
PENERAPAN SISTEM HUBUNGAN KERJA ALIH DAYA ATAS DIUBAHNYA PERTANGGUNG JAWABAN TERHADAP PEKERJA

Rizkyta Shafarira, Djumadi, Lena Hanifah

*Fakultas Hukum, Program Studi Magister Hukum, Universitas Lambung Mangkurat
rirashafa@gmail.com, lhaniifah@ulm.ac.id,*

Abstract

Legal protection for workers is very necessary considering the position of workers or workers is in a lower or weaker position. The protection of workers or workers is intended to ensure the fulfillment of basic rights of workers and ensure equality of opportunities and treatment of non-discrimination on any basis to create a welfare for workers, with the enactment of Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 about Cipta Kerja change more or less the impact of employment, especially regarding Workers, Employers and Service Provider Companies (Outsourcing Companies), both regarding Certain Time Work Agreements (PKWT), Company liability and others.

Keywords: Outsourcing; PKWT; Workers.

Abstrak

Perlindungan hukum bagi pekerja sangatlah diperlukan mengingat kedudukan pekerja atau buruh berada pada kedudukan yang lebih rendah atau lemah. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh dimaksudkan agar dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan sebuah kesejahteraan bagi pekerja, dengan di sahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mengubah sedikit banyak pengaturan mengenai ketenagakerjaan khususnya menyangkut Pekerja, Perusahaan Pemberi Kerja dan Perusahaan Penyedia Jasa (Perusahaan Alih Daya), baik mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pertanggungjawaban Perusahaan dan lain-lain

Kata kunci: Alih Daya; PKWT; Pekerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi disemua lini, serta lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Agar sebuah perusahaan dapat bertahan diperlukanlah sebuah sistem dengan memperkecil rentang kendala manajemen yang bertujuan agar menjadi lebih efektif, efisien dan produktif, disinilah muncul kecenderungan *outsourcing* (yang dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diubah menjadi “alih daya”) atau disebut sebagai kegiatan memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan. Hak dasar tentang Ketenagakerjaan telah diatur dalam

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*

Adanya peraturan tersebut dimaksudkan untuk menjaga hak warga negara dalam mendapatkan pekerjaan dan mengembangkan daya saing masyarakat dalam memenuhi kebutuhan. Hal ini juga bertujuan agar adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Sebagai lanjutan dari Undang-Undang Dasar 1945 tersebut lahirlah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan pada bagian umum:

“Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual”

Pada dasarnya adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengangkat harkat dan martabat pekerja dalam kedudukan yang sama dan seimbang antara pekerja dan majikan sesuai dengan asas hukum yang berlaku, serta landasan konstitusional Negara Indonesia dalam melakukan hubungan hukum berupa hubungan kerja.

Dengan adanya sistem hubungan kerja alih daya membuka peluang perusahaan untuk memperkerjakan pekerja dalam sistem kontrak yang mana berakibat hak pensiun/jaminan hari tua hilang, selain itu dengan timbulnya sistem ini membuat terbatasnya hak-hak pekerja serta tidak terjaminnya hubungan kerja yang berkelanjutan, belum lagi dikarenakan hubungan kerja kontrak membuat fungsi pekerja menjadi terminimalisir karena kontrak dibuat secara individual bukan kolektif meskipun ada undang-undang yang mengatur perlindungan kebebasan berserikat akan tetapi hubungan kerjanya memang tidak memungkinkan untuk berserikat karena kesepakatan dibuat secara individual. Karenanya perlu perlindungan serta kepastian hukum bagi pekerja sebagai warga negara Indonesia untuk mendapatkan haknya dalam bekerja dan perlindungan yang layak, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945. Sebagai negara hukum sebagaimana Pasal 1 Ayat (3) yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”, diperkuat dengan Pasal 28D ayat 1 UUD 1945 berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Pada dasarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja Waktu menjadi dua macam, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT dan PKWTT memiliki perbedaan yaitu PKWT dilakukan berdasarkan waktu yang ditentukan sementara PKWTT bersifat tetap. Adapun Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau *outsourcing* bagi pekerja atau buruh merupakan pendukung bagi momentum pertumbuhan ekonomi nasional. PKWT atau *outsourcing* dalam hubungan industrial banyak menimbulkan perselisihan ketika pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mana dalam hal ini menimbulkan hubungan yang tidak berkelanjutan/ tidak adanya kontinuitas. Dalam PKWT hubungan yang berkelanjutan tidak dapat dilaksanakan secara terus-menerus mengingat diaturnya Batasan waktu dalam melaksanakan PKWT yang diatur secara khusus dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

“PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Mengenai alih daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pembatasan bahwa alih daya tidak boleh dilakukan bagi pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sentral dalam perusahaan tersebut. Akan tetapi dengan dihapusnya Pasal 66 ayat (1) oleh Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak adalagi pembatasan. Efeknya dapat menimbulkan, hubungan kerja alih daya yang semakin meluas, padahal sudah terbukti bahwa bentuk hubungan kerja triangular (hubungan kerja yang melibatkan pihak ketiga dalam hal ini Perusahaan Penyedia Jasa sebagai perantara) layaknya alih daya cenderung tidak menguntungkan bagi pekerja. Hal ini juga dapat merugikan Perusahaan Penyedia Jasa karena pada dasarnya Hubungan Hukum yang didasari PKWT ini menimbulkan opini bahwa Perusahaan Penyedia Jasa yang harus bertanggung jawab dalam setiap Permasalahan yang dialami Pekerja walaupun pada dasarnya pekerja sendiri bekerja di Perusahaan Penyedia Kerja. Dari latar belakang yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian

yang berjudul: **“PENERAPAN SISTEM HUBUNGAN KERJA ALIH DAYA ATAS DIUBAHNYA PERTANGGUNG JAWABAN TERHADAP PEKERJA”**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Pendahuluan di atas, terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk Pertanggung Jawaban Perusahaan Penyedia Jasa dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Pekerja?
2. Bagaimanakah karakteristik hubungan hukum antara Pekerja, Perusahaan Pemberi Kerja dan Perusahaan Penyedia Jasa di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Soerjono Soekanto menyebutkan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.¹ Sifat penelitian yang dipakai adalah preskriptif, yaitu ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menetapkan standart prosedur, ketentuan-ketentuan, ramburambu dalam melaksanakan aturan hukum.² Tipe penelitian ini adalah sistematik hukum. Penelitian terhadap sitematik hukum dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis. Tujuan pokoknya adalah untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian pokok/dasar dalam hukum yaitu: masyarakat hukum; subyek hukum; hak dan kewajiban; peristiwa hukum; hubungan hukum; dan obyek hukum.³ Penelitian ini menggunakan Pendekatan Undang-undang (*statute approach*). Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

PEMBAHASAN

Bentuk Pertanggung Jawaban Perusahaan Penyedia jasa Dalam Hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. 2010. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 13-14.

² Peter Mahmud Marzuki. 2013. *Penelitian Hukum*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana, hlm. 213.

³ Bambang Sunggono. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 93.

Dewasanya, pada zaman modern setiap manusia yang telah memiliki kemampuan untuk bekerja pasti ingin mendapatkan pekerjaan dan menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarganya. Pekerjaan sendiri merupakan kebutuhan hidup manusia dikarenakan merupakan salah satu jalan untuk memenuhi kebutuhan primer, sekunder bahkan tersier.

Manusia dalam beberapa hal dihargai harkat dan martabatnya apabila ia memiliki pekerjaan sehingga dasarnya semua manusia haruslah bekerja guna menunjang kehidupannya. Dalam kehidupan sehari-hari manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam, dan setiap manusia memiliki cara-cara tersendiri untuk bekerja guna bertahan hidup dan memenuhi semua kebutuhannya. Hal ini dilandasi karena dengan bekerja seseorang dapat meningkatkan kesejahteraan serta taraf hidupnya. Manusia sebagai subyek yaitu pelaku dalam proses produksi maupun sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabat yang dimilikinya.

Tujuan yang paling mendasar bagi para pekerja untuk bekerja adalah memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang ia keluarkan, dan upah bagi pekerja sebagai akibat dari perjanjian kerja yang merupakan faktor utama, karena upah merupakan sasaran penting bagi pekerja guna menunjang kesejahteraan hidupnya, diantaranya menghidupi diri sendiri maupun keluarganya demi kelangsungan hidup.⁴

Manusia pasti selalu mengusahakan untuk mendapatkan pekerjaannya baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya karena pekerja harus tunduk dan patuh pada orang lain.

