KEWAJIBAN HUKUM PELAKU USAHA ALIH DAYA BERDASARKAN UNDANG – UNDANG CIPTA KERJA

**(STUDI KASUS DI PT. GLOBAL PERMAI ABADI)**

# TESIS

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister Hukum*

# AVIB SEPTIAN

NPM 20911003

PROGRAM STUDI : HUKUM



# PROGRAM SEKOLAH PASCA SARJANA UNIVERSITAS DHARMAWANGSA MEDAN

**2021**

# KATA PENGANTAR



***Assalamualaikum Wr.Wb.***

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunianya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Tesis merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Pasca Sarjana Universitas Dharmawangsa. Sehubungan dengan itu, disusun Tesis yang berjudulkan: **Kewajiban Hukum Pelaku Usaha Alih Daya Berdasarkan Undang – Undang Cipta Kerja ( Studi Kasus Di PT. Global Permai Abadi ).**

Dengan selesainya Tesis ini, perkenankan diucapkan terimakasih yang sebesarbesarnya kepada:

1. Rektor Universitas Dharmawangsa Bapak Dr. Zamakhsyari Bin Hasballah Thaib, Lc., M.A serta Direktur Program Sekolah Pasca Sarjana Universitas Dharmawangsa Bapak Dr. Kusbianto, S.H., M.Hum atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Pasca Sarjana ini;
2. Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Kusbianto, S.H., M.Hum dan Dosen Pembimbing II Bapak Mhd. Citra Ramadhan, S.H.,M.H, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga Tesis ini selesai;

i

1. Teristimewa kepada Papa dan Mama, Bapak dan Ibu yang sangat penulis sayangi selamanya, kepada Istri Tiwi Dwi Riyanti terimakasih yang tak terhingga penulis sampaikan yang telah mendukung serta memberikan pesan moral;
2. Terimakasih juga kepada Bapak H. Prabowo Subianto Ketua Umum Partai Gerindra dan Bapak H. Surianto (Butong) Ketua Fraksi Gerindra DPRD Kota Medan;
3. Terimakasih juga kepada Ketua PP Tidar Sis Rahayu Saraswati Djojohadikusumo dan Ketua PD Tidar Sumut Sis Tia Ayu Angraini, S.Kom yang telah memberikan dukungan atas terselesaikannya tesis ini;
4. Terimakasih juga rekan – rekan Agung Dwi Laksono, S.H. Nurman Abdillah, S.H dan Muhammad Fachri Alamsyah, S.H atas waktunya yang telah memberikan masukan atas tesis ini;
5. Terimakasih juga penulis sampaikan kepada seluruh Pengurus Daerah Tunas Indonesia Raya Sumatera Utara yang telah memberikan semangat serta mendukung penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
6. Terimakasih juga kepada para staff – staff dan pengajar di Pasca Sarjana Universitas Dharmawangsa.

Akhrirnya saya ucapkan mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa Tesis ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terimakasih semua tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah

ii

SWT. dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT. Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hamba-Nya.

***Wassalamu’alaikum Wr. Wb.***

# Medan, 02 Juni 2022 Hormat Saya

**Penulis,**

# AVIB SEPTIAN

iii

# KEWAJIBAN HUKUM PELAKU USAHA ALIH DAYA BERDASARKAN UNDANG – UNDANG CIPTA KERJA

**(Studi Di PT. Global Permai Abadi)**

# ABSTRAK

**Avib Septian**1

Dr. Kusbianto, S.H., M.Hum 2

Mhd. Citra Ramadhan, S.H., M.H 3

Pada hakikatnya setiap orang atau manusia (zoon politicon) senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk menjalin hubungan kerjasama di bidang hukum dengan orang lain. Sebelum Alih Daya dilegalkan berlakunya di Indonesia, masalah hubungan kerja dijalin berdasarkan norma hukum yang termuat di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata atau Kitab Undang - Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) disingkat BW. Norma hukum dimaksud, disesuaikan dengan nilai-nilai luhur yang terkandung di dalam kelima sila dari Pancasila, dan secara konstitusional seyogyanya tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Permasalahan yang diangkat dalam tesis ini adalah kewajiban hukum pelaku usaha alih daya berdasarkan undang – undang cipta kerja dan apa yang menjadi kendalam dalam pelaksanaannya. peran dari pelaku usaha alih daya terkhusus PT. Global Permai Abadi. perlindungan hukum dari instansi ketenagakerjaan di kota medan.

Undang – Undang yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang pada dasarnya masih memiliki kekurangan – kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten, sebab undang – undang yang di terapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik. Selain itu masalah dalam penerapan perjanjian kerja kontrak terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pengusaha, dimana dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha kurang mengetahui atau tidak memahami tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada, ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon pekerja, sehingga dengan begitu saja para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang telah di buat oleh pengusaha agar perusahaan senantiasa memenuhi kewajibannya, selama mempekerjakan pekerja Alih Daya, sehingga tidak terjadi eksploitasi tenaga pekerja.

# Kata Kunci: Kewajiban Hukum, Pelaku Usaha Alih Daya, PT. Global Permai Abadi.

1 Mahasiswa Program Sekolah Pasca Sarjana Universitas Dharmawangsa.

2 Ketua Komisi Pembimbing, Direktur Program Sekolah Pasca Sarjana Universitas Dharmawangsa.

3Anggota Komisi Pembimbing, dan staff pengajar Program Sekolah Pasca Sarjana Universitas Dharmawangsa.

iv

***LEGAL OBLIGATIONS OF TRANSPORTATION BUSINESS PERSONS BASED ON OMNIBUS LAW***

***(Study at the PT. Global Permai Abadi)***

***ABSTRACT***

# Avib Septian 4

Dr. Kusbianto, S.H., M.Hum 5

Mhd. Citra Ramadhan, S.H., M.H 6

*In essence, every person or human (zoon politicon) always tries as much as possible to establish cooperative relationships in the field of law with other people. Before outsourcing was legalized in Indonesia, employment relationship problems are established based on the legal norms contained in the Civil Code or the Civil Code (Burgerlijk Wetboek) abbreviated as BW. The legal norms referred to are adapted to the noble values contained in the five precepts of the Pancasila, and constitutionally they should not conflict with the 1945 Constitution.*

*The problem raised in this thesis is the legal obligation of outsourcing business actors based on the omnibus law and what are the obstacles in its implementation. the role of outsourcing business actors, especially PT. Global Permai Eternal. legal protection from employment agencies in the city of Medan.*

*The law that regulates the employment agreement for a certain time, which basically still has shortcomings, so it is often said to be inconsistent, because the law that is applied is too broad and not specific. In addition, problems in implementing contract work agreements occur as a result of a lack of legal awareness owned by employers, where in the preparation of contract work agreements the entrepreneur does not know or understand the contents of the existing regulations, coupled with the lack of human resources owned by the candidate. workers, so that workers simply sign a work agreement that has been made by the employer so that the company always fulfills its obligations, as long as it employs outsourcing workers, so that there is no exploitation of workers.*

*Keywords: Legal Obligations, Outsourcing Business Actors, PT. Global Permai Abadi.*

4 Mahasiswa Program Sekolah Pasca Sarjana Universitas Dharmawangsa.

5 Ketua Komisi Pembimbing, Direktur Program Sekolah Pasca Sarjana Universitas Dharmawangsa.

6 Anggota Komisi Pembimbing, dan staff pengajar Program Sekolah Pasca Sarjana Universitas Dharmawangsa.

v

# BAB I PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang**

Dalam kehidupan bermasyarakat hukum menjadi aspek penting karena hukum mengatur segala aspek dalam kehidupan masyarakat baik antara individu dengan individu, individu dengan masyarakat, individu dengan lingkungan, dan individu dengan pemerintah. Hal ini bertujuan agar terciptanya keadilan dan ketertiban. Hubungan manusia dengan hukum itu tidak bisa dipisahkan, sesuai dengan *adagium (Ubi Societas Ibi Ius)* yang berarti dimana ada masyarakat disitu ada hukum. Tujuan hukum menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula bersendikan pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat. Kerjasama di bidang hukum dimaksud, terutama yang berkenaan dengan persoalan-persoalan yang dikategorikan ke dalam Alih Daya (alih daya perusahaan)1.

Pada hakikatnya setiap orang atau manusia *(zoon politicon)* senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk menjalin hubungan kerjasama di bidang hukum dengan orang lain. Sebelum Alih Daya dilegalkan berlakunya di Indonesia, masalah hubungan kerja dijalin berdasarkan norma hukum yang termuat di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata atau Kitab Undang - Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) disingkat BW. Norma hukum dimaksud, disesuaikan dengan nilai-nilai luhur yang terkandung di dalam kelima sila dari Pancasila, dan secara konstitusional seyogyanya tidak bertentangan

1 Chandra Suwondo, *Outsourcing* Implementasi di Indonesia, Alex Media Komputindo, Jakarta, 2004, hal. 4-5

1

dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Berdasarkan riset oleh divisi riset PPM manajemen survei diketahui bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga *outsource* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga *outsource*. Dari 73%, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga *outsource* merupakan jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet dan plastik, serta industri makanan dan minuman. Sedangkan industri alat berat, mesin dan sarana transportasi (otomotif dan suku cadang) menggunakan tenaga *outsource* sebanyak 57.14%. Untuk industri farmasi & kimia dasar (80%), industri telekomunikasi & informasi teknologi (60%) dan industri lainnya sebanyak 50% terdiri dari industri jasa pemeliharaan pembangkit listrik, konsultan, EPC (*enginering, procurement, construction*), pengolahan kayu, kesehatan, percetakan & penerbitan, dan elektronik.

Era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, maka perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti *(core business )*, sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah “*Outsourcing*”.

Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam Alih Daya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja ini dipandang

cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa Alih Daya, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan. Perjanjian kerja antara karyawan Alih Daya dengan perusahaan / pelaku usaha Alih Daya biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan Alih Daya dengan perusahaan pengguna jasa Alih Daya. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa Alih Daya hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan Alih Daya, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsource,* sementara pada Pasal 28-D ayat (2) Undang - Undang Tahun 1945, ditegaskan bahwa; Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dimaksudkan dengan hubungan kerja dalam konstitusi tersebut, yakni hubungan kerja yang lahir dari suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan majikan..

Undang – Undang yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang pada dasarnya masih memiliki kekurangan – kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten, sebab undang – undang yang di terapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik. Selain itu masalah dalampenerapan perjanjian kerja kontrak terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pengusaha, dimana dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha kurang mengetahui atau tidak memahami tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada, ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon pekerja, sehingga dengan begitusaja para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang telah di buat oleh pengusaha. Hal ini mengakibatkan para pekerja tidak

mengetahui dampak apa yang akan di dapatkan ketika calon pekerja menandatangani perjanjian tersebut. Sehingga terjadi begitu banyak penyimpangan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu dalam dunia kerja karena kesalahan dalam menafsirkan isi dari produk hukum tersebut.

Klaster Ketenagakerjaan merupakan bagian isi *Omnibus Law* yang paling banyak mendapat sorotan media dan menarik perhatian publik, mengingat aturan tersebut menyangkut nasib pengusaha dan pekerja Indonesia. Salah satu yang penting dari klaster tersebut adalah aturan karyawan kontrak PKWT.

*Omnibus law* ketenagakerjaan merevisi ketentuan PKWT di Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 melalui pengubahan, penghapusan, dan penambahan pasal. Meski demikian, aturan mengenai karyawan kontrak hanya dijelaskan secara garis besar di Undang – Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Ketentuan secara rinci ada di Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaan Cipta Kerja. PP Undang – Undang Cipta Kerja tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut menjelaskan aturan PKWT terbaru, yang berlaku sejak diterbitkan pada Februari 2021 menggantikan aturan sebelumnya di Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Proses penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, masih belum sesuai dengan aturan - aturan yang berlaku, dimana dalam penerapannya, bentuk PKWT yangmenurut aturan harusnya dibuat secara tertulis, hanya dibuat secara lisan. Hal ini dikarenakan kurangnya SDM di bidang ketenagakerjaan dan keinginan pengusaha itu sendiri untuk membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) tersebut secara lisan dengan tujuan untuk mengefisiensi pengeluaran. Pada kenyataannya perumusan atau pembuatan PKWT di indonesia hanya dilakukan secara sepihak, tanpa ada campur tangan dari pihak pekerja, sehingga isi dari perjanjian kerja yang ada kebanyakan mengandung pasal – pasal yang lebih menguntungkan salah satu pihak yang dalam hal ini adalah pengusaha itu sendiri. Hal ini tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dimana dalam membuat suatu perjanjian harus ada musyawarah atau perundingan dari kedua belah pihak unuk menentukan isi dari perjanjian yang akan dibuat.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) Tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan. Selain itu kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga membuat pihak pengusaha dengan mudah melanggar peraturan peraturan yang ada tanpa menerima sanksi.

Pemanfaatan Alih Daya sudah tidak dapat dihindari lagi oleh perusahaan

di Indonesia. Berbagai manfaat dapat dipetik dari Alih Daya, seperti penghematan biaya *(cost saving),* fokus pada kegiatan utama *(core business),* dan akses terhadap sumber daya *(resources)* yang tidak dimiliki oleh perusahaan. Keuntungan yang lain adalah untuk mengurangi turn-over karyawan, fokus terhadap kontrol proses produksi, efesiensi dan efektivitas pelaksanaan sehingga menambah benefit perusahaan. Meskipun demikian, besar kecilnya keuntungan yang dapat dipetik, dipengaruhi oleh kondisi perusahaan pengguna jasa Alih Daya itu sendiri.2

Agar perusahaan pengguna jasa Alih Daya, dapat merasakan manfaat adanya tenaga Alih Daya, maka penyedia jasa Alih Daya, harus memahami proses pelaksanaan dari perusahaan pengguna jasa. Sudah tentu dengan asumsi tenaga kerja Alih Daya merupakan tenaga terampil, terlatih dalam bidangnya dan didukung oleh metodologi yang tepat dan profesional. Namun pihak penyedia jasa yang mampu memahami proses pelaksanaan dan memberikan manfaat yang besar seperti yang disebutkan diatas, akan menimbulkan ketergantungan pengguna jasa pada penyedia jasa. Oleh karena itu, fenomena Alih Daya di Indonesia perlu dicermati secara cerdas, dengan memperhitungkan keberlangsungan pekerja dalam jangka panjang. Banyaknya penyedia jasa di Indonesia, menyebabkan pengguna jasa tidak mudah untuk menentukan penyedia jasa yang mendukung upaya perusahaan mencapai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan, hak dan kewajiban para pelaku usaha di bidang perjanjian kerja.

Alih Daya merupakan salah satu pranata hukum yang mulai dikembangkan

2 Chandra Suwondo, *Outsourcing* Implementasi di Indonesia, Alex Media Komputindo, Jakarta, 2004, hal. 7-8

pada sekitar tahun 1990 sebagai strategi baru bagi para pengusaha guna membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk masalah ketenagakerjaan. Alih Daya diaplikasikan dalam bentuk perjanjian pelaksanaan pekerjaan antara seseorang (buruh atau pekerja) selaku penerima kerja dengan seorang yang lain (pemberi kerja), atau antara seseorang pekerja dengan suatu badan hukum (perusahaan) penyedia pekerjaan.

