada umumnya dibatasi masa berlakunya, maka tidak ada kepastian keberlanjutan dalam pekerjaan sehingga pekerja memiliki situasi yang tidak aman sebagai pekerja/buruh, setelah pekerjaan selesai

maka status tenaga dalam perusahaan akan berakhir dalam bekerja.⁷⁶

Alih daya (*outsourcing*) menawarkan insentif dan memungkinkan perusahaan mengalokasikan sumber daya manusia dengan cara yang paling efisien. Perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang menawarkan jasa dan tenaga kerja dengan keahlian tertentu kepada bisnis yang membutuhkannya. Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003, yang mengatur alih daya, membatasi *outsourcing* hanya untuk pekerjaan yang tidak berhubungan dengan proses produksi. Adapun dalam praktiknya, alih daya dievaluasi memiliki kelebihan dan kekurangan bagi perusahaan dan karyawan.

- Kelebihan Bagi Perusahaan

1. Menghemat biaya training karyawan Kelebihan utama *outsourcing* adalah dapat menjadi strategi perusahaan untuk memangkas biaya operasional. Sebab, karyawan *outsourcing* sudah memiliki keahlian spesifik yang dibutuhkan perusahaan. Dengan begini, perusahaan dapat mengurangi anggaran pelatihan pada pekerja.
2. Bisa meningkatkan fokus bisnis Kelebihan berikutnya dari *outsourcing* adalah ketika menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu lagi khawatir dengan pekerjaan teknis yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan inti. Karena nantinya pencarian tenaga kerja, pengadaan training, sampai pengalokasian rekrutmen untuk posisi tertentu akan diatur oleh perusahaan *outsourcing*.
3. Mengurangi beban rekrutmen Yang terakhir, kelebihan *outsourcing* adalah kemudian semua urusan seleksi karyawan juga akan dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*. Sementara, perusahaan yang membutuhkan jasa *outsourcing* sudah bisa langsung mendapatkan karyawan terpilih dari perusahaan *outsourcing*.

⁷⁶ Julyatika Fitriyaningrum, (2019, Oktober). *Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Volume 21, Nomor 1, Oktober 2019, Hal 96

- Kelebihan Bagi Karyawan
 1. Menambah skill Banyak perusahaan yang membutuhkan outsourcing karena dinilai sudah ahli dalam bidangnya. Sehingga dalam SOP nya, perusahaan *outsourcing* akan mewajibkan para pekerja untuk mendapatkan berbagai macam pelatihan.
 2. Lebih mudah berkembang Keuntungan lain menjadi pekerja *outsourcing* adalah dapat lebih mudah mengembangkan diri karena sifat pekerjaan yang tidak terikat dan lebih fleksibel.
 3. Dapat berkembang menjadi wirausahawan Salah satu cara untuk mewujudkan jiwa wirausaha adalah melalui outsourcing. Selain memiliki lebih banyak waktu luang, mereka juga dapat menggunakan pengetahuan yang mereka peroleh dari kursus yang diberikan oleh perusahaan *outsourcing*.
 4. Mengembangkan kemampuan khusus Dengan menjadi karyawan alih daya, mereka akan memperoleh pelatihan yang membuat mereka memiliki keterampilan khusus. Dan biasanya, perusahaan akan mencari karyawan dengan keahlian khusus ini melalui *outsourcing*.
 5. Prosedur rekrutmen yang sederhana, Salah satu cara untuk mendapatkan pekerjaan segera adalah dengan mendaftar di perusahaan *outsourcing*. Ini adalah hasil dari prosedur rekrutmen yang relatif sederhana
- Kekurangan Bagi perusahaan *Outsourcing*
 1. Berisiko ketergantungan hal tersebut mungkin terjadi apabila ada sistem atau cara kerja yang dirahasiakan oleh perusahaan outsourcing, sehingga perusahaan yang menggunakan *outsourcing* tidak bisa asal mengetahui hal tersebut. Sehingga hanya pegawai *outsourcing* lah yang bisa menjadi solusi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
 2. Kontrak kerja cenderung pendek Kontrak kerja yang cenderung pendek ini akan merepotkan perusahaan. Karena harus sering

memperbaharui kontrak atau mencari perusahaan lain untuk tenaga kerja yang baru. Dan jika memilih untuk merekrut tenaga kerja dari institusi yang baru, risiko yang akan mereka hadapi adalah proses dan peralihan yang memakan waktu lama.