Bonus demografi di Indonesia telah membuat jumlah pekerja/tenaga kerja yang semakin bertambah tiap tahunnya.⁵ Namun pertumbuhan tenaga kerja tidak diikuti dengan bertambahnya ketersediaan lapangan kerja. Hal ini berdampak pada jumlah pengangguran yang meningkat. Kondisi ini berdampak langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap penurunan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, banyaknya jumlah orang yang tidak

⁴ Darwan Prinst. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti:Bandung. Hlm. 213.

⁵ Raharjo Jati. 2015. *Bonus Demografi Sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi : Jendela Peluang Atau Jendela Bencana Di Indonesia?*. https://jurnal.ugm.ac.id/populasi/artic_le/view/8559. Diakses pada tanggal 10/02/2022.

bekerja atau menganggur juga menimbulkan masalah dan dampak yang sangat besar. Karena dengan banyaknya pihak yang menganggur berarti lapangan kerja yang tersedia sedikit dan berarti juga unit produksi yang ada juga sedikit. Permasalahan tersebut, pemerintah mulai melakukan reformasi dalam segala bidang, termasuk bidang hukum ketenagakerjaan. Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja hanya menyangkut kepentingan perdata. Akan tetapi, Ketika diantara mereka terjadi perselisihan atau perbedaan pendapat, maka diperlukan intervensi dan otoritas pemerintah sehingga dalam tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik baik dalam aspek hukum tata negara maupun hukum pidana. Hukum ketenagakerjaan harus dapat menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.⁶

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Akan tetapi, ketika diantara mereka terjadi perbedaan pendapat atau perselisihan maka intervensi dan otoritas pemerintah sangat diperlukan sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik baik dalam aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.⁷

Dalam Pasal 1601 KUHPerdata memberikan pengertian tentang perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak si majikan, selama waktu tertentu akan menerima upah.⁸ Perjanjian kerja sendiri memiliki

⁶ Manahan M.P Sitompul. 2021. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. Depok: Rajagrafindo Persada. hlm.17.

⁷ *Ibid.* Hlm. 21

⁸ Iman Soepomo. 1993. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. Hlm 53.

ciri khas yang mana adanya perintah dibawah pihak lain ini yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pemilik usaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pemilik usaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial dan ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial dan ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Dari perjanjian kerja tersebut terciptanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak karena perjanjian kerja terdiri dari unsur-unsur yaitu adanya unsur work atau pekerjaan, adanya unsur perintah, dan upah.

Perjanjian Kerja adalah Kesepakatan kerja dari perjanjian yang dilakukan antara buruh/pekerja dengan perusahaan, baik dilakukan dalam bentuk lisan atau bentuk tulisan (tertulis). Perjanjian Kerja tersebut berlaku dalam jangka waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu, dan di dalamnya memuat syarat kerja, hak dan kewajiban serta tentang prosedur dan kedisiplinan kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dalam hal ini oleh pemberi kerja/pengusaha.

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek perdata. Akan tetapi jika diantara para pihak itu terjadi perbedaan pendapat/perselisihan atau permasalahan, maka dari sini intervensi dan otoritas pemerintah diperlukan, sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait hukum publik, baik dalam hukum tata Negara maupun hukum pidana. Perbedaan yang terlihat antara pekerja di perusahaan swasta dan pegawai negeri adalah dalam hal awal atau penyebab terjadinya hubungan hukum antara pemberi kerja dan penerima kerja. Pada umumnya suatu hubungan hukum terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan hukum tersebut.

Karakteristik hubungan hukum antara Pekerja, Perusahaan Pemberi Kerja dan Perusahaan Penyedia Jasa di Indonesia

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain agar masyarakat dapat menikmati semua hak- hak yang diberikan oleh

hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁹ Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum kedalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan.