Pada dekade awal sosialisasi sistem Alih Daya tersebut, kedudukan hukum pekerja/buruh masih sangat lemah sehingga perlu dilakukan penguatan melalui berbagai regulasi dan kebijaksanaan perjanjian kerja yang dijalin melalui pranata Alih Daya sedapat mungkin memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab, sesuai dengan nilai etika, moral dan hukum sebagaimana yang termaktub dalam sila kedua dari Pancasila. Hal ini penting dimaklumi, karena substansi hukum yang telah disepakati melalui pranata Alih Daya akan dituangkan dalam bentuk perjanjian pelaksanaan pekerjaan. Sedang eksistensi perjanjian pelaksanaan pekerjaan harus bersesuaian dengan jiwa dan semangat Pancasila sebagai filosofi *(volgeist)*3 bangsa Indonesia yang menghendaki adanya keadilan. Stigmatisasi atas praktik Alih Daya selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktifitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang dapat menjurus pada aksi mogok kerja dan demontrasi. Padahal untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan harus dihindari.

3 Wahid Khudori, Undang-Undang Dasar; UUD’45 Republik Indonesia Beserta Amandemennya., Mahirsindo Utama, Tanpa Kota dan Tahun Penerbitan, hal. 2.

Menurut Adrian Sutedi “tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha”.4 Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya. Maka peneliti menarik untuk mengangkat judul “ Kewajiban Hukum Pelaku Usaha Alih Daya Berdasarkan Undang - Undang Cipta Kerja ( Studi di PT. Global Permai Abadi) ”

# Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat diambil adalah :

* 1. Bagaimana Pengaturan Hukum bagi Pelaku Usaha Alih Daya*?*
  2. Bagaimanakah pelaksanaan kewajiban pelaku usaha dalam hubungan hukum Alih Daya sesudah berlakunya Undang – Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 ?
  3. Bagaimana kendala pelaku usaha Alih Daya dalam hal melaksanakan kewajiban hukum berdasarkan Undang – Undang Cipta Kerja di PT. Global Permai Abadi?

# Tujuan Penelitian

* 1. Tujuan Penelitian

Berkenaan dengan ketiga objek penelitian yang termuat dalam rumusan

4 Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal.38.

masalah, dapatlah ditetapkan tujuan penelitian, sebagai berikut :

* + 1. Untuk menganalisis pelaksanaan kewajiban pelaku usaha dalam hubungan hukum alih daya sesudah berlakunya Undang – undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020.
    2. Untuk menganalisis efektifitas pengawasan pelaksanaan hak dan kewajiban hukum pelaku usaha terhadap perjanjian kerja setelah berlakunya Undang – Undang Cipta Kerja No, 11 Tahun 2020 di Kota Medan.
    3. Untuk menganalisis kendala pelaku usaha alih daya dalam hal melaksanakan kewajiban hukum berdasarkan peraturan ketenagakerjaan sesuai dengan Undang – undang No. 11 Tahun 2020 di PT. Global Permai Abadi.

# Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan tesis ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai disiplin ilmu pengetahuan dibidang hukum ketenagakerjaan, pemerintahan, penegak hukum, praktisi, dosen, ilmuan dan terkhusus kepada lembaga/instansi pemerintahan yang diberikan wewenang oleh peraturan perundang- undangan untuk melindungi serta pencegahan terjadinya pelanggaran hukum terhadap pekerja Alih Daya maupun pelaku usaha khususnya di perusahaan – perusahaan di Provinsi Sumatera Utara maupun provinsi- provinsi yang berada di Indonesia.

1. Manfaat Teoritis
   1. Bagi Ilmu Pengetahuan, diharapkan agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya, khususnya menjadi sumbangsih bagi pengembangan sistem perjanjian pelaksanaan pekerjaan *(*Alih Daya*)*.
   2. Pembentuk Undang – undang, diharapkan dapat memberikan masukan tentang kebijakan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia dalam melindungi pekerja/buruh Alih Daya*.*
2. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangsih bagi para praktisi, yaitu para Penegak Hukum, para Hakim - Hakim, Penasehat Hukum atau Advokat khususnya maupun petugas instansi Dinas Ketenagakerjaan maupun Unit Pelaksana Teknis Dinas Ketenagakejaan.

# Keaslian Penelitian

Berdasarkan pengamatan dan penulusuran kepustakaan serta penelitian yang penulis lakukan terhadap hasil – hasil peniltian yang pernah dilakukan secara khusus di perpustakaan Universitas Dharmawangsa (UNDHAR), penelitian yang menyangkut tentang “Kewajiban Hukum Pelaku Usaha Alih Daya Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan UNDANG - UNDANG No 11 Tahun 2021 (Studi Kasus Di PT. Global Permai Abadi)”. Ini belum pernah dilakukan penelitian baik dengan judul maupun permasalahan yang sama.

Berikut beberapa judul penelitian yang diuraikan dibawah ini dapat diyakini bahwa substansi pembahasannya berbeda. Demikian keaslian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan ilmiah. Pengujian tentang

kesamaan dan keaslian judul yang diangkat diperpustkaan Universitas Dharmawangsa khususnya di lingkungan Fakultas Hukum maupun Magister Ilmu Hukum juga telah dilakukan dan dilewati, namun ada beberapa penelitian tesis yang memiliki kemiripan dengan judul yang diangkat, antara lain :

* 1. Evi Rosmanasari (Tesis, 2008); Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. INKANINDO) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan. hasil penelitian penulis menemukan bahwa benar pelaksanaan praktek Alih Daya sangat merugikan pekerja/buruh Alih Daya, sekalipun pelaksanaan Alih Daya tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini karena ketidakjelasan perumusan hubungan kerja antara pemberi pekerjaan, penyedia jasa dengan pekerja/buruh Alih Daya.
  2. Uti Ilmu Royen (Tesis, 2009); Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Buruh Alih Daya (Study Kasus di Kabupaten Ketapang). Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Diponegoro Semarang. Hasil penelitian diketahui bahwa secara legalitas banyak terjadi pelanggaran syarat-syarat Alih Daya di Kabupaten Ketapang, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh Alih Daya tidak diberikan oleh pengusaha secara maksimal, sedangkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terkendali karena adanya kelemahan dalam system hukum ketenagakerjaan, baik substansi, struktur maupun kulturnya.
  3. Annisa Amala (Tesis, 2018); Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja

Alih Daya (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Fakultas Hukum, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Hasil penelitian menemukan a antara Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat terutama bagi tenaga kerja maupun pengusaha, serta tidak memperkenankan adanya kesewenang-wenangan terhadap pekerja/tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada hubungan kerja, kesejahteraan, pengupahan dan fungsi pemerintah.

# Kerangka Teori dan Konsepsi

Teori atau *theory* dalam bahasa Inggris, berakar dari kata “*theoria*” (bahasa latin) dan juga bahasa Yunani dengan kata yang sama, yaitu: “*theoria*”. Theoria merupakan kata benda yang secara harfiah memiliki pengertian “perenungan, spekulasi, atau visi. Hal ini juga berangkat berdasarkan pemahaman lebih jauh terhadap kata kerjanya “*theorein*” yang bermakna “memperhatikan, mengamati, atau melihat.5

Kerangka teori merupakan landasan berfikir yang digunakan untuk mencari pemecahan masalah. Setiap penelitian membutuhkan kejelasan titik tolak atau landasan untuk memecahkan dan membahas masalahnya. Untuk itu perlu disusun kerangka teori yang memuat pokok-pokok pikiran yang menggambarkan

5 Dikutip dari laman resmi https://rumahbelajar.word, diakses pada tanggal 01 Desember 2021, pukul 16.00.

dari mana masalah tersebut diamati.6

Teori yang digunakan memecahkan suatu masalah harus menguraikan jalan pikiran menurut kerangka yang logis, artinya mendudukkan masalah penelitian yang telah dirumuskan kedalam kerangka teoritis yang relevan, yang mampu menerangkan apa yang terjadi dalam permasalahan tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh M. Solly Lubis, bahwa:

Teori yang dimaksud disini adalah penjelasan mengenai gejala yang terdapat dalam dunia fisik tersebut tetap merupakan suatu abstraksi intelektual dimana pendekatan secara rasional digabungkan dengan empiris. Artinya teori ilmu hukum merupakan suatu penjelsan rasional yang besesuaian dengan objek yang dijelaskannya. Suatu penjelasan bagaimanapun meyakinkan, tetapi harus didukung oleh fakta empiris untuk dinyatakan benar.7

Sedangka menurut Kaelan M.S. Landasan teori pada suatu penelitian adalah merupakan dasar-dasar operasional penelitian. Landasan teori dalam suatu penelitian adalah bersifat strategis artinya memberikan realisasi pelaksanaan penelitian.8

Oleh sebab itu kerangka teoritis bagi suatu penelitian mempunyai

6 Handari Nawawi, Metode Penelitian Bidang Sosial, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Pres, 2003, hal 39-40.

7 I made Wiratha, Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan Tesis, Yogyakarta: Andi, 2006, hal 6.

8 Kaelan M.S, *Metode Penelitian Kualitatif (Paradigma bagi pengembangan Penelitian Interdispliner Bidang Filsafat, Budaya, Sosial, Semiotika, Sastra, Hukum, dan Seni*, Yogyakarta: Paradigma, 2005, hal 239.

kegunaan sebagai berikut :9

* 1. Teori tersebut berguna untuk lebih mempertajam atau lebih mengkhususkan fakta yang hendak diselidiki atau diuji kebenarannya;
  2. Teori sangat berguna dalam mengembangkan sistem klasifikasi fakta, membina struktur konsep-konsep serta memperkembangkan definisi- definisi;
  3. Teori biasanya merupakan suatu ikhstisar dari pada hal-hal yang diteliti;
  4. Teori memberikan kemungkinan pada prediksi fakta mendatang, oleh karena telah diketahui sebab-sebab terjadinya fakta tersebut dan mungkin faktor-faktor tersebut akan timbul lagi pada masa-masa mendatang.

Teori hukum juga dapat digunakan untuk menjelaskan fakta dan peristiwa hukum yang terjadi. Untuk itu kegunaan teori hukum dalam penelitian tesis ini adalah sebagai pisau analisis pembahasan tentang peristiwa atau fakta hukum yang diajukan dalam perumusan masalah penelitian.10

Untuk memudahkan proses analisis, maka perlu diberi penjelasan terhadap beberapa teori penting sesuai dengan permasalahan yang akan dicarikan jawabannya. Adapun beberapa teori penting terkait dengan permasalahan yang diangkat adalah teori perlindungan hukum, teori anak dan teori anak yang berhadapan dengan hukum, teori pendidikan islam.

9 Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum,* Jakarta: UI Press, 1986, hal

121.

10 Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian ukum*

*Normatifdan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019, hal 80.

# Teori Kewajiban Hukum

kewajiban antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lain merupakan kewajiban. Kewajiban dari penerima kerja, yaitu sipekerja pada umumnya tersimpul dalam hak simajikan, seperti juga hak sipekerja tersimpul dalam kewajiban majikan. Kewajiban yang harus dipenuhi serta hak yang biasa mereka nikmati, bagi mereka yang membuat perjanjian kerja, bias dirumuskan sebagai saling berlawanan antara yang satu dengan pihak lainnya. Yaitu pekerja atau buruh berlawanan dengan pihak pengusaha. Jika yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut menunjukkan kewajiban - kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja, maka sebaliknya kewajiban tersebut bagi pihak pengusaha adalah merupakan haknya dan begitupula sebaliknya.11

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah *“zoon politicon”* makhluk atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum *(rechtshandeling)* dan hubungan hukum *(rechtsbetrekkinghen)*.12

Perbuatan hukum *(rechtshandeling)* diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri

11 Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. PT. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.

2004.hal 45,4

12 Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Penerbit: Sinar Grafika, Cet. VIII, 2006.Hal.49.

dari perbuatan sepihak seperti perbuatan surat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual beli, perjanjian kerja dan lain-lain.13

Hubungan hukum (rechtsbetrekkinghen) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Oleh karena itu hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum.14

Kaitan pekerja dalam hubungan kerja, sudah barang tentu harus berhadapan dengan pengusaha sebagai pihak pemberi kerja, dan hal itu menimbulkan perbuatan hukum dua pihak, sehingga terdapat hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja. Van Apeldoom menyatakan bahwa hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum. Dijelaskan bahwa peristiwa hukum dalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak. Berdasarkan peristiwa hukum maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

* 1. Hubungan hukum bersegi satu *(eenzijdige rechtsbetrekkingen),* dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata) sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban.

13 *Ibid*. Hal. 269.

14 *Ibid*. Hal.251.

* 1. Hubungan hukum bersegi dua *(tweezijdige rechtsbetrekkingen*) yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua beta pihak masing - masing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
  2. Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik *(eigendomrechf)15*

Sebagai perbandingan dapat disimak pendapat Logemann bahwa dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan *“prestatie subject”* dan pihak yang wajib melakukan prestasi yang disebut *“plicht subject”* dengan demikian hubungan hukum mempunyai dua segi yaitu kekuasaan/wewenang atau hak *(bevoegdheid)* dan kewajiban *(plicht).*Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum dinamakan Hak yaitu kekuasaan/kewenangan untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu. Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing - masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan

perlindungan hukum.

15 *Ibid.* Hal. 270

Hak - kewajiban *(right-duty)* menurut Sudikno Meriokusumo, menyatakan bahwa setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya disatu pihak sebagai hak, sedangkan dipihak lain kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Hal inilah yang menurutnya bahwa hukum berbeda dengan hak dan kewajiban, walaupun keduanya tidak dapat dipisahkan. Hak dan kewajiban menjadi lebih tegas berlaku pada saat hukum dilibatkan dalam kasus konkret. Dengan demikian, implikasinya adalah lahirnya hak dan kewajiban.16

Selanjutnya dijelaskan bahwa hak dan kewajiban, bukanlah kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan perimbangan kekuasaan dalam bentuk individual disatu pihak tercermin pada kewajiban bagi pihak lain. Dengan kata lain bahwa hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum. Bentuk hubungan yang demikian itu disebut *logical correlatives*.17

Salah satu kepemilikan yang melekat dalam diri identitas seseorang adalah hak dan kewajiban secara resiprokalitas. Artinya ia memiliki hubungan timbal balik dengan komunitasnya yaitu hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak. Seorang warga memiliki hak dan kewajiban terhadap komunitasnya, demikian pula sebaliknya komunitasnya memiliki hak dan kewajiban terhadap anggota.

16 Majda El Muhtaj, *HAM dalam Konstitusi Indonesia, ( dan UUD 1945 sampai dengan Amandemen UUD 1945 Tahun 2002 )* Prenada Media Jakarta, 2009, hal. 43

17 Jimly Assiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Konstitusi pers Jakarta, 2006 hal.29

Apabila hak berkaitan dengan konsep kebebasan *(liberty)* maka kewajiban berhubungan dengan segi tanggungjawab *(responsibilty)18 Responsibility* dalam teori tanggungjawab adalah hal dapat dipertanggungjawabkan atas kewajiban.19 Kebebasan dan tanggungjawab adalah dua hal yang betolak belakang tetapi juga bersifat saling ketergantungan. Tanggungjawab atau pertanggungjawaban sebagai suatu kualitas moral menunjukkan wujud pengendalian yang bersifat alamiah dan sukarela atas kebebasan.20

Istilah yang menunjuk pada pertanggungjawaban atau tanggung jawab

yakni :

* + 1. Liability *(the state of being liable)* Liability menunjuk pada makna komprehensif, meliputi hampir setiap karakter risiko atau tanggung jawab, yang pasti beruntung, atau yang mungkin. *Liability* didefinisikan untuk hak dan kewajiban. *Liability* juga merupakan kondisi tunduk pada kewajiban secara aktual atau potensial; kondisi bertanggung jawab terhadap hal-hal yang aktual atau mungkin seperti kerugian, ancaman, biaya, atau beban; kondisi yang menciptakan tugas untuk Undang-undang dengan segera atau pada masa yang akan datang.