- Kekurangan *Outsourcing* Bagi Karyawan
 1. Periode kerja tidak jelas Walaupun sudah adanya kontrak kerja, pemutusan kontrak sewaktu-waktu dan PHK tetap marak terjadi di kalangan pekerja alih daya. Dan bila periode kerja cukup lama namun gaji yang didapat tidak sesuai juga akan menjadi kerugian bagi para pekerja.
 2. Jenjang karir lebih sempit Bagi Anda yang memiliki ambisi dan mengejar karir di dunia kerja, tentu saja pekerjaan *outsourcing* tidak dapat dijadikan pilihan. Karena menjadi tenaga kerja *outsourcing* membuat Anda tidak memiliki jenjang karir yang jelas.
 3. Kesejahteraan kurang diperhatikan Berbeda dengan para pekerja tetap, biasanya tenaga kerja *outsourcing* tidak banyak diberikan tunjangan oleh perusahaan. Sehingga berakibat pada kurangnya tingkat kesejahteraan pegawai *outsourcing*.
 4. Penghasilan tak menentu yang terakhir, para pekerja sering kali mendapat upah yang tidak besar, dan ada beberapa perusahaan yang kurang transparan dalam pemberian gaji pada para pekerjanya.

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 65.

AYAT (1) Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis diperlukan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

AYAT (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana disebutkan dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat 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; dan
- d) tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Ayat (3) menyatakan bahwa perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbadan hukum. Ayat (8) menyatakan bahwa jika ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan (3) tidak terpenuhi, hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan akan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan berdasarkan hukum status.⁷⁷

Perlunya Merevisi Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Sebagai Solusi Menanggulangi Permasalahan maupun perlindungan hukum Pekerja Alih Daya. Dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja hanya terdapat 2 Pasal yang mengatur Perlindungan pekerja alih daya yaitu Pasal 18 *Jo* Pasal 19. Sementara itu Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan aturan turunan dari Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mana Undang-Undang tersebut telah dicabut dan diganti dengan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang akan tetapi sampai dengan saat ini pemerintah belum merevisi Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021, maka dari itu pemerintah perlu melakukan revisi Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 sebagai tindak lanjut atas keluarnya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 dengan menambahkan Pasal yang memberikan solusi atas permasalahan Pekerja Alih Daya dengan menambah Pasal yang dapat memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya antara lain sebagai berikut :

- a. Jaminan kelangsungan bekerja
- b. Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan

⁷⁷ Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 65.

peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan ; dan

- c. Hak cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja
- d. Hak atas jaminan social
- e. Hak atas tunjangan hari raya
- f. Hak atas istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu
- g. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja
- h. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam poin (a) sampai dengan poin (h) maka status hubungan kerja pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu perusahaan alih daya sejak ditandatanganinya perjanjian kerja

Selain dari pada itu revisi Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 yang salah satunya mengatur Alih Daya harus memuat Pasal yang memberikan perlindungan kepada pekerja alih daya antara lain sebagai berikut :

- a. Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya dan mengalihkan pekerjaan kepada perusahaan alih daya yang baru maka perusahaan alih daya yang baru harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati
- b. Dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan alih daya yang baru sebagaimana dimaksud dalam poin (a) maka masa kerja pekerja/buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan alih daya yang baru.
- c. Dalam hal sepanjang pekerjaannya masih tetap ada perusahaan alih daya yang baru menolak melanjutkan perjanjian kerja pekerja alih daya sebagaimana dimaksud dalam poin (b) maka status hukum pekerja alih daya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap perusahaan alih daya

- d. Dalam hal sepanjang pekerjaannya masih tetap ada perusahaan pemberi pekerjaan mengganti perusahaan alih daya akan tetapi perusahaan pemberi pekerjaan menolak melanjutkan pekerja alih daya maka status hukum pekerja alih daya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap perusahaan pemberi pekerjaan

3.2.5 Hak-Hak Pekerja Alih Daya Dalam Hal Pergantian Perusahaan Alih Daya

UU Ketenagakerjaan mengatur dan menjabarkan beberapa hak pekerja, termasuk hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja. dapat dijadikan contoh (hak langsung), ialah semacam:

- 1) Hak buat tidak diskriminatif pada ketenagakerjaan berarti calon tidak dapat ditolak berdasarkan ras, agama, suku, atau karakteristik lainnya selama proses perekrutan (khususnya dalam hubungan kerja) (Ps 5 UU No. 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)) (Ps 6 jo Ps 65 ayat (4) serta 66 ayat (2) huruf c UU No. 13/ 2003 serta penjelasannya)
- 2) Hak atas perlakuan yang serupa serta hak di tempat kegiatan tanpa keberatan). Kemampuan menambah dan mengurangi serta mengakui kompetensi kegiatan (Ps 11 dan Ps 18 jo Ps 23 UU Ketenagakerjaan).
- 3) Hak atas peluang yang serupa dalam profesi, pensiun, beralih profesi, serta mendapatkan nafkah yang terpandang bagus di dalam negara ataupun di luar negara (UU Ketenagakerjaan Ps 31 jo Ps 88).
- 4) Hak atas kompensasi dan/atau uang lembur jika seseorang bekerja lebih lama dari jam biasanya atau pada akhir pekan atau hari libur yang dijadwalkan (Ps 1 angka 30 dan Ps 78 ayat (2) jo Ps 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan).