Eksistensi pekerja sebagai faktor utama dalam proses produksi memainkan peran sentral terhadap perkembangan suatu negara. Dengan jumlah yang begitu besar dan mencakup berbagai aspek kehidupan membuat pekerja bukan saja menjadi roda yang mendorong kegiatan ekonomi, melainkan sebagai motor penggerak yang mendorong pembangunan suatu negara. Pekerja lahir dari suatu hubungan kerja yang timbul sejak dibuatnya perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dimana hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.¹⁰

Berdasarkan data pada Agustus 2021 dari Badan Pusan Statistik, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja dan menggambarkan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja. TPT hasil Sakernas Agustus 2021 sebesar 6,49 persen. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar enam orang penganggur. Pada Agustus 2021, TPT mengalami penurunan sebesar 0,58 persen poin dibandingkan Agustus 2020, namun mengalami kenaikan sebesar 0,23 persen poin dibandingkan dengan Februari 2021 termasuk di dalamnya pekerja yang bekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹¹

Apabila diteliti lebih mendalam kesepakatan yang terjadi antara Pekerja dan Perusahaan memberikan gambaran sebuah penyalah gunaan keadaan. Contoh dalam keadaan seseorang sangat membutuhkan Pekerjaan, kesepakatan yang diajukan mau tidak mau harus

⁹ Geraldo Samuel Kambey. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. 2021. Artikel dalam “Jurnal Lex Privatum”. No. 6. Vol.9., hlm. 135.

¹⁰ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: Rajawali Pers. hlm. 53

¹¹ Data Berita Resmi Statistik No.84/11/Th. XXIV 05 November 2021. Diakses pada tanggal 10 Maret 2022.

disetujui oleh pekerja karena kebutuhan untuk memenuhi kehidupannya, ini dapat menyebabkan ketakutan oleh salah satu pihak yaitu pihak pekerja dan kerugian menimbulkan kerugian karena adanya “ancaman”. Sementara apabila kembali berkaca pada Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu, pada pertimbangan dibuatnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha”.

Dengan adanya Perusahaan alih daya membuka peluang perusahaan untuk memperkerjakan pekerja dalam sistem kontrak yang mana berakibat hak pensiun/jaminan hari tua hilang, selain itu dengan timbulnya sistem ini membuat terbatasnya hak-hak pekerja serta tidak terjaminnya hubungan kerja yang berkelanjutan, belum lagi dikarenakan hubungan kerja kontrak membuat fungsi pekerja menjadi terminimalisir karena kontrak dibuat secara individual bukan kolektif meskipun ada undang-undang yang mengatur perlindungan kebebasan berserikat akan tetapi hubungan kerjanya memang tidak memungkinkan untuk berserikat karena kesepakatan dibuat secara individual. Karenanya perlu perlindungan serta kepastian hukum bagi pekerja sebagai warga negara Indonesia untuk mendapatkan haknya dalam bekerja dan perlindungan yang layak, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, awalnya terdiri dari 8 ayat. Setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka hanya menjadi 4 ayat yang berlaku dan menghapuskan ayat-ayat yang berbunyi:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
2. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerjawaktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
3. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang

lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

4. 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 waktu tidak tertentu. Dengan dihapuskannya ayat-ayat tersebut maka diterbitkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada Pasal 4 hingga Pasal 9 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Secara garis besar ditentukan masa kontrak dapat diberlakukan selama 5 tahun dan dapat diperpanjang sepanjang masa kerja belum mencapai 5 tahun bekerja.

Setiap perjanjian kerja bisa dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Jika Perjanjian Kerja dibuat tertulis maka Perjanjian Kerja harus atas kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Dalam hal ini ada saling keterkaitan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja yang artinya saling menguntungkan. Perusahaan pemberi pekerjaan akan merasa puas apabila pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik oleh pihak perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Di pihak lain perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja mendapatkan imbalan berupa keuntungan dari hasil pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Disisi lain hubungan kerja seperti yang dimaksudkan dalam hubungan ketenagakerjaan merupakan suatu hubungan antara seorang pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja hendaknya menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak-hak dan kewajiban-pengusaha terhadap pekerja di dalam melakukan pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut memuat dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat

timbang balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha. Adanya peraturan mengenai PKWT sendiri merupakan suatu bentuk pertanggung jawaban yang harus dilaksanakan oleh Perusahaan karena memiliki tujuan agar baik dari pihak pekerja maupun pihak pengusaha memperoleh perlindungan hukum yang sama dalam melaksanakan hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Akan tetapi PKWT sendiri masih memberi dampak negatif bagi pekerja meski telah diatur dalam undang-undang, yaitu perusahaan/pengusaha bisa melakukan kontrak kerja melebihi batas waktu yang diatur undang-undang