18 Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada Jakarta, 2011. hal. 319

19 Jimly Assiddiqie, *op. cit,* hal 29

20 Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM, Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya,* Raja Grafindo Persada Jakarta, 2008, hal 39

* + 1. Responsibility *(the state of being responsibility).* Responsibility sesuatu yang dapat dipertanggung jawabkan atas suatu kewajiban, termasuk putusan, keterampilan, kemampuan, dan kecakapan. Responsibility juga berarti kewajiban bertanggung jawab atas Undang-undang yang dilaksanakan, dan memperbaiki atau sebaliknya memberi ganti rugi atas kerusakan apapun yang telah ditimbulkannya.

Pengertian dan penggunaan praktis istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum, yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum, sedangkan istilah responsibility menunjuk pada pertanggungjawaban politik. Arti kata tanggung jawab sebaiknya dipakai pertanggung jawaban, biasanya diartikan sebagai proses antar pribadi yang menyangkut tindakan, perbuatan, atau keputusan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain, sehingga ia dapat menerima hak dan wewenang tertentu berikut sanksi yang menjadi konsekuensinya.

Philipus M. Hadjon memberi batasan tentang tanggung jawab yakni tanggung jawab terdiri atas tanggung jawab jabatan dan tanggung jawab pribadi atas tindak pemerintah. Tanggung jawab jabatan berkenaan dengan legalitas (keabsahan) tindak pemerintahan. Dalam hukum administrasi, persoalan legalitas tindak pemerintahan berkaitan dengan pendekatan terhadap kekuasaan pemerintahan. Sedangkan tanggung jawab pribadi berkaitan dengan pendekatan fungsionaris atau pendekatan perilaku. Dalam hukum administrasi tanggung

jawab pribadi berkenaan dengan maladministrasi dalam penggunaan wewenang maupun *public service.*

Dalam hukum administrasi publik pertanggung jawaban mengandung tiga konotasi yakni sebagai berikut:

1. Pertanggungjawaban sebagai Akuntabilitas *(accountability)*
2. Pertanggungjawaban sebagai Sebab-Akibat *(cause)*
3. Pertanggungjawaban sebagai kewajiban

# Teori Pelaku Usaha

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen adalah setiap orang perorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi. Menurut Penjelasan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Perlindungan Konsumen pelaku usaha yang termasuk dalam pengertian tersebut meliputi perusahaan, korporasi, BUMN, koperasi, importir, pedagang, distributor dan lain-lain.21

Menurut Undang – Undang No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat menentukan pengertian “pelaku

21 Undang – Undang No. 8 Tahun 1999 *Tentang Perlindungan Komsumen* Pasal 1 angka 3

usaha adalah setiap orang perorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama, melalui perjanjian, menyelenggarakan berbagai kegiatan usaha dalam bidang ekonomi”. Dari kedua pengertian tersebut terdapat kesamaan dari pengertian pelaku usaha.22

Pada penjelasan undang – undang yang termasuk dalam pelaku usaha adalah perusahaan, korporasi, BUMN, koperasi, importer, pedagang, distributor dan lainlain. Kajian atas perlindungan terhadap konsumen tidak dapat dipisahkan dari telah terhadap hak-hak dan kewajiban produsen. Berdasarkan Directive, pengertian “produsen” meliputi:

1. Pihak yang menghasilkan produk akhir berupa barang-barang manufaktur mereka ini bertanggung jawab atas segala kerugian yang timbul dari barang yang mereka edarkan ke masyarakat, termasuk bila kerugian timbul akibat cacatnya barang yang merupakan komponen dalam proses produksinya.
2. Produsen bahan mentah atau komponen suatu produk.
3. Siapa saja yang dengan membubuhkan nama, merek, ataupun tanda - tanda lain pada produk menampakan dirinya sebagai produsen dari

22 Undang – undang No. 5 Tahun 1999 *Tentang larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat,* pasal 1 angka 5

suatu barang. 23

1. Jenis – jenis Pelaku Usaha
   1. Badan Usaha yang berbadan hukum
   2. Badan Usaha yang tidak berbadan hukum

Perbedaan dari keduanya yaitu badan usaha yang bukan merupakan badan hukum tidak akan dipersamakan kedudukannya sebagai orang sehingga tidak memiliki kekayaan para pendirinya.24

Perbedaan badan hukum dan bukan berbadan hukum terletak pada pemisahan harta kekayaan. Badan usaha yanag berbadan hukum, contohnya adalah Perseroan Terbatas (PT). Pada Perseroan Terbatas (PT), badan usaha PT memiliki harta kekayaan tersendiri. Harta kekayaan PT tersebut terpisah dengan harta kekayaan para pemegang saham PT. Dalam artian jika PT tersebut mengalami kerugian, maka tanggung jawab para pemegang saham tersebut terbatas pada nilai saham yang dimilikinya.

Berbeda dengan badan usaha yang tidak berbadan hukum yang harta kekayaan pendirinya tidak terpisah dengan harta kekayaan badan usaha tersebut. Sehingga jika badan usaha yang tidak berbadan hukum tersebut mengalami kerugian, maka berakibat pada pertanggungjawaban pemilik badan usaha

tersebut. Dalam penggantian kerugian badan usaha tersebut, harta kekayaan

23 Celina Tri Siwi Kristiyanti, 2009, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 41.

24 Irma Devita, 2010, *“Kiat-Kiat Cerdas, Mudah dan Bijak Mendirikan Badan Usaha”*, Kaifa, Bandung, hal.2.

pemiliknya dapat disita atau diambil hingga pertanggung jawaban kerugian tersebut lunas atau selesai.

# Teori Alih Daya

Alih Daya merupakan alih daya, pertama dikenal dalam dunia usaha hasil perubahan pemikiran, disebabkan tingginya risiko ketenagakerjaan. Padahal dahulu pekerja dipandang sebagai aset terbesar bagi perusahaan, karena terjadi perubahan paradigma sehingga menjadi pekerja sebagai kewajiban terbesar bagi perusahaan25. Paradigma (model, pola dan contoh)26, adalah suatu nilai-nilai dasar yang dianggap baik atau benar, sesuatu yang diinginkan, atau sesuatu yang ingin didambakan dan ingin diraih oleh manusia.27

Maurice F. Greaver mendapang Alih Daya sebagai suatu tindakan mengalihkan satu atau lebih kegiatan internal perusahaan dan pengambilan keputusan kepada perusahaan lain yang menyediakan jasa untuk itu. Kegiatan ini dituangkan dalam bentuk kontrak, sehingga diperlukan adanya konsultan. Sedang dalam praktik, ternyata tidak hanya kegiatan tertentu yang dialihkan tetapi seluruh faktor produksi. Kemudian faktor produksi yang dimaksud, meliputi; fasilitas, peralatan, ternologi termasuk para pekerja dan lain sebagainya. Selanjutnya yang dimaksudkan pengambilan eputusan, yakni tanggung jawab

25 Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta, Alex Media Komputindo, 2004, hal. 4-5.

26 Joel Arthur Barker, *Paradigma Upaya Menemukan Masa Depan*, Interajsar, Batam, 1999, hal. 38-40.

27 Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian,* Mandar Maju, Bandung, 2002, hal. 10.

terhadap faktor-faktor produksi yang berperan dalam pelaksanaan kegiatan yang dialihkan.

Libertus Jehani mengungkapkan, bahwa; Alih Daya adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan. Penyerahan pekerjaan dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja *(principal)* dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan Alih Daya).28

Sedang definisi asal kata Alih Daya, adalah *non-core activities* dan *hiring outside sources*. Kemudian menurut Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020, Alih Daya dianggap sebagai pelaksanaan sebagian pekerjaan, baik dalam pemborongan maupun penyediaan tenaga kerja.

Bahwa Alih Daya terkait dengan masalah pekerjaan, dengan landasan yuridis konstitusional secara transparan termuat di dalam rumusan Pasal 28-D ayat (2) Undang - Undang Tahun 1945, ditegaskan bahwa; Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dimaksudkan dengan hubungan kerja dalam konstitusi tersebut, yakni hubungan kerja yang lahir dari suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan majikan. Sebenarnya hubungan kerja sudah memuat asas - asas perlindungan bagi buruh, tetapi karena segala sesuatu masih didasarkan pada

28 Reza Kurniawan, Skripsi;*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Outsourcing Dalam Lingkup Perusahaan Perbankan*, Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2012, hal. 27

sendi liberal (Bab VII-A Buku III Kitab Undang - Undang Hukum Perdata), sehingga masih belum memuaskan.29

Menurut rumusan yang termuat di dalam Pasal 1338 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata, ditegaskan bahwa; semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Mengingat perjanjian yang dibuat adalah perjanjian kerja di bidang pemborongan pekerjaan, berarti berlaku juga substansi hukum yang diatur dalam Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1617 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Tujuan diadakannya Alih Daya adalah efisiensi guna menghasilkan suatu produk yang berkualitas dan berkuantitas dengan memperkecil resiko. Usaha untuk mencapai efisiensi sebenarnya merupakan hal yang dapat dipahami. Terdapat beberapa teori managemen yang mengupayakan tercapainya hal itu. *Business Process Reengineering* (BPR = rekayasa ulang proses bisnis) oleh Michael Hammer yang menekankan pada penghilangan semua faktor yang tidak memberikan nilai tambah lebih penting daripada menggunakan teknologi untuk mengotomatisasi. *Total Quality Management* (TQM); *Just-in-time* (JIT)30

# G. Metode Penelitian

Metode penelitian berisikan uraian tentang metode atau cara yang digunakan untuk memproleh data dan informasi. Metode penelitian berfungsi

29 Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan; Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2011, hal. 26

30 Fajar Sugianto, *Economic Analysis Of Law,* Jakarta: Kencana, 2013, hal. 35.

sebagai pedoman dan landasan tata cara dalam melakukan operasional penelitian untuk menulis suatu karya ilmiah. Penelitian hukum adalah kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau segala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.31

Metode penelitian sebagai ilmu selalu berdasarkan fakta empiris yang ada dalam masyarakat. Fakta empiris tersebut dikerjakan secara metodis, disusun secara sistematis, dan diuraikan secara logis dan analitis. Fokus penelitian selalu diarahkan pada penemuan hal-hal yang baru atau pengembangan ilmu yang sudah ada.32

Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian adalah merupakan kegiatan ilmiah guna menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan secara sistematis dan metodologis. Metodologis berarti dengan menggunakan metode yang bersifat ilmiah, sedangkan sistematis berarti sesuai dengan pedoman dan aturan yang berlaku untuk suatu karya ilmiah.33

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk memecahkan suatu masalah yang ada guna menentukan, menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan cara mengumpulkan, menyusun serta menginterpretasikan kata-kata yang sesuai dengan pedoman dan aturan yang berlaku untuk suatu karya ilmiah. Oleh karena

31 Soerjono Soekanto. *Op. cit*., hal 43.

32 Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti,2004, hal 57.

33 Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985, hal 1.

itu, metodologi penelitian sangat penting dan menentukan dalam suatu penelitian karena kualitas dari hasil penelitian tersebut sangat ditentukan oleh ketetapan metode penelitian yang dipergunakan. Tentang penelitian Soerjono Soekanto mendefinisikan sebagai berikut:

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Selain itu juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul dalam gejala yang bersangkutan.34

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat menemukan suatu kebenaran ilmiah, maka seorang peneliti harus menggunakan suatu metode yang akan menuntunnya kepada arah yang dimaksud dan mempergunakan suatu metode yang selanjutnya akan dijabarkan tahap-tahapnya dalam penelitian ini.

# Jenis dan Sifat Penelitian

* 1. Jenis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan secara yuridis adalah pendekatan dari segi peraturan perundang- undangan dan norma-norma hukum sesuai dengan permasalahan yang ada, sedangkan pendekatan empiris adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan peraturan perundang-undangan yang menyangkut

34 Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004, hal 32.

permasalahan penelitian berdasarkan fakta yang ada.35

* 1. Sifat Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam tesis ini adalah termasuk diskriptif analistis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan di atas. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejelas mungkin terhadap obyek yang diteliti.36 Bersifat deskriptif bahwa dengan penelitian ini diharapkan akan diperoleh suatu gambaran yang bersifat menyeluruh dan sistematis, kemudian dilakukan suatu analisis terhadap data yang diperoleh dan pada akhirnya didapat pemecahan masalah.

Dikatakan deskripsi karena penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala hal yang berhubungan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur tentang implementasi Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *jo.* Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

# Sumber Data Penelitian

Data sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan yang meliputi berbagai macam kepustakaan dan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur tentang efektivitas Undang – Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2021 terkait

35 Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: GhaliaIndonesia, 1990, hal 40.

36 Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: RajaGrafindo, 1982, hal 10.

kewajiban hukum pelaku usaha Alih Daya. Adapun data sekunder diperoleh bahan hukum yang terdiri dari :

* 1. Bahan hukum primer adalah meliputi seluruh peraturan perundang- undangan yang mengikat dengan permasalahan dan tujuan penelitian37, yang meliputi:

Sumber – sumber hukum nasional yang berkaitan dengan implementasi Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *jo.* Undang

– Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, yang terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tanggungjawab pelaku usaha Alih Daya.

* 1. Bahan hukum sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber hukum yaitu berbentuk peraturan perundang-undangan yang berlaku, buku referensi, majalah, hasil penelitian yang berkaitan dengan materi penelitian. Bahan hukum sekunder yaitu: bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis bahan-bahan hukum primer, seperti literatur-literatur yang berhubungan dengan implementasi Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *jo.* Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau , tulisan karya ilmiah para ahli dan lain – lain.
  2. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan-bahan hukum primer dan sekunder antara lain kamus- kamus, *ensiklopedia*, artikel majalah, koran, data *print out* internet.38

37 Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, hal 13.

38 Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Dari Teori ke Praktek*, Jakarta:

# Teknik Pengumpulan Data

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, dalam bukunya Metodologi Penelitian Hukum dan Yurimetri, teknik pengumpulan data dalam suatu penelitian dapat dilakukan melalui 4 (empat) cara, yaitu (a) Studi Kepustakaan, (b) Observasi, (c) Interview, dan (d) Kuesioner. Sesuai dengan penelitian ini yang menggunakan pendekatan yuridis empiris, pengumpulan data menggunakan teknik interview, maka dalam mengumpulkan data-data dari hasil wawancara dan observasi yang berkenaan dengan Kewajiban Pelaku Usaha Alih Daya Berdasarkan Undang – Undang Cipta Kerja.

Pada pengumpulan data secara interview dilakukan secara wawancara mendalam *(indepth interview)* merupakan teknik untuk menjaring data primer yang dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara. Informan dipilih secara *purposive* yaitu sampel yang dipilih secara sengaja karena dianggap memiliki ciri- ciri tertentu yang dapat memperkaya data penelitian.39 Informan yang dipilih oleh penulis dalam hal ini adalah pihak yang berkaitan dengan implementasi Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *jo.* Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

# Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif, yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif agar dapat diperoleh kejelasan masalah yang dibahas. Tujuan digunakannya analisis

Rineka Cipta,1995, hal 236.

39 Prasetya Irawan, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta:Fisip UI, 2006, hal 17.

kualitatif ini adalah untuk mendapatkan pandangan-pandangan mengenai pelaksanaan peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur tentang implementasi Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *jo.* Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Analisis data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analistis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan juga perilakunya yang nyata diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.40 Setelah analisis data selesai, maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif yaitu dengan menuturkan dan menggambarkan apa adanya sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan akhir yang menyerupai jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sebagai karya ilmiah berbentuk tesis.