- 5) Kesanggupan untuk melakukan kegiatan keagamaan sambil dibayar, khususnya ibadah jangka panjang (UU Ketenagakerjaan Ps 81 jo Ps 84)
- 6) Perempuan, khususnya, mempunyai hak untuk memilah tidak bertugas sepanjang(sakit) datang bulan, meskipun mereka tidak mendapat kompensasi atas ketidakhadirannya (UU Ketenagakerjaan Ps 81)
- 7) Hak atas kelepasan berbadan dua dan melahirkan yang dibayar, tercantum untuk aborsi (UU Ketenagakerjaan Ps 82 jo Ps 84)
- 8) Hak, perawatan akhlak serta kesusilaan, dan perlakuan yang cocok dengan derajat serta derajat orang serta nilai- nilai agama (Ps 86 ayat (1) jo Ps 3 ayat (1) UU No .1/1970)
- 9) Hak pekerja dalam hal jamsos dituangkan dalam UU Ketenagakerjaan Ps 99 ayat (1), serta Pasal 3 ayat (2) dan Ps 6 UU No. 3/1992.
- 10) Hak untuk mendirikan serta bergabung dengan sindikat pekerja cocok dengan ketentuan UU No. 21/2000 serta Ps 104 UU Ketenagakerjaan.
- 11) Kebebasan untuk bekerja menurut proses dilindungi oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 137 dan 138. Hak untuk menerima "ganti rugi" jika hubungan kerja mereka adalah PKWTT atau dianggap sebagai PKWTT dan memenuhi kriteria - PKWTT - adalah tidak tersedia bagi pekerja outsourcing yang di-outsource karena tidak memiliki hak pesangon yang sama (Ps 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

Hak ialah prasyarat keberadaan manusia. Seseorang memiliki hak ini dan dapat menggunakannya untuk keuntungan mereka. Ketika seseorang menikmati hak-hak tersebut, mereka bebas untuk melaksanakannya tanpa dipaksa atau diancam oleh siapapun. Sebagai akibat dari hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja/agen, hak-hak pekerja berkembang.

Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang undang-undang ketenagakerjaan, mengatur tentang hak-hak dasar pekerja di Indonesia:

1. Hak Bawah Pekerja dalam Ikatan Ketenagakerjaan Tiap pekerja berkuasa mendapatkan, tingkatkan, serta meningkatkan kemampuan profesinya cocok dengan kemampuan, atensi, serta kemampuannya. Tiap pegawai berkuasa atas proteksi:
 - a. Kesehatan kerja serta keselamatan
 - b. Kesusilaan serta moral
 - c. perlakuan yang sesuai dengan cita-cita agama dan martabat manusia.
 - d. Setiap karyawan berhak untuk berorganisasi dan bergabung sebagai anggota. (UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan UU Ketenagakerjaan mempunyai landasan hukum).
2. Hak Dasar Pekerja tentang Jamsos serta K3
 - a. Jamsos dan Ketenagakerjaan Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan hak setiap pekerja dan keluarganya, dan itu terdiri dari:
 - Jaminan Kecelakaan Kerja
 - Jaminan kematian
 - Jaminan Hari Tua
 - Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
 - b. Keselamatan dan kesehatan kerja

Karyawan dengan hak menuntut majikan mereka mematuhi semua peraturan keselamatan dan kesehatan kerja. mengungkapkan kekhawatiran tentang bekerja di lingkungan di mana alat pertahanan diri dan standar keselamatan dan kesehatan kerja diperlukan, yang harus dia curigai. UU No. 1/1970, UU Ketenagakerjaan, UU No. 3/1992, Kepres No. 22/1993, PP No. 4/1993, Permen No.4/1993 serta Permen No. 1/1998.
3. Hak Dasar Pekerja Atas Proteksi Upah

Tiap karyawan memiliki hak atas kompensasi yang memenuhi standar hidup yang dapat diterima buat manusiawi. Imbalan minimal

cuma legal untuk orang yang sudah bertugas kurang dari 1(satu) tahun. Rincian pemasukan pekerja dengan pengalaman lebih dari satu tahun. Karyawan laki-laki serta perempuan tidak dapat diancam oleh pemberi kerja ketika menetapkan upah untuk tugas yang sama. Jika karyawan tidak sehat dan tidak dapat melakukan pekerjaannya, majikan tetap diharuskan membayar gaji mereka. Jika karyawan tidak masuk kerja karena keadaan yang tercantum di bawah ini, pemberi kerja tetap harus membayar upah mereka sesuai d

1. Karyawan yang menikah mendapat kompensasi selama 3 hari.
2. Selama 2 hari anaknya di nikahkan dengan uangnya
3. Membunuh anaknya selama 2 hari.
4. Membayar untuk 2 hari pembaptisan anak
5. Istri dibayar selama 2 hari buat melahirkan ataupun memelihara kandungan.
6. Meninggalnya pasangan, orang tua, mertua, anak, atau orang lain; kompensasi selama 2 (dua) hari
7. Seorang anggota rumah tangga meninggal dunia, dan uang sewa satu hari dibayarkan.