2. Karakteristik yang menjadi dasar dalam Hubungan Pekerja, Perusahaan Penyedia Jasa dan Perusahaan Pemberi Kerja, adalah terjadinya hubungan seitiga yang mana Perusahaan Penyedia jasa sebagai perusahaan Alih daya mencarikan tenaga kerja untuk dipekerjakan di Perusahaan pemberi kerja, sehingga dalam hal ini menyebabkan terbentuknya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pekerja dan Perusahaan Alih Daya. Disisi lain Perusahaan Penyedia Jasa juga mengalami beberapa kesulitan karena pada dasarnya mereka hanyalah pihak ketiga yang menjadi jembatan terhubungnya Pekerja dan Perusahaan Pemberi Kerja namun sering kali apabila ada hal hal yang tidak sesuai Ketika bekerja contohnya seperti Hak-hak yang didapat tidak sesuai maka yang mengurusnya adalah Perusahaan Penyedia Jasa.

Saran

1. Perjanjian Kerja yang terjalin antara Pekerja dan Perusahaan Penyedia jasa memang pada dasarnya dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Akan tetapi disebabkan pekerja kontrak di Indonesia tersebar di berbagai pelosok daerah, maka akan sulit bagi Pekerja agar dapat membuat serikat pekerja, Penulis berharap kedepannya baik dari perusahaan penyedia Jasa (Perusahaan alih daya) Dapat mengakomodir Pekerja agar dapat membentuk serikat kerja sehingga dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama untuk merundingkan hak-hak pekerja lebih rinci dalam Perjanjian Kerja Bersama baik itu mengenai penghasilan pekerja kontrak juga dapat dikategorikan adalah menengah ke bawah atau mengenai hal-hal yang seharusnya didapat oleh pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan hukum bagi pekerja sangatlah diperlukan mengingat kedudukan pekerja atau buruh berada pada kedudukan yang lebih rendah atau lemah. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh dimaksudkan agar dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan sebuah kesejahteraan bagi pekerja atau buruh. Harapannya baik dari Pemerintah melalui dinas ketenagakerjaan dapat menjalankan usaha Preventif seperti mengadakan sosialisasi bagi tiap pekerja kontrak dan pemberi kerja yang memperkerjakan pekerja kontrak mengenai kebijakan Upah yang seharusnya didapat, hak-hak pekerja seperti BPJS dan lainnya maupun Uang Kompensasi yang harus diterima pekerja kontrak diakhir jangka waktu PKWT. Karena pada dasarnya apabila kebijakan ini tidak di sosialisasikan secara menyeluruh, maka bisa saja pekerja tidak mengetahui tentang haknya ini, pada akhirnya pemberi kerja tidak membayarkan Benefit yang seharusnya diterima oleh Pekerja. Faktanya Perusahaan Pemberi kerja tidak dapat diberikan sanksi apapun tanpa adanya aduan dari pekerja kontrak tersebut, sehingga bahkan sering kali Perusahaan Penyedia Jasa (Perusahaan alih daya) yang disalahkan atas keadaan tersebut, oleh karena itu diperlukan kesadaran hukum dari setiap pihak mengenai hak dan kewajiban dari para pihak mengenai pelaksanaan pemberian uang kompensasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bambang Sunggono. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Rajawali Pers
- Darwan Prinst. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti:Bandung.
- Iman Soepomo. 1993. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: Rajawali Pers.
- Manahan M.P Sitompul. 2021. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. 2010. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal dan Publikasi Lainnya

- Geraldo Samuel Kambey. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. 2021. Artikel dalam “Jurnal Lex Privatum”. No. 6. Vol.9

Internet

Raharjo Jati. 2015. *Bonus Demografi Sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi : Jendela Peluang Atau Jendela Bencana Di Indonesia?*. <https://jurnal.ugm.ac.id/populasi/article/view/8559>. Diakses pada tanggal 10/02/2022.

Data Berita Resmi Statistik No.84/11/Th. XXIV 05 November 2021. Diakses pada tanggal 10 Maret 2022.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar tahun 1945

TAP MPR Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

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

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2021