40 Soerjono Soekanto. *Op. Cit*., hal 12.

# BAB II PEMBAHASAN

1. **Bagaimana Pengaturan Hukum bagi Pelaku Usaha Alih Daya.**

# Hak dan Kewajiban

Hak dan kewajiban antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lain merupakan kewajiban. Kewajiban dari penerima kerja, yaitu sipekerja pada umumnya tersimpul dalam hak simajikan, seperti juga hak sipekerja tersimpul dalam kewajiban majikan. Kewajiban yang harus dipenuhi serta hak yang biasa mereka nikmati, bagi mereka yang membuat perjanjian kerja, biasa dirumuskan sebagai saling berlawanan antara yang satu dengan pihak lainnya. Yaitu pekerja atau buruh berlawanan dengan pihak pengusaha .Jika yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut menunjukkan kewajibankewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja, maka sebaliknya kewajiban tersebut bagi pihak pengusaha adalah merupakan haknya dan begitupula sebaliknya.41

Hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum. Dijelaskan bahwa peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak. Berdasarkan peristiwa hukum maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

* + 1. Hubungan hukum bersegi satu (*eenzijdige rechtsbetrekkingen*), dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 Kitab

41 3 Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. PT. Raja Grafindo Perkasa.

Jakarta. 2004.hal 45,46

Undang - Undang Hukum Perdata) sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban.

* + 1. Hubungan hukum bersegi dua (*tweezijdige rechtsbetrekkingen*) yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua beta pihak masingmasing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
    2. Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik (*eigendomrechf*)42

# Pengertian Kewajiban

Hak – kewajiban (*right-duty*) menurut Sudikno Meriokusumo, menyatakan bahwa setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya disatu pihak sebagai hak, sedangkan dipihak lain kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Hal inilah yang menurutnya bahwa hukum berbeda dengan hak dan kewajiban, walaupun keduanya tidak dapat dipisahkan. Hak dan kewajiban menjadi lebih tegas berlaku pada saat hukum dilibatkan dalam kasus konkret. Dengan demikian, implikasinya adalah lahirnya hak dan kewajiban.43

Kewajiban – kewajiban dari Pihak Pelaku Usaha dalam melakukan

hubungan kerja, ada banyak kewajiban-kewajiban dari pelaku usaha yang harus

42 Ibid. Hal. 270

43 Majda El Muhtaj, HAM dalam Konstitusi Indonesia, ( dan UUD 1945 sampai dengan Amandemen UUD 1945 Tahun 2002 ) Prenada Media Jakarta, 2009, hal. 43

dilakukan, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja tersebut adalah kewajiban pelaku usaha untuk membayar upah tepat pada waktunya. Akan tetapi karena kewajiban lainnya juga penting untuk dilaksanakan oleh pelaku usaha, maka dalam uraian tersebut di bawah ini, akan dirinci sebagai berikut:

1. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu

Kewajiban majikan, salah satunya adalah wajib berbuat sesuatu atau sebaliknya untuk tidak berbuat atau melakukan sesuatu, yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Selanjutnya dalam hal membicarakan kewajiban ini, si majikan haruslah bertindak sebijaksana mungkin, yaitu:

* 1. Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
  2. Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.44

1. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan

Di dalam pasal 1602 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata jo PP Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan si buruh/pekerja, dalam ketentuan tersebut antara lain disebutkan pihak majikan diwajibkan untuk mengatur pekerja sedemikian rupa, sehingga disatu pihak hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan dipihak lain jalannya produksi

44 Gunawi Kartasapoetra (dkk.), Loc. Cit., hlm. 59

dari suatu perusahaan tidak terganggu. Sehingga semua pihak bisa melaksanakan kewajibannya dengan tenang sebaliknya haknya juga tidak terabaikan, karena itu semuanya bisa terpenuhi dengan baik, tanpa bertentangan dengan isi perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan dan kebiasaan setempat.

1. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Di dalam pasal 1602 (a) Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, ditentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan, jika si buruh yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau kecelakaan. Tetapi tanggung tersebut paling lama hanya untuk waktu 6 (enam) minggu pertama. Walaupun demikian, bukan semua penderitaan sakit si buruh menjadi tanggung jawab majikan karena jika timbulnya sakit yang diderita ataupun kecelakaan buruh tersebut karena perbuatan buruh yang disengaja atau karena perbuatan asusila, maka biaya perawatan dan pengobatan tidak menjadi tanggung jawab majikan. Jika suatu biaya perawatan pengobatan telah terlanjur dikeluarkan oleh majikan, biaya tersebut bisa dituntut kembali, tuntutan mana ditujukan kepada si buruh tadi, dengan catatan bahwa tuntutan kembali atas biaya perawatan dan pengobatan tersebut, hanya untuk biaya selama 4 (empat) minggu.

Dengan adanya ketentuan tersebut sekarang timbul masalah, bagaimana hanya bagi buruh yang tidak bertempat tinggal pada rumah majikan. Karena buruh tersebut sudah tidak mendapatkan fasilitas tempat tinggal disertai pula tidak mendapatkan haknya untuk biaya perawatan dan

pengobatan, dengan adanya ketentuan tersebut timbullah keadaan yang kurang adil bagi para pekerja.

1. Kewajiban memberikan surat keterangan

Pada ketentuan pasal 1602 ayat (1 dan 2), antara lain ditentukan bahwa majikan wajib memberikan surat keterangan, yang dibubuhi tanggal dan tanda tangan si majikan. Dan di dalam surat keterangan tersebut haruslah berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara si buruh dan majikan. Surat keterangan tersebut diberikan jika hubungan kerja tersebut diakhiri atas permintaan sendiri dari si pekerja. Dengan bermodalkan surat keterangan terse-but, si pekerja dapat membuktikan atas pengalaman kerjanya, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian-keahlian tertentu yang telah dimilikinya. Selain itu yang lebih penting lagi, adalah bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi, bukan alasanalasan negatif lain-nya, akan tetapi kesemuanya itu atas permintaan dari si pekerja sendiri. Pada prinsipnya surat keterangan tersebut, bisa dipakai sebagai modal utama bagi pekerja. dalam memasuki bursa tenaga kerja yang baru.

1. Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antar pekerja pria dan wanita

Majikan dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja wanita dan pria. Baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal

pemberian upah. Bahkan tidak boleh juga ada perbedaan antara yang sudah berkeluarga dan yang belum berkeluarga dan yang dihubungkan dengan jenis kelaminnya. Walaupun pada prinsipnya sewaktu mengadakan perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara pekerja wanita dan pria. Tetapi pada kenyataannya ada hal-hal tertentu dan asasi, yang memang sifatnya harus dibedakan.

Seorang wanita pada dasarnya diperbolehkan saja menjalankan semua pekerjaan hanya saja di sana sini diadakan perbedaan. Menurut undang- undang kerja, pertimbangan untuk membatasi pekerjaan wanita, adalah bahwa wanita itu lemah badannya, untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.45

1. Kewajiban membayar upah

Di dalam hubungan kerja, kewajiban yang utama dan terpenting bagi majikan, sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja, adalah "membayar upah" tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada pasal 1602 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata yang berbunyi: "Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan". Apabila membicarakan ten tang upah, maka yang mendapatkan porsi perhatian utama antara lain, adalah pembayaran upah tepat pada waktunya.

Selain itu perihal upah, diatur pula jika si pekerja berhalangan melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, misalnya karena alasan sakit,

45 Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, Penerbit Pradnya Paramita, Cet. II. 1975, him. 55.

menjalankan cuti, melakukan tugas negara dan lain sebagainya. Yang perlu juga mendapat perhatian, adalah bagaimana jika si majikan sendiri sebagai pihak pemberi kerja, berhalangan untuk menyediakan atau mengadakan pekerjaan. Upah adalah merupakan salah satu sarana utama bagi pekerja dan keluarganya, karenanya perihal upah selain menimbulkan kewajiban dari pekerja dan majikan, perlu pula perhatian pihak lain, yaitu pemerintah.

# Tinjauan Umum Tentang Pelaku Usaha Alih Daya

* + 1. **Pengertian Pelaku Usaha Secara Yuridis**

Istilah pelaku usaha merupakan pengertian yuridis dari istilah produsen.46 Pengertian pelaku usaha juga telah dirumuskan secara khusus dalam UUPK yaitu

:47 “ pelaku usaha adalah setiap orang perorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum Negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama – sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha berbagai bidang ekonomi “

Menurut pengertian Pasal 1 angka 3 PP Nomor 58 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Perlindungan Konsumen, Pelaku usaha adalah setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun berama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan

46 N.H.T. Siahaan , *op.cit. ,* hal 26.

47 Indonesia, *op.cit.,*ps. 1 angka 3

usaha dalam berbagai bidang ekonomi. Dalam penjelasan Pasal 1 angka 3 PP Nomor 58 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Perlindungan Konsumen tersebut, pelaku usaha yang dimaksud adalah perusahaan, korporasi, koperasi, BUMN, importir, pedagang, distributor, dan lain-

lain.

Bentuk atau Wujud Pelaku Usaha48. Bentuk Pelaku Usaha menurut Pasal 1

butir 3 PP No.58 Tahun 2001 :

* + - 1. Orang perorangan, yaitu setiap individu yang melakukan kegiatan usahanya secara seorang diri.
      2. Badan usaha, yaitu kumpulan individu yang secara bersamasama melakukan kegiatan usaha.

Badan usaha dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori, antara lain :

1. Badan hukum, adalah badan usaha yang sudah mendaftarkan dirinya di notaris untuk mendapatkan akta pendirian yang sudah disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM seperti Perseroan Terbatas (PT).
2. Bukan badan hukum, adalah badan usaha yang mendaftarkan dirinnya di notaris yang hanya memiliki akta otentik dan tidak memiliki akta pendirian yang disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM, seperti Firma.

# Pengertian Alih Daya

Secara umum, istilah Alih Daya yaitu contract (*work out*). Menurut Maurice Greaver yang dikutip oleh Iftida Yasar, Alih Daya dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan

48 [http://www.jurnalhukum.com/pengertian-pelaku-usaha/,](http://www.jurnalhukum.com/pengertian-pelaku-usaha/) diakses 11 Maret 2022,

pukul 02:08 WIB.

kepuasannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak. Alih Daya juga sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini meliputi bagian produksi beserta tenaga kerja, fasilitas, peralatan, teknologi dan asset lain dari keputusan perusahan.

Alih Daya ialah pekerja kontrak yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu, waktunya terbatas maksimal 3 tahun. Bagi pihak perusahaan tenaga kerja Alih Daya dinilai sangat menguntungkan. Perusahaan tidak repot melakukan perekrutan karyawan yang tentu saja menghabiskan waktu, tenaga, dan biaya. Sebaliknya system kerja Alih Daya justru dinilai merigikan bagi tenaga kerja itu sendiri. Ada tiga unsur terpenting dalam Alih Daya, yaitu:

1. Terdapat pemindahan fungsi pengawasan, (2) ada pendelegasian tanggung jawab/tugas suatu perusahaan ,(3) dititik beratkan pada hasil/output yang dicapai oleh perusahaan.

Para ahli manajemen sumber daya manusia (SDM) dan praktisi Alih Daya mendefinisikan pengertian Alih Daya secara beragam yaitu, sebagai penyerahan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang kontrak. Tidak hanya kegiatan melainkan juga bagian produksi yang termasuk manusia, fasilitas, peralatan, teknologi serta asset lainnya serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Menurut Dr. Richardus Eko Indrajit dan Drs. Richardus Djokopranoto yang dikutip oleh Iftida yasar mendefinisikan “Alih Daya adalah hasil samping dari *Busnies Proses Reengineering* (BPR), yaitu perubahan yang

dilakukan secara mendasar oleh perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR dalam manajemennya bertujuan meningkatkan kinerja yang sangat berlainan dengan pendekatan lain, yaitu *continuous improvement process*”. Alih Daya adalah alternative dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.

Secara umum pengertian Alih Daya yaitu, penyerahan tanggung jawab kegiatan perusahaan kepada pihak ketiga sebagai pengawas pelayanan yang telah disepakati. Penyerahan kegiatan, tuad ataupun pelayanan pada pihak lain. Dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Alih Daya juda dapat diartikan sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian atau secara keseluruhan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bahian produksi beserta tenaga kerja, fasilitas, peralatan, teknologi, dan asset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan.

Dalam literatur ataupun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai pengertian Alih Daya (Alih Daya). Akan tetapi ada beberapa pendapat para sarjana tentang Alih Daya (Alih Daya) antara lain :

* 1. Sehat damanik berpendapat, Alih Daya (Alih Daya) adalah : “Pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa Alih Daya).49

49 Sehat Damanik, Outsourcing dan Perjanjian Kerja, (Jakarta: Publising DSS, 2006), h. 31

* 1. Maurice Greaver berpendapat, Alih Daya (Alih Daya) adalah : “Dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama”.

# Pengaturan Alih Daya

Dalam peraturan perundang – undangan yang membahas definisi tentang pengertian Alih Daya dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya mengatakan “adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”50.

Sesuai dengan ketentuan perUndang - Undangan dalam pasal 65 Undang- Undang Ketenagakerjaan, kegiatan Alih Daya hanya bisa dilakukan oleh perusahaan yang berbadan hukum.51 Pekerjaan Alih Daya hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan Alih Daya bukan perusahaan pemberi kerja. Hubungan antara *outsoure* dan karyawannya dilakukan melalui perjanjian seperti dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan pasal 65 ayat: (ayat 5) yang isinya “perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh lain (*ousource*) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di

50 Iftida Yasar, Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus, Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku Ini (Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, 2012) 17-20

51 Iftida Yasar, Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus, Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku Ini, 23

perusahaan pemberi kerja, atau sesuai perundang-undangan”. (Ayat 6) “ hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatur dalam kerja secara tertulis antara perusahaan lain (perusahaan Alih Daya) dan karyawan yang diperkerjakannya.

Perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu yang memenuhi syarat dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis oleh kedua belah pihak.

* + - 1. Perjanjian Kerja

Pengertian Perjanjian Kerja yang terdapat dalam Pasal 1601 (a) Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan pada suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Pasal ini, meskipun dengan tegas mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah “Perjanjian“ tetap sisi pandangnya berfokus pada buruh. Sementara itu Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu ,buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain, majikan , mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu ,buruh dengan membayar upah. Apabila ditelaah perjanjian kerja diatas , maka dapat diberikan unsur – unsur dari perjanjian kerja yakni: (1). Ada majikan/pengusaha/Pemberi Kerja, (2). Ada buruh/pekerja,(3) . Ada pekerja tertentu, (4). Ada upah. (5). Waktu tertentu.

* + - 1. Perjanjian Kerja pada umumnya.

Pada hakikatnya suatu perjanjian kerja pada umumnya lebih bersifat individual, hal ini dapat dengan jelas terlihat di dalam rumusan Pasal 1601 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, ditegaskan bahwa; Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh/pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lain sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan yang dapat di- Alih Daya-kan, dan ada pula yang sama sekali tidak diperkenankan untuk diAlih Daya-kan. Bertolak dari rumusan Pasal 1601 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, dapatlah diketahui bahwa yang seharusnya terlibat dalam perjanjian kerja adalah orang yang sudah dewasa (berumur 18 tahun). Orang dewasa itulah yang mempunyai tanggung jawab, dan mempunyai kemampuan untuk menyelenggarakan perjanjian kerja. Artinya; anak atau orang di bawah umur (belum mencapai usia 18 tahun), tidak diperkenankan membuat perjanjian kerja. Pekerja/buruh dalam perjanjian kerja menurut rumusan Pasal 1 butir 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah setiap orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi secara teoretis, bahwa pekerja/buruh sebagai pihak dalam perjanjian berhak untuk bertindak mengikatkan diri dengan pengusaha atau pelaku usaha guna kepentingan diri pribadi sendiri.