Apabila dalam melakukan pekerjaan, buruh migran tidak menerima upah atau tunjangan lain dari pemerintah untuk jangka waktu yang tidak lebih dari satu tahun, majikan harus melunasi imbalan yang lazim dibayarkan pada pegawai yang tidak sanggup melakukan profesinya. kewajiban sebab mereka memenuhi peranan negeri. Penguasa harus senantiasa melunasi imbalan pada pekerja yang tidak bisa melaksanakan profesinya sebab menunaikan peranan agama sepanjang durasi yang dibutuhkan, hingga dengan sangat lama tiga bulan.

Wiraswasta harus senantiasa melunasi imbalan pada pekerja yang tidak bisa melaksanakan profesinya sebab menunaikan peranan agama sepanjang durasi yang dibutuhkan, sampai dengan paling lama

tiga bulan. Pengusaha diharuskan membayar kompensasi kepada tukang batu yang bersedia melakukan pekerjaan yang menjanjikan, tetapi mereka sering memilih untuk tidak karena kesalahan mereka sendiri atau halangan yang tidak perlu. Apabila upah dibayarkan setelah tanggal jatuh tempo, maka ditambah denda sebesar 5% (lima persen) dari hari keempat sampai hari kedelapan setelah tanggal jatuh tempo. Setelah hari ketujuh, sepanjang tambahan bulanan tidak lebih dari lima puluh persen pada penghasilan yang semestinya. Imbalan serta hak-hak pekerja atau pegawai yang lain ialah pinjaman yang harus dilunasi terlebih dahulu dalam perihal sesuatu industri diklaim ambruk ataupun dilikuidasi cocok dengan peraturan perundang-undangan yang legal. Buat tiap hari keterlambatan, bonus satu persen wajib dibayar(bawah hukum). UU No. 13/2003 yang menata engan undang-undang: permasalahan ketenagakerjaan, PP . 8/1981 yang mengatur perlindungan upah, dan Permen No. 1/1999 yang menata mengenai upah minimum)/

4. Hak Bawah Pekerja: Pemisahan Jam Kegiatan, Rehat, Kelepasan, serta hari prei tiap pemberi kerjaharus memberlakukan peraturan jam kerja tertentu:
 - a. Satu hari, 7 jam, dan 40 jam 6 hari kerja dalam 1 minggu, ataupun seminggu.
 - b. 8 jam 40 jam serta 1 hari 5 hari kerja dalam seminggu, atau 1 (satu) minggu.

Wiraswasta yang memperkerjakan pegawai ataupun pegawai sehabis jam kegiatan reguler wajib mematuhi aturan:

- a. terdapat persetujuan pekerja atau pegawai yang bersangkutan
- b. Lembur dibatasi total 3 jam per hari serta 14 jam per minggu.

Pengusaha harus memberi kompensasi kepada pekerja yang bertugas di luar jam kegiatan reguler dengan imbalan lembur. Pekerja/buruh berhak atas istirahat dan waktu istirahat yang harus ditawarkan oleh pemberi kerja. itu termasuk:

- a. istirahat setelah bekerja selama total 4 (empat) jam berturut-turut, sekurangkurangnya 30 menit setelah selesai.

- b. bersantai setiap minggu. apakah itu dua hari untuk minggu kerja lima hari atau satu hari untuk minggu kerja enam hari.
- c. Cuti tahunan, yang harus diambil selambat-lambatnya 12 hari kegiatan sehabis hari terakhir bertugas terus-terusan..
- d. Apabila seorang pekerja ataupun pegawai sudah bertugas lalu menembus sepanjang 6 tahun pada industri yang serupa, harus rehat jauh sangat sedikit 2 bulan, serta pada tahun ke 7 serta ke 8, tiap- tiap 1 bulan, dengan determinasi tidak lagi berkuasa atas rehat tahunannya dalam durasi 2 tahun selanjutnya. hingga tiap bonus era kegiatan 6 tahun akan terpengaruh.

Tanggung jawab pengusaha membagikan peluang yang lumayan pada pekerja atau pegawai buat menunaikan peranan agama yang dianut oleh keyakinannya (UU Ketenagakerjaan).

5. Hak membuat Dasar PKB

Serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a. PKB dibuat dengan pengusaha
- b. Perencanaan yang matang masuk ke dalam persiapan PKB.
- c. PKB harus disampaikan dengan cara tercatat dengan memakai graf latin serta bahasa Indonesia.
- d. Hanya 1 PKB yang mencakup seluruh pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang dapat dibuat.
- e. Jangka waktu PKB paling lama 2 (dua) tahun.
- f. ersumber pada perjanjian tercatat antara owner upaya dengan sindikat pekerja atau sindikat pegawai, PK bisa diperpanjang paling lama setahun.
- g. Selambat-lambatnya 3 bulan saat sebelum akad kegiatan bersama yang saat ini berakhir, negosiasi untuk perjanjian baru dapat dimulai.

- h. Dalam perihal penanganan tidak menciptakan perjanjian, hingga akad kerjasama yang legal senantiasa legal sangat lama 1(satu) tahun.

PKB sangat sedikit muat:

1. Kewajiban dan hak pengusaha
2. Hak serta peranan pekerja serta sindikat pekerja dan sindikat pekerja
3. Waktu durasi serta berteepatan pada berlakunya PKB
4. Pada PKB pihak-pihak harus menandatangani.

Klausul perjanjian kerja sama tidak boleh melanggar hukum atau aturan yang berlaku. Isi perjanjian kerjasama yang berlawanan dengan determinasi peraturan perundang-undangan yang legal begitu juga diartikan pada bagian(2) merupakan tertunda untuk hukum serta determinasi peraturan perundang- undangan yang legal. Bila kedua pihak sepakat, tiap pergantian pada PKB menjadi bagian permanen dari pengaturan saat ini. (UU No. 21/2000 serta UU Ketenagakerjaan).

Hak dasar pekerja dan buruh telah diuraikan di atas; namun, pekerja upahan tidak selalu dapat memanfaatkan semua hak ini karena pengusaha alihdaya lebih mengutamakan gagasan usaha daripada memiliki jumlah pekerja yang berlebihan sebagai faktor produksi. Akibatnya, pekerja upahan tidak memiliki keinginan untuk bekerja. Perlu diingat bahwa UU No. 16/2011 menjamin hak konstitusional setiap orang untuk mendapatkan pengakuan yang seimbang, perlindungan, dan kejelasan hukum, meskipun Teori Motivasi Eksternal mengatakan bahwa ada kebutuhan untuk meningkatkan keinginan untuk bekerja. Menurut UU No. 16/2011, Negara Republik Indonesia bertanggung jawab untuk membantu orang-orang yang membutuhkan yang mengalami kesulitan hukum untuk mendapatkan akses ke keadilan.

4.2.6 Wawancara dengan Serikat Pekerja

Penulis dalam satu kesempatan pada tanggal 16 September 2024 mewawancarai secara langsung Asep Septiana, S.H., M.H selaku Ketua Bidang Advokasi dan Hukum Serikat Pekerja Dewan Pimpinan Cabang Sarikat Buruh

Muslimin Indonesia Kabupaten Karawang (DPC KSARBUMUSI Karawang) di Kantor DPC KSARBUMUSI Karawang

membahas permasalahan Pekerja Alih Daya pada saat terjadi pergantian perusahaan

1. Bagaimanakah pendapat anda mengenai pengaturan pekerjaan alih daya setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Menurut saya pengaturan pekerjaan alih daya alih setelah adanya Undang—Undang Cipta Kerja kurang begitu menguntungkan apabila dilihat dari perspektif pekerja, akan tetapi akan berbeda apabila dilihat dari perspektif pengusaha tentu Undang-Undang Cipta Kerja cenderung menguntungkan pengusaha terutama dalam pengaturan pekerjaan alih daya

2. Dimanakah letak kurang menguntungkannya dari perspektif pekerja

Apabila di analisa melihat perbandingan aturan hukum yang mengatur pekerjaan alih daya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Permenaker 19 Tahun 2012 tentu sangat berbeda sekali dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan masih mengatur larangan pekerja/buruh alih daya tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi,

3. Barankali bisa dijelaskan secara spesifik jenis pekerjaan apa saja yang bisa di alih dayakan ?

Bahwa apabila di analisa secara spesifik selain dari pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Permenaker 19 Tahun 2012 aturan yang mengatur pekerjaan yang bisa di alih dayakan hanya 5 (lima) jenis pekerjaan yaitu, usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan

makanan bagi pekerja buruh, usaha tenaga pengamanan, usaha jasa penunjang pertambangan, usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh. Akan tetapi sejak adanya Undang-Undang Cipta Kerja ketentuan aturan tersebut sudah dihapus maka dari itu kebijakan tersebut sangat merugikan pekerja karena pekerjaan alih daya bisa dilaksanakan diseluruh jenis pekerjaan.