* + - 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu merupakan subsistem dari perjanjian kerja pada umumnya, dan pembuatannya harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Adapun persyaratan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, diklasifikasi atas syarat materil dan syarat formil.

Syarat materil pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, secara transparan dimuat dalam Pasal 52 ayat (1) Undang - Undang. Nomor 13 Tahun 2003, terdiri dari :

* + - * 1. Kesepakatan kedua belah pihak.
        2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
        3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
        4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

Dua syarat pertama, yakni; 1) syarat kesepakatan kedua belah pihak dan 2) syarat kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dikategorikan sebagai syarat subyektif sedang untuk kedua syarat berikutnya, yakni; 3) syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan 4) syarat pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dikategorikan sebagai syarat obyektif.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat ternyata tidak memenuhi salah satu atau kedua syarat subyektif, berarti perjanjian kerja dapat

dibatalkan. Lain halnya apabila salah satu atau kedua syarat obyektif yang tidak dipenuhi, maka secara *ex officio* perjanjian kerja adalah batal demi hukum. Sedang perjanjian kerja yang batal demi hukum, artinya dari semula dianggap tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian kerja dan tidak pernah ada suatu perikatan kerja. Tujuan para pihak mengadakan perjanjian kerja untuk melahirkan perikatan hukum, adalah gagal dan tidak ada dasar untuk saling menuntut di hadapan hakim (*null and void*).

* + - 1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Di dalam rumusan Pasal 56 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ada norma hukum yang mengakui keberadaan dari perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Kemudian di dalam rumusan Pasal 57 ayat (2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa; perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Selanjutnya di dalam rumusan Pasal 59 ayat (7) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, ditegaskan bahwa; perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) , maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Sementara di dalam rumusan Pasal 60 ayat (1) Undang –

Undang Nomor 13 Tahun 2003, ditegaskan bahwa; perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Kemudian dalam ayat (2)-nya ditegaskan, bahwa; dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

* + - 1. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Landasan hukum perjanjian pemborongan pekerjaan termuat di dalam rumusan Pasal 1601 (b) Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, bahwa; pemborongan pekerjaan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Terhadap perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut, oleh Subekti mengingatkan ada dua hal penting dalam kaitan dengan pertanggungjawaban perjanjian, yaitu :

1. Pihak pemborong diwajibkan memberikan bahannya untuk pekerjaan tersebut.
2. Pihak pemborong hanya akan melakukan pekerjaan saja.

Perjanjian pemborongan, dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Khusus untuk proyek – proyek pemerintah, biasanya disyaratkan dalam bentuk tertulis. Alasannya; untuk kepentingan pertanggungjawaban anggaran (APBN atau APBD).Penggunaan

bentuk perjanjian pemborongan secara tertulis, biasanya dibuat dalam bentuk standar (perjanjian standar) di dalamnya diatur syarat administrasi, dan syarat teknis.

Di dalam pemborongan pekerjaan, selain pihak-pihak yang terkait langsung (orang-perseorangan atau badan hukum maupun instansi pemerintah) juga ada pihak-pihak lain yang secara tidak langsung terikat dalam pemborongan pekerjaan. Para pihak yang terikat langsung, yaitu; pihak kesatu disebut pihak yang memborongkan, pihak kedua disebut pemborong atau rekanan. Pihak- pihak yang terikat secara tidak langsung, seperti; pemimpin proyek, pengawas pelaksanaan pekerjaan, arsitek, dan lain sebagainya.

Perlindungan kesejahteraan, syarat-syarat maupun perselisihan menjadi tanggung jawab penyedia tenaga jasa kerja”. (ayat 7) hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam undang-undang yang sama pasal 59 yaitu: (a) pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu tertentu, (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan paling lama 3 tahun, (c) pekerjaan yang bersifat musiman, (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau pejajakan.

Pada dasarnya, pekerjaan yang dapat di *outsource* adalah pekerjaan penunjang (*non core*) dan bukan pekerja utama (*core*). Hal tersebut sesuai dengan

ketentuan pasal 66 Undang – Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberian kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jas penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”. Pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan skema Alih Daya atau ahli daya yaitu, usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*) usaha penyediaan makanan bagi para pekerja/buruh (*catering*), usaha satuan tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

# Subyek Hukum Alih Daya

1. **Pekerja/Buruh**

Pada prinsipnya, apabila dilakukan penelusuran terhadap penggunaan istilah pekerja/buruh dapatlah dikatakan bahwa penggunaan istilah pekerja/buruh sudah popular sejak dahulu dan sering dipergunakan menyebut kelompok tenaga kerja. Walaupun demikian, istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti; pekerja kontra, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap dan sebagainya.52

Selanjutnya di dalam hukum perburuhan, istilah pekerja sering diidentikkan atau disamakan begitu saja dengan istilah buruh. Namun secara teoretis, istilah pekerja tidak sama dengan istilah buruh. Pekerja adalah tiap

52 Abdul Karim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia46, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, hal. 1.

orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, sedang buruh adalah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.53

Istilah buruh atau pekerja, artinya tiap-tiap orang yang bekerja pada majikan/perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dengan mendapat upah. Atau setidak-tidaknya terdapat dua hal yang menentukan untuk dapat dikatakan sebagai buruh/pekerja, yaitu :

1. Bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan member tunjangan.
2. Menerima upah sebagai ganti dari pekerjaan yang diberikannya.54

# Perusahaan Pemberi Pekrjaan

Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Kemudian istilah perusahaan dapat dilihat dalam rumusan Pasal 1 angka 7 UNDANG - UNDANG. Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perusahaan merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang-perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada bagian lain dalam Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004, disebutkan bahwa perusahaan merupakan usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang

53 Halili Toha dan Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, Bina Aksara, Jakarta, 1997, hal. 7.

54 G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Armico, Bandung, 1992, hal. 4.

mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan selaku badan hukum, adalah subyek hukum yang dalam tindakan atau perbuatannya diwakili oleh pengurusnya.

Istilah perusahaan pemberi kerja dalam kaitannya dengan Alih Daya, secara khusus termuat di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, yakni; perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan, dilakukan setelah memiliki bukti pelaporan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

# Perusahaan Penyedia Jasa

Di dalam praktik Alih Daya, perusahaan pemberi kerja senantiasa berhadapan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sedang menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.

Lebih lanjut ditegaskan, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilarang menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang telah diperjanjikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain. Larangan ini harus diperhatikan, karena apabila dilanggar akan

mempengaruhi keabsahan perjanjian. Lagi pula terhadap pelanggaran larangan tersebut, dimungkinkan terjadinya pemerkosaan bagi hak-hak pekerja/buruh.

Adapun ratio terhadap pentingnya diatur larangan tersebut, karena terkait dengan masalah hukum kerja yang timbul antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh itu sendiri. Perjanjian dimaksud, harus dibuat dalam bentuk tertulis dan substansi hukum yang ada di dalamnya harus memuat segala ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dalam praktik Alih Daya, harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, yakni :

* 1. Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
  2. Memiliki tanda daftar perusahaan.
  3. Memiliki izin usaha.
  4. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.
  5. Memiliki izin operasional.
  6. Mempunyai kantor dan alamat tetap.
  7. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

# Manfaat Alih Daya

Alih Daya memiliki beberapa manfaat bagi pemerintah, masyarakat , pekerja maupun perusahaan yaitu:

1. Manfaat bagi Pemerintahan
   1. Dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan perekonomian nasional.
   2. Sebagai pembinaan dan pengembangan kegiatan koprasi dan usaha kecil karena perusahaan sebagian pelaku *outsource* berbentuk koprasi maupun usaha kecil.
   3. Mengurangi beban pemerintah dalam penyediaan fasilitas umum seperti transportasi, listrik, air dan pelaksanaan ketertiban umum karena kegiatan tersebut bisa dilakukan oleh perusahaan *outsource.*
2. Manfaat bagi masyarakat dan pekerja
   1. Alih Daya akan mempercepat pertumbunhan industri yang pada gilirannya akan mendorong ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat seperti adanya pasar, warung makan, sarana transportasi.
   2. Mengembangkan infrastruktur sisial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi.
   3. Mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi
   4. Meningkatkan kemampuan budaya perusahaan di lingkungan masyarakat
   5. Bagi *fresh graduate* Alih Daya bisa jadikan ini sebagai jembatan berkarir. Dalam beberapa waktu 1-3 tahun bekerja sebagai karyawan *outsource*, bisa belajar beradaptasi dengan dunia kerja serta menyerap ilmu sebanyak - banyaknya yang pada saatnya mereka gunakan untuk mendapatkan pekerjaan permanen.
3. Manfaat bagi perusahaan
   1. Meningkatkan fokus perusahaan inti.

Jika semua kegiatan dilakukan sendiri oleh perusahaan, maka perhatian perusahaan dan energi perusahaan akan terserap pada hal-hal yang bukan *core* bisnisnya. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang lebih ahli maka perusahaan bisa lebih fokus pada bisnis inti.

* 1. Penghematan dana capital.

Alih Daya memberikan fleksibilitas yang ingin melakukan kegiatan riset di bidang industri dapat meng-*outsource* kegiatan tersebut pada perusahaan lain. Biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan tersebut menjadi lebih pasti karena kegiatan tersebut dilakukan oleh ahlinya. Jika dilakukan sendiri maka bisa terjadi pembengkakan biaya karena perusahaan kurang menguasai hal tersebut.

* 1. Efisiensi biaya oprasional.

Dapat mengurangi biaya oprasional. Misalnya suatu perusahaan yang meng-*outsource* bidang IT nya akan membuat perusahaan mereka menjadi lebih efisien. Perusahaan yang ingin melakukan survey pasar tidak perlu melakukannya sendiri tapi bisa meng-*outsource* ke perusahaan marketing *research*. Selain biayanya murah, hasilnya lebih baik karena dilakukan oleh ahlinya.

* 1. Memperoleh SDM yang lebih professional.

Perusahaan dapat memperoleh SDM yang professional sebab

karyawan Alih Daya biasanya dibekali kemampuan dan keterampilan yang cukup mengenai bidang bidang yang ditangani.

# 6. Kewajiban Pelaku Usaha Menurut Undang – Undang No 11 Tahun 2020

PP 35 Tahun 2021 mengatur Alih Daya dalam Bab III Pasal 18 sampai dengan Pasal 20. PP 35 Tahun 2021 mengatur tentang hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis. Dengan kata lain pemerintah mewajibkan perusahaan Alih Daya merekrut pekerja alih daya lewat dua kontrak yakni kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan buruh berdasarkan PKWT, perjanjian kerja itu harus mencantumkan syarat pengalihan pelindungan hak-hak bagi buruh ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Hal ini sesuai dengan amanat putusan MK No.27/PUU-IX/2011 terkait uji materi terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.

PP 35 Tahun 2021 juga mengatur tentang upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan Alih Daya. PP 35 Tahun 2021 juga mengatur tentang syarat pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh yang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila terjadi pergantian perusahaan Alih Daya dan

sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Syarat pengalihan pelindungan hak tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh yang tanggung jawabnya ada pada perusahaan Alih Daya.

# BAB III PEMBAHASAN

**2. Bagaimanakah pelaksanaan kewajiban pelaku usaha dalam hubungan hukum Alih Daya sesudah berlakunya Undang – Undang Cipta Kerja.**

Dalam pembahasan ini penulis akan memaparkan hasil penelitian penulis untuk menjawab permasalahan tentang bagaimanakah pelaksanaan kewajiban pelaku usaha dalam hubungan hukum Alih Daya sesudah berlakunya Undang – Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020.

Hal yang mendasar dalam pelaksanaan kewajiban pelaku usaha dalam hubungan hukum Alih Daya sesudah berlakunya Undang – Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 adalah bagaimana Undang – Undang tersebut dalam diimplementasikan kepada Pekerja/Buruh dan juga Pelaku Usaha Alih Daya*,* maka penulis menemukan hasil adanya beberapa faktor yang timbul dalam pelaksanaan kewajiban pelaku usaha dalam hubungan hukum Alih Daya setelah berlakunya Undang – Undang tersebut yaitu :

# Jenis Pekerjaan

Hasil penelitian terhadap isi perjanjian Pelaku Usaha (Alih Daya), maka pekerjaan yang diserahkan adalah *cleaning service*, dengan demikian telah memenuhi syarat ketentuan tentang jenis pekerjaan yang boleh

diserahkan kepada Perusahaan Alih Daya, sebab bukan merupakan pekerjaan pokok.

# Perjanjian Kerja

Hubungan kerjasama antara perusahaan Alih Daya dengan perusahaan pengguna jasa Alih Daya tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam (Alih Daya) dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja /buruh. Selain diatur dalam Kitab Undang - Undang Hukum Perdata namun perjanjian kerja Alih Daya juga terdapat dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja ada 2 (dua) tahapan perjanjian yang dilalui yaitu :

* 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
  2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Bentuk Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja harus tertulis, sekurang – kurangnya memuat :

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
2. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan

pemberi pekerjaan dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

1. Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan berdasarkan PKWTT atau PKWT.

Dalam hal ini para pelaku usaha mempergunakan PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) ,yang seharusnya pekerja yang selama ini bekerja sudah lama dan sudah bisa memenuhi syarat untuk jadi pekerja dalam PKWTT ( Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) tetapi perusahaan tempatnya bekerja memberhentikan sebelum kena masa waktu PKWTT sehingga diadakan penerimaan sebagai pegawai baru lagi sehingga pekerja tersebut tidak pernah dianggap bekerja dalam jangka waktu lama yang bisa menjadikannya sebagai pekerja tetap.

Hal lain menyangkut hak-hak dari pekerja dengan terjadinya rangkap pekerjaan yang sebelumnya tidak pernah diperjanjikan misalnya pekerja cleaning service dalam perjanjian tetapi dilapangan pekerja tersebut dipekerjakan juga pada administrasi kantor misalnya, jadi perlu ada kejelasan antara pihak perusahaan Alih Daya dengan para pelaku yang diberi pekerja . Dan perlu juga adanya perjanjian yang lebih jelas mengenai jaminan yang yang akan disepakati antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja Alih Daya.

Menurut penulis hal tersebut sangat merugikan tenaga kerja/buruh karena tidak menjamin kesejahteraan karyawan dan tidak adanya perjanjian kerja yang dipatuhi sebagaimana mestinya antara pekerja dengan perusahaan Alih Daya sehingga tidak memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, hal tersebut tidak sejalan dengan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Satjipto Raharjo bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingan tersebut. Kemudian dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayom) kepada masyarakat. Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.55

Menurut penulis yang terpenting penekanan bagi perusahaan penyedia jasa atau pemborongan pekerjaan adalah Pihak pemerintah terkait khususnya Dinas Tenaga Kerja seharusnya lebih ketat memberikan pengawasan terhadap perusahaan Alih Daya mengenai apa yang diperjanjikan dan juga mengenai kewajiban – kewajiban para pelaku usaha.