4. Tadi anda mengatakan pengaturan pekerjaan alih daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja cenderung menguntungkan pengusaha bisa dijelaskan maksudnya

Apabila dianalisa dan dilakukan perbandingan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta turunannya dengan Undang-Undang Cipta Kerja beserta turunannya terlihat sangat jelas bahwa terdapat larangan-larangan bagi pengusaha dalam menempatkan pekerja alih daya, akan tetapi larangan tersebut sudah dicabut dalam Undang-Undang Cipta Kerja maka kemudian bisa ditafsirkan bahwa pekerja alih daya bisa ditempatkan diberbagai jenis pekerjaan termasuk pekerjaan inti proses produksi jelas itu menguntungkan pengusaha karena memperluas cakupan jenis pekerjaan yang sebelumnya dibatasi.

5. Bagaimanakah anda melihat perlindungan pekerja/buruh alih daya pada saat terjadinya pergantian perusahaan alih daya apakah sudah ada perlindungan yang maksimal ?

Perlindungan pekerja/buruh alih daya merupakan ssesuatu yang sangat penting namun kurang begitu diperhatikan oleh pembuat Undang-Undang, bila mengamati secara seksama dalam Undang-Undang Cipta kerja hanya mengatur 1 (Satu) Pasal Pekerjaan alih daya yaitu Pasal 66 sementara itu Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 hanya mengatur 3 (Tiga) Pasal pekerjaan alih daya, kedua aturan hukum

tersebut bahkan tidak mengatur sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja alih daya.

6. Menurut anda bagaimanakah cara yang harus dilakukan supaya pekerja alih daya bisa terlindungi?

Pekerja alih daya bisa terlindungi apabila ada aturan yang secara spesifik mengatur perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya akan tetapi dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tidak mengatur secara spesifik perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya. Maka dari itu perlu membuat aturan hukum yang melindungi pekerja alih daya pada saat terjadi pergantian perusahaan alih daya

7. Bagaimanakah langkah membuat aturan hukum yang anda maksud ?

Apabila diamati dalam Undang-Undang Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tidak ada aturan dan sanksi yang mengatur dalam hal perusahaan pemberi kerja menolak melanjutkan perjanjian kerja dengan pekerja alih daya apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang pekerjaannya masih tetap ada. Selain dari pada itu Undang-Undang Cipta Kerja dan turunannya juga tidak mengatur sanksi bagi perusahaan alih daya yang baru yang menolak melanjutkan perjanjian kerja alih daya dengan pekerja alih daya sepanjang pekerjaannya masih tetap ada. Maka dari itu perlu melakukan revisi Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 dengan memasukan sanksi hukum bagi perusahaan pemberi kerja dan perusahaan alih daya yang menolak melanjutkan perjanjian kerja dengan pekerja alih daya sepanjang pekerjaannya masih tetap ada.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Bahwa pengaturan pekerjaan alih daya setelah berlakunya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang telah menghapus Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang mengatur lima jenis pekerjaan yang bias dialihdayakan yaitu, Usaha Pelayanan Kebersihan (*Cleaning Service*), Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*Catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*), Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, penyediaan angkutan bagi pekerja atau buruh, dengan dihapusnya 5 (lima) jenis pekerjaan tersebut maka pekerjaan alih daya bisa diterapkan kepada seluruh jenis pekerjaan. Selain daripada itu 4 (empat) syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain antara lain dilakukan harus terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi, keempat syarat tersebut sekarang telah dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Bahwa dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka perjanjian tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh dalam hal terjadi pergantian Perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya masih ada, perlindungan hukum tersebut menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya, akan tetapi bentuk tanggung jawab Perusahaan alih daya tidak dijelaskan secara spesifik dalam aturan hukum

tersebut sehingga posisi pekerja menjadi lemah dan kurang terlindungi haknya.

4.2 Saran

1. Bahwa dengan dihapusnya (5) lima jenis pekerjaan yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yaitu, usaha pelayanan kebersihan (*Cleaning Servis*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*Security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, usaha penyedia angkutan bagi pekerja atau buruh oleh adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang atau yang biasa dikenal dengan Undang-Undang Cipta Kerja *Jo* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 cenderung merugikan pekerja/buruh karena pekerjaan alih daya tidak memiliki batasan. Selain dari pada itu 4 (empat) syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain antara lain *harus terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan pekerjaan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi*, keempat syarat tersebut telah dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan demikian dihapusnya jenis-jenis pekerjaan dan syarat-syarat pekerjaan alih daya membuat pekerja/buruh mengalami proses panjang untuk bisa mendapatkan kepastian hukum menjadi Pekerja tetap karena harus dimulai dengan menjadi pekerja alih daya selama bertahun-tahun setelah itu menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maksimal 5 Tahun baru setelah itu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Maka menurut penulis harus ada pembatasan jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan sehingga pekerja/buruh bisa mendapatkan kepastian hukum.

Selain dari pada itu harus ada peraturan yang mengatur batas waktu paling lama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) alih daya

2. Bahwa ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya maka perusahaan alih daya yang baru harus melanjutkan perjanjian kerja tanpa mengurangi ketentuan yang telah ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya sepanjang obyek pekerjaannya masih tetap ada. Karena pada praktiknya seringkali ketika perusahaan pemberi kerja mengganti perusahaan alih daya maka pekerja alih daya tersebut langsung diberhentikan secara sepihak sehingga pekerja/buruh tidak mendapatkan hak-haknya. Maka dari itu perlu ada revisi aturan hukum Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 yang memberikan sanksi tegas kepada perusahaan pemberi pekerjaan dan kepada perusahaan alih daya yang menolak melanjutkan mempekerjakan pekerja alih daya sepanjang pekerjaannya masih tetap ada.
3. Perlu ada revisi Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 yang salah saatunya memasukan Pasal yang melindungi pekerja alih daya sebagai berikut *“Sepanjang pekerjaannya masih tetap ada, dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan mengganti perusahaan alih daya maka perusahaan alih daya yang baru, wajib melanjutkan perjanjian kerja pekerja alih daya, apabila perusahaan alih daya yang baru menolak melanjutkan perjanjian kerja pekerja alih daya, maka status hukum pekerja alih daya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/pekerja tetap perusahaan alih daya”*
4. Perlu adanya revisi PP No 35 Tahun 2021 yang salah satunya memasukan Pasal yang melindungi pekerja alih daya sebagai berikut *“Sepanjang pekerjaannya masih tetap ada, dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan mengganti perusahaan alih daya maka perusahaan pemberi pekerjaan wajib melanjutkan pekerja alih daya, apabila perusahaan pemberi pekerjaan menolak melanjutkan pekerja alih daya maka status hukum pekerja alih daya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) /pekerja tetap perusahaan pemberi pekerjaan.*

Daftar Pustaka

Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2023, Pasal 64

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Cipta Kerja

Buku

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, di Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 19950,

Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009),

Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Laskbang Mediatama, Yogyakarta, 2016

Alnick Nathan dan Sumardi, *Gonjang Ganjing Omnibus law Cipta Kerja*, Insight, Vol 19, No.9 (2020), 1-38

Andi Mappiare AT, *Dasar-dasar Metodologi Riset Kualitatif Untuk Ilmu Sosial dan Profesi*, (Malang: Jenggala Pustaka Utama, 2009)

CST Kansil, 1989, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta:

Direktur Pusat Kewirausahaan Faber di *University of South Carolina (USC)* dan Asisten Direktur Pusat Teknologi Manufaktur di College USC Teknik dan Teknologi Informasi (menerima gelar Ph. D. di bidang Administrasi Bisnis dari University of Georgia)

Duane R. Monette Thomas J. Sullivan, Cornell R. Dejong, *Applied Social Research*, Chicago, San Francisco:halt, Reinhart and Winston Inc. 1989.

- H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum & Penelitian Skripsi*, Tesis dan Disertasi, Alfabeta, Bandung
- Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016.
- Iftida Yasar, *Sukses Implementasi*, (Jakarta: PPM Manajemen, 2011), h. 5
- Iman Sjahputra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Harvarindo, 2005
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing : Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).
- Koeshartono & Junaedi. *Kajiaan konsep dan permasalahan hubungan industriaal*, Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005
- Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017
- Muchsin. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta. 2003,
- Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Penelitian Hukum Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010
- Munir Fuady, *Hukum Kontrak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015
- Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, dalam Informasi Hukum Vol.1 Tahun VI, 2004
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2005)
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005
- Petra, “*Penerapan Strategi Alih Daya*”, artikel diakses pada 18 Desember 2023
- Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu ,Surabaya, 1987, hal.25
- Rachmad Syafaat, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Penerbit: In-Trans Publishing, 2008. h. 93.

- Rajagukguk, H. P., (2002). *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*. Jakarta, 2002
- Satjipto Rahardjo , Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah. *Jurnal Masalah Hukum*.,
- Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum , Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Sehat Damanik. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. DDS Publishing. Jakarta. 2007
- Sehat, “Kontrak Kerja tidak Sama Dengan Alih Daya” *Jurnal Info Hukum, Volume VI Tahun ke-X, 2008, hal, 21*.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, Jakarta: UI Press, 2010
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1981
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika. Jakarta. 2006
- Suyanto, Heru, and Andriyanto Adhi Nugroho. *op.cit.* h. 64
- Suyoko, Suyoko, and Mohammad Ghufro AZ. "Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, No. 1 (2021): hal. 146
- Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Bisnis*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.