55 Satjipto Raharjo, Permasalahan Hukum di Indonesia, (Bandung : Alumni, 1983), h.121.

# Pemerintah

Negara Indonesia melindungi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat didalam Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.56

Didalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.57

Pemerintah merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi sebagai rumah tangga pemerintah yang berperan penting dalam proses peningkatan kehidupan ekonomi di suatu negara. Tiga peran pemerintah dalam perekonomian di suatu negara sebagai berikut :

* 1. Peran Stabilitas

Peran stabilisasi diartikan sebagai fungsi pemerintah yang berperan untuk menciptakan kestabilan di bidang ekonomi, sosial politik, hukum, pertahanan, dan keamanan. Peran stabilisasi dapat disebut pula sebagai peran regulasi/regulator. Sebagai pelaku ekonomi selaku rumah tangga pemerintah, maka pemerintah di suatu negara berperan penting dalam mengatur serta mengendalikan

56 Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hal 1

57 Undang-undang Dasar 1945, pasal 27, ayat 2.

kegiatan perekonomian yang bermuara pada perumusan kebijakan ekonomi di negara tersebut. Adapun peran stabilisasi tersebut dapat berupa contoh berikut:

* + 1. Menetapkan kebijakan fiskal terkait belanja negara yang meliputi pendapatan dan pengeluaran negara.
    2. Menetapkan kebijakan moneter, yakni mengatur jumlah uang yang beredar sebagai upaya pengendalian inflasi.
    3. Menetapkan kebijakan ekonomi internasional terkait perdagangan dan kerja sama ekonomi antar negara.
  1. Peran Alokasi

Peran alokasi adalah peran pemerintah dalam menyediakan barang dan jasa yang dapat dipergunakan atau dimanfaatkan oleh masyarakat. Dalam hal ini, maka peran alokasi dapat diartikan sama dengan peran produsen. Adapun contoh nyata dari pemberlakuan peran alokasi atau produsen ini ialah dengan menyediakan fasilitas penerangan, sarana prasarana jalan, jembatan, dan lain sebagainya.

* 1. Peran Distribusi

Peran distribusi ialah peran pemerintah untuk mengurus pemerataan distribusi pendapatan masyarakat. Hal ini dilakukan agar daerah tertentu di suatu negara tidak mengalami kesenjangan akibat tidak meratanya distribusi pendapatan masyarakat.

Keberadaan pemerintah sebagai pemegang otoritas dalam penyelenggaraan negara untuk mengatur segala aspek kehidupan, seharusnya menjadi perlindungan, pembinaan, pengawasan dan penyidik sekaligus menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja melalui peraturan perundang-undangan yangpro terhadap pekerja. Tetapi yang terjadi malah sebaliknya, kehadiran negara terkesan memberikan keleluasaan kepada perusahaan untuk mengurus seluruh persoalan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan Alih Daya atau pemborongan pekerjaan berhubungan erat dengan ketenagakerjaan. Bahkan keterkaitan tersebut dapat dikatakan sebagai paket yang tidak terpisahkan, karena pada saat Alih Daya dilaksanakan, maka pada saat itu pula pekerja mempunyai peranan untuk mewujudkannya.

Beberapa persoalan ketenagakerjaan yang sering terjadi dalam praktik Alih Daya, yakni :

1. Pekerja Kontrak dan rendahnya perlindungan pekerja

Pekerja kontrak adalah pekerja yang hubungan kerjanya dengan pengusaha dibatasi dalam jangka waktu tertentu, misalnya setahun, atau dua tahun sesuai dengan waktu yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Mengingat perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan umumnya dibatasi oleh waktu yang singkat, bisa dalam hitungan satu tahun atau bahkan

bulanan, maka sangat berpengaruh terhadap kesinambungan pekerjaan buruh menjadi terancam.

Persoalan yang muncul adalah, setelah pekerjaan yang diperjanjikan selesai, maka secara otomatis para pekerja akan berhenti bekerja. Dalam hal demikian, siapakah yang harus membayar gaji mereka? Untuk menghindar dari kewajiban membayar gaji pekerja pada saat tidak ada pekerjaan, maka pengusaha mensyaratkan kontrak kerja kepada pekerja. Dalam pelaksanaannya, kontrak kerja tersebut bisa berlangsung sampai bertahun-tahun dengan kontrak kerja yang telah diperpanjang sampai lebih dari dua kali. Kendati perpanjangan kontrak telah nyata-nyata melanggar hukum ketenagakerjaan, namun sulit bagi semua pihak untuk menghindar dari persoalan tersebut.

Pada dasarnya pekerja kontrak hanya diperkenankan untuk bidang

– bidang tertentu yang sifatnya sementara, seperti memperkenalkan produk baru, pekerjaan musiman, serta pekerjaan-pekerjaan yang pengerjaannya hanya sementara dan tidak membutuhkan waktu yang lama. Namun ketika syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, para pekerja juga tidak berani menentukan syarat-syarat penerimaannnya sebagai pekerja terhadap pengusaha. Sebab hal itu dilakukan, sudah pasti pengusaha akan menolak mempekerjakan pekerja, karena masih

banyak pelamar lain yang rela bekerja sesuai dengan syarat yang ditetapkan oleh pengusaha.

Sekalipun pengaturan Alih Daya baru ditentukan melalui Undang- Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang No 11 Tahun 2020, namun dalam kenyataannya persoalan ini sudah berlangsung cukup lama. Praktik – praktik Alih Daya telah berlangsung jauh sebelum berlakunya Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya tenaga sekuriti dan jasa perawatan / kebersihan (*cleaning service*).

1. Upah yang diterima pekerja jauh lebih rendah dari jumlah yang diterima pengusaha.

Mengingat dalam kegiatan Alih Daya perjanjian kerjasama bukan ditandatangani oleh pekerja dengan pemberi pekerjaan, melainkan antara perusahaan tempat pekerja bekerja, selaku penerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan, maka negosiasi terhadap upah

/ jasa pekerja tidak bisa diketahui oleh pekerja / buruh. Oleh karena bisnis perusahaan penerima pekerjaan adalah dengan mempekerjakan pekerja / buruh untuk kepentingan perusahaan lain, maka dari jasa itulah perusahaan memperoleh keuntungan. Keuntungan yang diperoleh berasal dari selisih antara upah / jasa yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan dibayarkan kepada para

pekerja. Dengan demikian, tidak mungkin semua jumlah upah yang diterima dibayarkan kepada pekerja, melainkan akan dipotong sekian puluh persen untuk keuntungan perusahaan.

Sering terjadi, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja semakin kaya raya, dan para pekerjanya tetap melarat karena hanya dibayar dengan upah minimum. Namun para pekerja tidak dapat berbuat banyak, mereka tidak punya keberanian untuk meminta perusahaan penerima pekerjaan bersikap terbuka terhadap jumlah uang yang diterima atas tenaga kerja yang dikerahkan. Ketika persoalan ini diketahui oleh perusahaan pemberi pekerjaan, mereka juga tidak bisa secara langsung memaksakan agar perusahaan penerima pekerjaan membayar pekerjanya secara layak. Bahkan sering terjadi, pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan berkolusi untuk memberikan upah pekerja seminimal mungkin, sehingga selisih dari upah / jasa tersebut bisa mereka bagi-bagi.

Jika merujuk kepada peraturan, mungkin tidak ada Undang – Undang yang dilanggar karena perusahaan telah memberikan upah pekerja sedikit diatas upah minimum. Demikian juga dari segi bisnis, sesuai dengan prinsip ekonomi maka perusahaan akan berusaha mendapatkan penghasilan yang sebesar-besarnya dengan pengeluaran yang sekecil-kecilnya. Tetapi secara moral, tidak etis bila pendapatan

pekerja tersebut dipotong oleh perusahaan dalam jumlah yang besar, padahal mereka tidak melakukan tindakan yang sebanding. Untuk menciptakan keteraturan dan keadilan, sebaiknya pemerintah membuat aturan yang tegas mengenai batasan maksimum atas hak dan kewajiban perusahaan penerima pekerjaan, termasuk besaran presentasi yang boleh dipotong dari upah para pekerja. Dengan demikian, kepentingan pekerja bisa lebih terlindungi, serta pengusaha juga mendapat perlindungan atas kepastian haknya.

1. Pengembangan keahlian yang terbatas

Kendala lain yang dihadapi dalam pelaksanaan Alih Daya adalah sulitnya melakukan pengembangan karir karena di perusahaan umumnya pekerjaan yang dilakukan adalah satu jenis tertentu secara berulang-ulang. Apabila seseorang bekerja pada pada perusahaan untuk memproduksi satu bentuk barang, misalnya kotak televisi, maka hanya produk itulah yang setiap hari dilakukan secara berulang-ulang. Setelah suatu model berlalu, diganti dengan model lainnya, tetapi masih tetap bentuk kotak televisi. Demikian juga pekerjaan di bidang sekuriti, sejak dipekerjakan sampai dengan pensiun, hanya pekerjaan itulah yang dilakukannya.

Keterbatasan pengembangan karir dalam bisnis Alih Daya terjadi karena adanya spesialisasi perusahaan. Spesialisasi itu benar-benar

dilakukan sehingga perusahaan bisa menghasilkan produk massal yang mempunyai keunggulan ekonomi. Sangat jarang terjadi, dalam suatu perusahaan Alih Daya terdapat beberapa jenis produk yang berbeda-beda. Di sinilah letak keunggulan perusahaan Alih Daya, namun secara tidak langsung, hal ini telah menghambat pengembangan keahlian, khususnya para pekerja / buruh.

Apabila PKWT tidak mencantumkan syarat sebagaimana tersebut di atas, maka PKWT menjadi PKWTT, sejak ditandatanganinya PKWT yang tidak memenuhi syarat (Pasal 30 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 diubah dengan Permenakertrans No. 27 Tahun 2014). Hasil penelitian terhadap dokumen PKWT dan Surat Perintah Kerja maka dapat dianalisis persyaratan di atas sebagai berikut:

1. Jaminan Kelangsungan Bekerja

Berdasarkan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 *jo* Pasal 32 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 diubah dengan Permenakertrans No. 27 Tahun 2014, maksud dari adanya jaminan kelangsungan bekerja adalah apabila terjadi pergantian perusahaan Alih Daya (Alih Daya) di perusahaan pemberi pekerjaan, maka pekerja *outsource* masih tetap dapat bekerja jika pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja *outsource* selama ini tetap ada. Dengan demikian, perusahaan Alih Daya yang baru wajib menerima pekerja *outsource* dengan tetap memperhitungkan masa kerja pekerja

sebelumnya. Artinya, meskipun perusahaan Alih Daya berganti, kelangsungan bekerja pekerja *outsource* tidak putus.

Setelah penulis meneliti dengan cermat isi PKWT antara Perusahaan Alih Daya dengan pekerja, tidak ada diatur tentang jaminan kelangsungan bekerja.

1. Hak Cuti

Pada Pasal 6 PKWT, dicantumkan bahwa hak cuti, jam kerja, upah lembur dan potongan-potongan upah diatur tersendiri dalam Peraturan Perusahaan. Apabila tidak diatur dalam Peraturan Perusahaan atau lebih rendah kuantitas dan kualitasnya dari Undang

– Undang Ketenagakerjaan, maka yang berlaku ada ketentuan Undang – Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 111 ayat (2) dan Penjelasannya.

Hak cuti yang diberikan oleh Undang – Undang Ketenagakerjaan adalah :

* 1. cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan berturut-turut (Pasal 79 Undang – Undang Ketenagakerjaan).
  2. cuti lainnya adalah karena : (Pasal 93 ayat (4) Undang – Undang Ketenagakerjaan)
     1. pekerja sakit, menikah (3 hari)
     2. menikahkan, mengkhitankan, membabtiskan anaknya (masing

– masing 2 hari)

* + 1. istri melahirkan atau keguguran (2 hari)
    2. suami/istri, orangtua / mertua atau anak atau menantu meninggal dunia (2 hari)
    3. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia ( 1 hari)
  1. Hak atas jaminan sosial

Hak atas jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan telah dicantumkan dalam Pasal 2 ayat (7) PKWT, yakni jaminan BPJS Ketenagakerjaan dipotong 2%, jaminan pensiun dipotong 1% dan jaminan kesehatan dipotong 1% dari upah pekerja. Akan tetapi tidak jelas keikutsertaan pekerja dalam program jaminan yang mana. Bila dilihat dari jumlah potongan upah 2% maka pekerja diikutsertakan hanya dalam program Jaminan Hari Tua, sedangkan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian tidak jelas disebutkan.

* 1. Hak atas Tunjangan Hari Raya (THR)

THR ini ada tercantum di dalam Pasal 2 ayat (8) PKWT, yang besarnya pro rata sesuai Peraturan perusahaan dan masa kerja pekerja. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

* 1. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu juga telah terpenuhi, sebab pekerja bekerja selama 6 (enam) hari dalam seminggu, 8 (delapan) jam sehari termasuk istirahat selama 1 (satu) jam, sebagaimana tertera pada Lampiran Surat Perintah Kerja pada Proposal *Summary*. Jadi persyaratan hak istirahat ini telah sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) huruf (a) Undang –Undang Ketenagakerjaan.
  2. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum PKWT berakhir bukan karena kesalahan pekerja tidak ada diatur dalam PKWT.

Semula, peraturan yang mengatur tentang Alih Daya adalah Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang - Undang Ketenagakerjaan), tepatnya pada Pasal 64 hingga Pasal 66. Dalam regulasi tersebut, disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dengan begitu, menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan, Alih Daya artinya penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Perlindungannya bagi pekerja Alih Daya dengan PKWTT di dalam UU Cipta Kerja ini adalah bahwa adanya pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan

yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja Iuran program JKP wajib dibayar setiap bulan sebesar 0,46 persen dari upah bulanan pekerja/buruh. Sekitar 0,22 persen dari jumlah iuran akan dibayar oleh pemerintah. Sisanya, dibayar oleh sumber pendanaan JKP yang merupakan rekomposisi dari iuran program JKK dan JKM yang sebelumnya sudah ada dan berlaku di BPJS Ketenagakerjaan. Iuran JKK direkomposisi 0,14 persen dan iuran JKM 0,1 persen dari upah sebulan.58

Pasal 66 ayat (3) Undang – Undang Cipta Kerja mengatakan bahwa “Dalam hal perusahaan Alih Daya memperkerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan Alih Daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada”.

Didalam Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menyatakan dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa

58 *https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/BPJS/jaminan- kehilangan-pekerjaan-jkp*, diakses pada tanggal 18 Maret 2022

beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Sebagaimana diatur Pasal 66 Undang – Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan dalam putusan Mahkamah Konstitusi diatas peneliti menemukan bahwa pekerja baik PKWT maupun PKWTT bentuk perlindungan hak-hak pekerja telah diatur didalam Undang – Undang.

Adapun pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat Alih Daya adalah sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Selain itu, masih terdapat sederet ketentuan lain yang diatur dalam aturan hukum Alih Daya di Indonesia pada Undang - Undang Ketenagakerjaan. Hanya saja, peraturan Alih Daya yang termuat pada Undang - Undang Ketenagakerjaan direvisi melalui Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang – Undang Cipta Kerja).

# Perubahan Undang - Undang

Undang - Undang Cipta Kerja menghapus aturan hukum Alih Daya/ Alih Daya di Indonesia yang sebelumnya termuat dalam Pasal 64 dan Pasal 65 Undang

- Undang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, Pasal 66 Undang - Undang Ketenagakerjaan juga direvisi. Kini, ketentuan yang berlaku terkait Alih Daya adalah perubahan Pasal 66 Undang - Undang Ketenagakerjaan yang diamanatkan oleh Undang – Undang Cipta Kerja. Aturan baru menegaskan, hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Selanjutnya, pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan Alih Daya.

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 Watu Tertentu) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Watu Tidak Tertentu) yang dibuat secara tidak tertulis dan tidak boleh lisan. Dalam hal perusahaan Alih Daya mempekerjakan buruh berdasarkan PKWT, perjanjian kerja itu harus mencantumkan syarat pengalihan pelindungan hak-hak bagi buruh ketika terjadi pergantian perusahaan Alih Daya sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Hal ini sesuai dengan amanat putusan MK No.27/PUU-IX/2011 terkait uji materi terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.