Jurnal

- Ahmad Fadlil Sumadi,(2016) “Mahkamah Konstitusi Dan Kontrak Outsourcing,” *Jurnal Konstitusi* 9, no. 1 (May 20, 2016): 1
- Darma, A, Susilo. (2014) *Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012*, *Jurnal Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 2014.
- Darmawan, Anri. (2021). *Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja*, *Jurnal Varia Hukum - Fakultas Hukum Universitas Bangka Belitung*, 2021.
- Juliawan, Benny Hari. (2010). *Extracting Labor from Its Owner: Private Employment Agencies and Labor Market Flexibility in Indonesia*. Critical

- Asian Studies. Vol.42. No.1 2010.
- Julyatika Fitriyaningrum, (2019). *Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Oktober 2019.
- L. Husni dan Hamzah, S., Any. *Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem 'Outsourcing' Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, 2016.
- Lis Julianti, (2015). *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, Jurnal Advokasi, 2015
- Milinum, S. N. (2022). *Problematisa Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. (2022)
- Prabhaputra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2019) *Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia*. Jurnal Analogi Hukum, 2019
- Pramuditya. Aziz Pratama, (2020). Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja. *Perlindungan hukum anak buah kapal dalam aspek kesejahteraan di bidang hukum ketenagakerjaan*. Jurnal Cakrawala Hukum. 2020
- Rosmadi, M. L. N. Dan Zainudin, T. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Bisnis Manajemen Dan Informatika, 2018.
- Rumimpunu, Fritje. (2014) *Sistem hubungan industrial pancasila di Indonesia dengan tenaga kerja, perusahaan dilihat dari aspek (Undang Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003)*. Jurnal Hukum Unsrat, Maret 2014
- Suyoko, Mohammad Ghufon AZ.(2021) *Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia*, Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No. 1 April 2021
- Syerrin Hakim and Imam Haryanto, (2023) *"Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian*

- Kerja Waktu Tertentu,” Jurnal USM Law Review 6, nomor 02. (2023)*
- Tambusai, Muzni. (2004). *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*. Jurnal Informasi Hukum vol.1 Tahun VI.
- Tjandraningsih, (2023). Indrasari. *State-Sponsored Precarious Work in Indonesia*. American Behavioral Scientist. Vol.57. No.4 2013
- Turro S Wongkaren et al., (2022): “Analisis Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Alih Daya,” *J-Naker: Jurnal Ketenagakerjaan*
- Wongkaren, S. T., Samudra R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin. (2023). *Menelaah Undang-Undang Cipta Kerja Terkait PKWT dan Tenaga Alih Daya*. Jurnal Ketenagakerjaan, Juni 2023.

Website

- Virga Septa Hadi, <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/30282>, di akses pada Tanga 23 Febuari 2024, Pukul 23.02.
- <https://www.talenta.co/blog/hukum-ketenagakerjaan-dan-hubungan-industrial-di-indonesia/>
- <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli>
diunduh pada 11 September 2023 pukul 13:08 WIB

Wawancara dengan Asep Septiana, S.H., M.H selaku Ketua Bidang Advokasi dan Hukum Serikat Pekerja Dewan Pimpinan Cabang Sarikat Buruh Muslimin Indonesia Kabupaten Karawang (DPC KSARBUMUSI Karawang) di Kantor DPC KSARBUMUSI Karawang







**DEWAN PIMPINAN CABANG
KONFEDERASI SARIKAT BURUH MUSLIMIN INDONESIA
KABUPATEN KARAWANG
(DPC KSARBUMUSI KARAWANG)**

Nomor Pencatatan : 568/4698/HIPK/VIII/2020 Tanggal 24 Agustus 2020

Alamat : Ruko Thamrin No 07. Perumahan Buana Tamansari Raya Desa Kondangjaya
Kecamatan Karawang Timur Kabupaten Karawang

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Bahwa pada hari ini Senin Tanggal Enam Belas Bulan September Tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat (16 September 2024) bertempat di DPC K-SARBUMUSI Karawang yang beralamat di Ruko Thamrin No 07 Desa Kondangjaya Kecamatan Karawang Timur Kabupaten Karawang telah dilaksanakan wawancara antara Mahasiswa yang sedang melengkapi penyusunan skripsi dengan identitas sebagai berikut :

Nama : **ALIF NURULLAH**
Program Studi : Ilmu Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia
Judul skripsi : Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Hal Terjadinya Pergantian Perusahaan Alih Daya.

Adapun dalam wawancara tersebut DPC K-SARBUMUSI diwakili oleh saudara :

Nama : **ASEP SEPTIANA S.H., M.H**
Jabatan : Ketua Bidang Advokasi dan Hukum Serikat Pekerja
Dewan Pimpinan Cabang Sarikat Buruh Muslimin
Indonesia Kabupaten Karawang (DPC KSARBUMUSI
Karawang)

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya mohon untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Mengetahui

**DEWAN PIMPINAN CABANG
KONFEDERASI SARIKAT BURUH MUSLIMIN INDONESIA
KABUPATEN KARAWANG**

**Ketua DPC KSARBUMUSI
KARAWANG**



PUPUNG SYAEPUL KAMIL

Narasumber

ASEP SEPTIANA, S.H., M.H