Jika perusahaan Alih Daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan Alih Daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Undang – Undang Cipta Kerja juga mengatur tentang perusahaan Alih Daya. Perusahaan Alih Daya artinya perusahaan berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Lebih lanjut, aturan hukum Alih Daya di Indonesia juga tertuang dalam aturan turunan Undang - Undang Cipta Kerja yakni PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, substansinya menghapus ketentuan jenis pekerjaan yang boleh diberlakukan sistem Alih Daya (Alih Daya) seperti diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penghapusan tersebut termuat dalam pasal 81 Undang – Undang Cipta Kerja yang menyatakan, mengubah ketentuan lama di pasal 66 Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Semula, di pasal 66 Ayat 1 Undang – Undang Ketenagakerjaan berbunyi pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh 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 . Namun, di pasal 81 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan tersebut dihilangkan dan dijelaskan lebih lanjut ihwal perlindungan hak buruh dan pekerja akan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP).

Kendati demikian, selama PP belum terbit, maka perusahaan berhak untuk memberlakukan sistem Alih Daya kepada unit kerja yang berhubungan langsung dengan produksi. Hal itu terjadi karena ketentuan yang mengatur

pemberlakuan sistem Alih Daya hanya untuk pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan produksi telah dihapus.

Seperti diketahui, buruh atau pekerja yang melakukan pekerjaan Alih Daya memiliki kesejahteraan yang lebih rendah, dibandingkan karyawan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan karyawan tetap di perusahaan. Penghasilan karyawan Alih Daya pun banyak dipotong karena harus berbagi dengan perusahaan penyedia SDM. Selain itu, karyawan Alih Daya juga kerap tak mendapat jaminan perlindungan sosial serta tunjangan lain yang diterima karyawan kontrak atau tetap.

# Pengaturan Tentang Alih Daya

Pengertian Alih Daya secara umum adalah sistem kerja dimana tenaga kerja dari pihak ketiga untuk melakukan pekerjaan tertentu di dalam perusahaan. Perusahaan *outsourching* sering dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja. Atau dengan kata lain Alih Daya merupakan pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Undang – Undang Cipta Kerja mengatur hak dan kewajiban perusahaan Alih Daya dengan pekerjanya. Intinya, perusahaan Alih Daya bertanggung jawab penuh terhadap semua yang timbul akibat hubungan kerja.

Pelindungan buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang muncul dilaksanakan sesuai peraturan dan menjadi tanggung jawab perusahaan Alih Daya. Berbagai hal itu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perusahaan Alih Daya harus berbadan hukum dan memenuhi perizinan yang diterbitkan oleh pemerintah pusat. Jadi CV bukan berbentuk badan hukum, maka CV tidak boleh bertindak sebagai perusahaan Alih Daya. Jika CV akan menjalankan usaha di bidang Alih Daya, maka CV tersebut harus dialihkan menjadi badan hukum misalnya dapat berbentuk Perseroan Terbatas.

Dalam peraturan Alih Daya dijelaskan, perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan. Adapun hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT yang harus dibuat secara tertulis. Selanjutnya, pelindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab pelaku usaha.

Perjanjian kerja antara karyawan Alih Daya dengan perusahaan Alih Daya biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan

Alih Daya dengan perusahaan pengguna jasa Alih Daya. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa Alih Daya hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan Alih Daya, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan outsource. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam Alih Daya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa Alih Daya, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan. Karyawan Alih Daya walaupun secara organisasi berada di bawah perusahaan Alih Daya, namun pada saat rekruitment, karyawan tersebut harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna Alih Daya. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan Alih Daya dengan perusahaan pengguna jasa Alih Daya berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan Alih Daya dengan karyawannya.

Pengaturan karyawan Alih Daya tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. PP tersebut secara otomatis merevisi pasal – pasal terkait Alih Daya di Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan Alih Daya dapat mengerjakan jenis pekerjaan apapun yang diberikan perusahaan pemberi pekerjaan (pengguna jasa perusahaan Alih Daya). Tidak ada batasan jenis pekerjaan yang boleh diberikan kepada perusahaan Alih Daya. Yang sebelumnya Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 membatasi hanya 5 Jenis Pekerjaan yang Boleh Pakai Alih Daya, seperti : Cleaning Service, Keamanan, Transportasi, Katering, Pemborongan Pertambangan. Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 Cipta kerja serta aturan turunannya yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak mencantumkan lagi batasan pekerjaan – pekerjaan apa saja yang dilarang dilakukan oleh pekerja Alih Daya.

Pelindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul tersebut diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Kemudian, jika perusahaan Alih Daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Persyaratan pengalihan pelindungan hak tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam perusahaan Alih Daya. Jika pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, maka, perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja/buruh.

Adapun yang terkait pula dengan Alih Daya adalah, perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Hubungan hukum Perusahaan Alih Daya (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna Alih Daya (Alih Daya) diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna Alih Daya. Karyawan Alih Daya (Alih Daya) menandatandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan Alih Daya (Alih Daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya.

Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna Alih Daya. Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan Alih Daya (Alih Daya) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna Alih Daya (Alih Daya) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna oustourcing tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan Alih Daya (Alih Daya) karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan Alih Daya (Alih Daya) dengan perusahaan Alih Daya, sehingga seharusnya karyawan Alih Daya (Alih Daya) menggunakan peraturan perusahaan Alih Daya, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja. Karyawan Alih Daya yang ditempatkan di perusahaan pengguna Alih Daya tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna Alih Daya.

Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan Alih Daya dengan perusahaan pengguna Alih Daya harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan Alih Daya selama ditempatkan pada perusahaan pengguna Alih Daya. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna Alih Daya sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh karyawan Alih Daya.

Menurut penulis yang terpenting penekanan bagi perusahaan penyedia jasa atau pemborongan pekerjaan adalah Pihak pemerintah terkait khususnya Dinas Tenaga Kerja seharusnya lebih ketat memberikan pengawasan terhadap

perusahaan Alih Daya mengenai apa yang diperjanjikan dan juga mengenai kewajiban – kewajiban para pelaku usaha.

# BAB IV PEMBAHASAN

**3. Bagaimana kendala pelaku usaha Alih Daya dalam hal melaksanakan kewajiban hukum berdasarkan Undang – Undang Cipta Kerja di PT. Global Permai Abadi.**

# Tentang PT. Global Permai Abadi

PT.Global Permai Abadi merupakan Perusahan Alih Daya yang yang bergerak di bidang pengelolaan jasa tenaga kerja (Alih Daya) yang telah bekerja sama dengan lebih dari 4 tahun, yang telah memiliki karyawan sebanyak kurang lebih 3.000 karyawan yang meliputi daerah Kota Medan, Kabupaten Deli Serdang dan Kabupaten Simalungun. PT. Global Permai Abadi mendirikan Perusahaan yang berlamat di Jl. Bilal Komplek Bilal Permai No. 106, Kelurahan Pulo Brayan Darat I, kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara yang telah berdiri sejak tahun 2017.

Dalam menjalankan bisnisnya PT.Global Permai Abadi memiliki nilai- nilai yang menjadi prinsip dan tuntunan perilaku karyawan PT.Global Permai Abadi dalam bekerja yaitu TRUTH (T*rust, Respect, Ultimate, Tactical dan Harmony*) guna menjadikan PT. Global Permai Abadi menjadi perusahaan terbaik dalam menyediakan solusi terpadu di pasar Regional.

Struktural yang ada didalam PT. Global Permai Abadi sebagai berikut :

* Komisaris : Bapak Andi Can
* Direktur : Ibu Melina
* Manager Oprasional : Bapak Indra Agus Rianto
* Legal Consultan : Bapak Nicolas
* *Human Resource Development* : Bapak Purnawarman
* Kepala Bagian *Finance* : Ibu Irma Yunita
* Kepala Bagian Humas : Bapak Zega
* Staf *Office* Unit : 10 Perusahan

# Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang Undang Cipta Kerja atau Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan Undang - Undang di Indonesia yang telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah. Undang – Undang Cipta Kerja juga mengatur perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh. Problematika penerapan Undang – Undang Cipta Kerja biasanya terjadi antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja atau sistem pekerja mementingkan jaminan pekerjaan, kenaikan upah tinggi, peningkatan benefit, kesejahteraan keluarga, nilai pesangon tinggi, dan menghilangkan Alih Daya. Sedangkan pihak pengusaha mementingkan kelangsungan bisnis, hubungan

kerja fleksible, upah rendah, *flexible benefit*, *low cost* dan *efficiency*, nilai pesangon rendah, dan proses PHK sederhana dan cepat.

Kontroversi Undang – Undang Cipta Kerja Bab IV mengenai Ketenagakerjaan antara lain PKWT, Alih Daya, PHK, dan Upah minimum. Peraturan Pelaksana Undang – Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 Bab IV Ketenagakerjaan antara lain PP No. 34 Tahun 2021 mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing, PP No. 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat. Hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat – syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang – kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan Alih Daya. Jika perusahaan Alih Daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan Alih Daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

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-Alih Daya. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah sebagian ketentuan Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya terkait ketentuan Alih Daya. Selama ini Alih Daya dalam UU Ketenagakerjaan diartikan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Undang – Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan Alih Daya dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 Undang – Undang Ketenagakerjaan. Alih Daya dalam UU Cipta Kerja dikenal dengan istilah Alih Daya. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) menyebutkan perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang 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-Alih Daya.

Undang - Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan Alih Daya dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Menurut Iftida Yasar ada lima kendala yang dihadapi Pelaku Usaha Alih Daya dalam menjalankan usaha yaitu :

* 1. Tingginya tingkat pengangguran di masyarakat karena *supply* dan

*demand* tenaga kerja yang tidak seimbang.

* 1. Produktivitas tenaga kerja masih rendah, hal ini disebabkan rendahnya tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja yang ditawarkan ke perusahaan.
  2. Penetapan upah minimum per tahunnya belum dikaitkan dengan produktifitas dan kompetensi minimum yang harus dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.
  3. banyaknya politikus atau pihak-pihak yang memanfaatkan momen tuntutan buruh dan mengatasnamakan mereka, untuk meraih kedudukan tertentu.\
  4. masih rendahnya kepastian hukum dan jaminan kelangsungan menjalankan usaha bagi perusahaan.59

59 Iftida Yasar*, Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus, Jangan Bicara Outsourcing* Sebelum Baca Buku Ini, hal 57

# Kendala dalam Pelaksanaan

Jika kita mengkaji faktor – faktor apa yang memengaruhi ketaatan terhadap hukum secara umum, maka menurut saya, yang juga beberapa dari faktor, antara lain:

* 1. Relevansi aturan hukum secara umum, dengan kebutuhan hukum dari orang-orang yang menjadi target aturan hukum secara umum itu. Oleh karena itu, jika aturan hukum yang dimaksud berbentuk undang-undang, maka pembuat undang-undang dituntut untuk mampu memahami kebutuhan hukum dari target pemberlakuan undang-undang tersebut.
  2. Kejelasan rumusan dari substansi aturan hukum, sehingga mudah dipahami oleh target diberlakukannya aturan hukum. Jadi. perumusan substansi aturan hukum itu, harus dirancang dengan baik, jika aturannya tertulis, harus ditulis dengan jelas dan mampu dipahami secara pasti. Meskipun nantinya tetap membutuhkan interpretasi dari penegak hukum yang akan menerapkannya.
  3. Sosialisasi yang optimal kepada seluruh target aturan hukum itu.

Kita tidak boleh meyakini fiksi hukum yang menentukan bahwa semua penduduk yang ada dalam wilayah suatu negara, dianggap mengetahui seluruh aturan hukum yang berlaku di negaranya.

Tidak mungkin penduduk atau warga masyarakat secara umum, mampu mengetahui keberadaan suatu aturan hukum dan substansinya, jika aturan hukum tersebut tidak disosialisasikan secara optimal.

* 1. Jika hukum yang dimaksud adalah perundang-undangan, maka seyogyanya aturannya bersifat melarang, dan jangan bersifat mengharuskan, sebab hukum yang bersifat melaran (*prohibitu*r) lebih mudah dilaksanakan ketimbang hukum yang bersifat mengharuskan (mandatur).
  2. Sanksi yang diancamkan oleh aturan hukum itu, harus dipadankan dengan sifat aturan hukum yang dilanggar tersebut. Suatu sanksi yang dapat kita katakan tepat untuk suatu tujuan tertentu, belum tentu tepat untuk tujuan lain.
  3. Berat ringannya sanksi yang diancamkan dalam aturan hukum, harus proporsional dan memungkinkan untuk dilaksanakan. Sebagai contoh, sanksi denda yang diancamkan oleh Undang – Undang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya yang berlaku di Indonesia saat ini, terlalu berat jika dibandingkan penghasilan orang Indonesia. Sanksi denda jutaan rupiah untuk pengemudi kendaraan umum yang tidak memiliki ikat pinggang pengaman atau pemadam kebakaran, terlalu berat untuk mampu dilaksanakan

oleh mereka. Sebaliknya, sanksi yang terlalu ringan untuk suatu jenis kejahatan, tentunya akan berakibat, warga masyarakat tidak akan segan untuk melakukan kejahatan tersebut.

* 1. Kemungkinan bagi penegak hukum untuk memproses jika terjadi pelanggaran terhadap aturan hukum tersebut, adalah memang memungkinkan, karena tindakan yang diatur dan diancamkan sanksi, memang tindakan yang konkret, dapat dilihat, diamati, oleh karenanya memungkinkan untuk diproses dalam setiap tahapan (penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan penghukuman). Membuat suatu aturan hukum yang mengancamkan sanksi terhadap tindakan-tindakan yang bersifat gaib atau mistik, adalah mustahil untuk efektif, karena mustahil untuk ditegakkan melalui proses hukum. Mengancamkan sanksi bagi perbuatan yang sering dikenal sebagai 'sihir' atau 'tenung', adalah mustahil untuk efektif dan dibuktikan.
  2. Aturan hukum yang mengandung norma moral berwujud larangan, relatif akan jauh lebih efektif ketimbang aturan hukum yang bertentangan dengan nilai moral yang dianut oleh orangorang yang menjadi target diberlakukannya aturan tersebut. Aturan hukum yang sangat efektif, adalah aturan hukum yang melarang dan mengancamkan sanksi bagi tindakan yang juga dilarang dan

diancamkan sanksi oleh norma lain, seperti norma moral, norma agama, norma adat istiadat atau kebiasaan, dan lainnya. Aturan hukum yang tidak diatur dan dilarang oleh norma lain, akan lebih tidak efektif.

* 1. Efektif atau tidak efektifnya suatu aturan hukum secara umum, juga tergantung pada optimal dan profesional tidaknya aparat penegak hukum untuk menegakkan berlakunya aturan hukum tersebut; mulai dari tahap pembuatannya, sosialisasinya, proses penegakan hukumnya yang mencakupi tahapan penemuan hukum (penggunaan penalaran hukum, interpretasi dan (konstruksi), dan penerapannya terhadap suatu kasus konkret.
  2. Efektif atau tidaknya suatu aturan hukum secara umum, juga mensyaratkan adanya pada standar hidup sosio-ekonomi yang minimal di dalam masyarakat. Dan sebelumnya, ketertiban umum sedikit atau banyak, harus telah terjaga, karena tidak mungkin efektivitas hukum akan terwujud secara optimal, jika masyarakat dalam keadaan kaos atau situasi perang dahsyat.60

# Faktor Budaya Hukum

Budaya hukum sebagai instrumen berpengaruh terhadap pelaksanaan penegakan hukum yang terkait dengan kewajiban para pelaku usaha dalam

60 C. G. Howard & R. S. Mumners dalam *Law: Its Nature and Limits*, 1965: 46-47

perjanjian kerja secara Alih Daya, karena faktor budaya hukum disini lebih bersifat teknis. Pernyataan ini didasarkan atas telah ditemukannya fakta empiris selama berlangsungnya penelitian, bahwa faktor budaya hukum bersifat teknis sehingga setiap pelaksanaan penegakan hukum

yang terkait dengan kewajiban para pelaku usaha dalam perjanjian kerja secara Alih Daya harus ditindak lanjuti berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Persoalannya sekarang lebih mengarah kepada segala kemungkinan pelaksanaan penegakan hukum yang terjadi, berkenaan dengan adanya kewajiban para pelaku usaha untuk merealisasikan prestasinya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Setidak-tidaknya faktor budaya hukum sebagai indikator berpengaruh disini, wujudnya berupa penyelesaian perselisihan menurut kebiasaan yang terjadi antara pekerja (tenaga kerja/buruh) dengan perusahaan tempat melaksanakan pekerjaan, atau antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja.

Adapun pengaruh faktor budaya hukum terhadap pelaksanaan kewajiban para pelaku usaha dalam perjanjian kerja secara Alih Daya memberikan petunjuk bahwa faktor budaya hukum sangat efektif mempengaruhi pelaksanaan penegakan hukum perburuhan, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan kewajiban para pelaku usaha dalam perjanjian

kerja secara Alih Daya di Kota Medan Khususnya pada PT. Global Permai Abadi.

Indra Agus Rianto, selaku Manager Oprasional pada PT. Global Permai Abadi, menyampaikan bahwa sistem hukum perburuhan modern yang dianut sekarang ini mewajibkan keterlibatan pemerintah (Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota) untuk menelaah lebih detail setiap prestasi yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja secara Alih Daya. Kebijaksanaan yang demikian ini, dimaksudkan agar para pekerja (tenaga kerja/buruh) merasakan dirinya terlindungi dan memperoleh kepastian hukum. Oleh karena itu, cukup beralasan hukum apabila pengadilan negeri belum pernah menyidangkan perkara perjanjian kerja menurut sistem Alih Daya.

# Faktor Ekonomi

Kedudukan faktor ekonomi pekerja yang berada pada posisi yang lemah selaku pekerja yang membutuhkan pekerjaan pada bidang pekerjaan tersebut, kemudian berhadapan dengan perusahaan– perusahaan selaku pemberi pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja/buruh ketika pelaksanaan perjanjian kerja dilakukan.

Dengan kedudukan sosial ekonomi pekerja/buruh Alih Daya disini pada posisi yang lemah tersebut akan berimplikasi pada pengaturan perlindungan yang diatur dalam

perjanjian kerja. Hal yang menunjukkan terdapatnya ketidakseimbangan dalam hubungan hukum tersebut, karena pekerja/buruh Alih Daya berada pada posisi yang membutuhkan pekerjaan berhadapan dengan pelaku pemberi kerja dalam hal ini perusahaan pemberi pekerjaan

,perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh yang memiliki posisi yang kuat secara social ekonomi selaku pemberi kerja. Selanjutnya dengan pembuatan perjanjian kerja dengan standar yang sudah terhormat dan tidak bisa ditawar atau diubah lagi mengenai perjanjian kerja yang telah dibuat oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan dalam hal ini perusahaan penerima pemborongan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menunjukkan adanya itikad tidak baik dari salah satu pihak, dan menunjukkan kedudukan hukum dan kedudukan social ekonomi pekerja/buruh berada pada posisi yang kuat, karena pekerja yang kerja yang sudah ditentukan jika tidak disetujui, maka diperkenankan mengundurkan diri.

Hal pengunduran diri karena kekurangsetujuan atau ketidaksetujuan bagi pekerja/buruh pada pelaksanaan perjanjian penempatan dan perjanjian kerja, bukanlah sesuatu yang lazim bagi Pekerja/Buruh yang membutuhkan pekerjaan dan upah di negara penempatan, khususnya dari pekerja/buruh yang akan bekerja di sektor informal. Berkenaan dengan pengetahuan responden mengenai isi perjanjian penempatan dan perjanjian kerja tersebut

dan kekurangsetujuan dan ketidaksetujuan mengenai isi perjanjian penempatan dan perjanjian kerja pekerja/buruh sebagaimana dicontohkan mengenai kekurangsetujuan dan ketidaksetujuan yang memuat isi perjanjian yang mengenai kesediaan pekerja/buruh untuk membayar sisa pembayaran biaya penempatan yang harus dibayar oleh pekerja/buruh dan sisa pembayaran penempatan yang dinyatakan sebagai utang pekerja/buruh, maka pekerja/buruh harus bersedia dipotong upahnya ketika bekerja pada pengguna di negara penempatan selama jangka waktu 5 sampai 7 bulan.

# Faktor Pengawasan

Berkaitan dengan pengawasan perlindungan pekerja maka terlebih dahulu pengertian pengawasan diuraikan. Yayat M. Herujito61 mengartikan : “ pengawasan atau controlling adalah mengamati dan mengalokasikan dengan tepat penyimpangan yang terjadi”. Dalam praktek pengawasan tidak terlaksananya suatu kegiatan karena faktor pengaruh di luar jangkauan manusia atau lasim disebut sebagai force majeur dan pelaku yang mengerjakan tidak memenuhi persyaratan yang diminta. Adapun prinsip- prinsip pengawasan adalah; (a) mencerminkan apa yang diawasi (b) dapat segera mengetahui adanya penyimpangan (c) luwes (d) mencerminkan pola organisasi (e) ekonomis (f) dapat mudah dipahami dan (g) dapat segera diadakan perbaikan.

61 M.Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*,PT. Grasindo,Jakarta,2001,Hal 242

Selanjutnya Mulyadi dan Setiawan62 merumuskan batasan pengawasan sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai semestinya atau tidak. Berkaitan dengan pengertian pengawasan diatas, maka pengawasan pada dasarnya harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan serta mengadakan tindakan penyesuaian dan perbaikan jika dipandang perlu secara langsung , bertujuan untuk menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana kebijakan dan perintah, menertibkan kordinasi kegiatan, mencegah pemborosan dan penyelewengan , menjamin kepuasan masyarakat, membina kepercayaan masyarakat.

Dari hasil penelitian penulis bahwa seharusnya Dinas Ketenagakerjaan agar lebih meningkatkan perlindungan hukum dan pengawasan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan dalam hal ini perusahaan penerima pemborongan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Sehubungan dengan itu menurut keterangan Indra Agus Rianto63 bahwa, karena otonomi daerah yaitu pelimpahan kewenangan dari atas sampai kebawah urusan pemerintahan mengenai ketenagakerjaan adalah urusan wajib tetapi bukan pelayanan dasar, terkait Alih Daya dalam bentuk

62 Mulyadi dan Setiawan, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Aditya Modia, Yokyakarta, 1999, hal. 63.

63 Wawancara pada tanggal 13 Februari 2022 ( Manager Operasioanl PT. Global Permai Abadi)

pengawasan adalah pelimpahan kewenangan kejenjang paling bawah dengan asumsi pengontrolan para pihak yang ada untuk membantu pihak pemerintah dalam pelaksanaan pengawasan terhadap para pelaku usaha. Bahwa pada pelaksanaan pengawasan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara keseluruhan dengan perusahaan yang ada tidak dapat dilakukan pengawasan terhadap jumlah perusahaan yang lebih banyak dari perusahaan dari pegawai Dinas Tenaga Kerja yang ada sehingga nanti setelah ada laporan dari pihak terkait barulah ada tindakan dari pihak Dinas Ketenagakerjaan.

Dikaitkan dengan teori efektifitas hukum mengenai efektifnya atau tidaknya suatu aturan hukum secara umum, tergantung pada optimal dan professional tidaknya aparat penegak hukum untuk menegakkan berlakunya aturan hukum tersebut, mulai dari tahap pembuatannya, sosialisasinya, proses penegakan hukumnya yang mencakupi tahapan penemuan hukum (penggunaan penalaran hukum, interpretasi dan konstruksi), dan penerapannya terhadap suatu kasus konkrit.

Aparatur pemerintah pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, sudah diberikan instruksi untuk menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial dengan cara terlebih dahulu melalui mediasi, forum musyawarah untuk mufakat. Sarana ini membuka kesempatan bermediasi antara para pihak yang berselisih, kalau ternyata mediasi gagal menyelesaikan perselisihan,

barulah dilanjutkan melalui gugat – menggugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Fakta empiris membuktikan, bahwa pada umumnya aparat penegak hukum pada Kantor Pengadilan Negeri Medan, melalui pemberdayaan sistem persidangan yang terbuka untuk umum selama kurun waktu 5 (lima tahun terakhir) (2016 – 2021) tidak pernah menyidangkan perkara Alih Daya*.* Perkara perburuhan yang disidangkan pada Pengadilan Negeri Medan, selama kurun waktu dari tahun 2016 sampai dengan 2021 adalah perkara – perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pada umumnya berhasil diselesaikan dengan damai.

# Hasil Wawancara

Penulis telah melakukan wawancara dengan PT. Global Permai Abadi melalui Manager Operasional untuk meneliti kendala yang dialami oleh PT. Global Permai Abadi selaku Pelaku Usaha Alih Daya dalam hal melaksanakan kewajiban hukum berdasarkan Undang – Undang Cipta Kerja. Manager Operasional menyatakan adanya adaptasi terkait aturan yang digunakan dalam menjalankan perusahan Alih Daya ini, karena dalam praktiknya perusahaan harus mempertimbangkan secara cepat dan tepat untuk berlangsungnya perusahaan tanpa adanya perselisihan antara PT. Global Permai Abadi selaku Pelaku Usaha Alih Daya dengan pekerja Alih Daya tersebut. Manager operasional juga

menyebutkan aturan tersebut memiliki banyak hal yang harus di pertimbangkan guna menjamin kesejahteraan pekerja.

Sesuai dengan hasil penelitian penulis, untuk kedepannya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan sistem Alih Daya dapat lebih baik dan memberi kepastian hukum, terpenuhinya hak dan kewajiban bagi para pekerja dan perusahaan sehingga terciptanya hubungan yang harmonis dalam kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara.

# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

* 1. Perusahaan pemberi pekerjaan tidak memenuhi seluruh kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang disepakati dalam Perjanjian Kerja. Kewajiban – kewajiban yang tidak dipenuhi antara lain, tidak mempertahankan pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Misalnya pekerja pada bagian pengamanan dan kebersihan yang perjanjian kerjanya selama satu tahun. Setelah berakhirnya perjanjian kerja tersebut, pekerja tersebut diberhentikan. dan apabila perusahaan membutuhkan pekerja tersebut mereka disuruh melamar kembali, tetapi masa sebelumnya tidak diperhitungkan.
  2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,

pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) Tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

* 1. Pengawasan oleh pemerintah (Dinas Ketenagakerjaan kota Medan) tidak maksimal, hal ini terbukti dengan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha sebagaimana dijelaskan pada kesimpulan pertama.

# Saran

* 1. Undang – Undang yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang pada dasarnya masih memiliki kekurangan – kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten, sebab undang – undang yang di terapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik. Selain itu masalah dalam penerapan perjanjian kerja kontrak terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pengusaha, dimana dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha kurang mengetahui atau tidak memahami tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada, ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon pekerja, sehingga dengan begitu saja para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang telah di buat oleh pengusaha.
  2. Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan saran agar pemerintah (Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan) selaku instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan pengawasan dalam bentuk melakukan investigasi kepada perusahaan yang mempekerjakan pekerja Alih Daya agar perusahaan dapat memenuhi semua kewajibannya yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja.
  3. Agar perusahaan senantiasa memenuhi kewajibannya, selama mempekerjakan pekerja Alih Daya, sehingga tidak terjadi eksploitasi tenaga pekerja.

# DAFTAR PUSTAKA

1. **Buku - buku**

Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Abdul Karim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia46, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, hal. 1.

Celina Tri Siwi Kristiyanti, 2009, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Sinar Grafika, Jakarta.

1. G. Howard & R. S. Mumners dalam *Law: Its Nature and Limits*, 1965: 46-47

Chandra Suwondo, 2004, Alih Daya *Implementasi di Indonesia*, Alex Media Komputindo, Jakarta.

Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja,* PT. Raja Grafindo Perkasa.

Jakarta.

Fajar Sugianto, 2013, *Economic Analysis Of Law*, Jakarta: Kencana.

G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1992, hal. 4.

Handari Nawawi, 2003, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Pres.

Halili Toha dan Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, Bina Aksara, Jakarta, 1997, hal. 7.

Iftida Yasar, Alih Daya *Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus, Jangan Bicara* Alih Daya *Sebelum Baca Buku Ini*, 23

I made Wiratha, 2006, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta: Andi.

Iman Soepomo, 2011, *Hukum Perburuhan; Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.

Irma Devita, 2010, *“Kiat-Kiat Cerdas, Mudah dan Bijak Mendirikan Badan Usaha”,* Kaifa, Bandung.

Jimly Assiddiqie, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Konstitusi pers Jakarta.

Joel Arthur Barker, 1999, *Paradigma Upaya Menemukan Masa Depan*, Interajsar, Batam.

Kaelan M.S, 2005, *Metode Penelitian Kualitatif (Paradigma bagi pengembangan Penelitian Interdispliner Bidang Filsafat, Budaya, Sosial, Semiotika, Sastra, Hukum, dan Seni,* Yogyakarta: Paradigma.

Majda El Muhtaj, 2009, *HAM dalam Konstitusi Indonesia, ( dan UUD 1945 sampai dengan Amandemen UUD 1945 Tahun 2002 )* Prenada Media Jakarta.

Majda El Muhtaj, 2008, *Dimensi-Dimensi HAM, Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Raja Grafindo Persada Jakarta.

Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, 2019, *Dualisme Penelitian ukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Muhammad Nazir, 1985, *Metode Penelitian,* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prasetya Irawan, 2006, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Fisip UI.

Ridwan HR, 2011, *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sehat Damanik, Alih Daya *dan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Publising DSS, 2006),

h. 31

Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Penerbit: Sinar Grafika, Cet. VIII Soerjono Soekanto, 2004, *Pengantar Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya

Bakti.

Soerjono Soekanto, 1982, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo.

Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press. Solly Lubis, 2002, *Filsafat Ilmu dan Penelitian, Mandar Maju*, Bandung.

Suharsimi Arikunto, 1995, *Prosedur Penelitian Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.

Wahid Khudori, 2003, *Undang-Undang Dasar; UUD’45 Republik Indonesia Beserta Amandemennya*., Mahirsindo Utama, Jakarta.

# Karya Ilmiah

Reza Kurniawan, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Alih Daya Dalam Lingkup Perusahaan Perbankan, dalam Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Hasanuddin, Makassar, Tahun 2012: 27 – 29.

Daud Silalahi, Alih Daya *di Indonesia & Perlindungan Hukumnya*, dalam Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang, Tahun 2022: 22 – 29

# Undang – Undang

Undang – Undang Dasar 1945

Undang – Undang No. 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen.

Undang – Undang No. 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

# Internet

Dikutip dari laman resmi https://rumahbelajar.word, diakses pada tanggal 11 Desember 2021, pukul 18.00.

Dikutip dari laman resmi [http://www.jurnalhukum.com/pengertian-pelaku-usaha/,](http://www.jurnalhukum.com/pengertian-pelaku-usaha/) diakses 11 Maret 2022, pukul 02:08

Dikutip dari laman resmi https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan- sosial/BPJS/jaminan-kehilangan-pekerjaan-jkp, diakses 18 Maret 2022,

pukul 20:37

# Data Instansi

Data didapatkan dari PT. Global Permai Abadi.

Hasil Wawancara Dengan Manager Operasional PT. Global Permi Abadi