**ANALISIS YURIDIS UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA BAGIAN KETENAGAKERJAAN TERKAIT JENIS PEKERJAAN PEKERJA ALIH DAYA**

**Hernika Fitri Jayanti**

(SI Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[hernikajayanti@mhs.unesa.ac.id](mailto:hernikajayanti@mhs.unesa.ac.id)

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

**Abstrak**

Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini pemerintah berhak mengatur mengenai ketenagakerjaan agar terciptanya hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja maupun pemerintah. Berbicara mengenai ketenagakerjaan, dewasa ini praktik alih daya mulai banyak digunakan perusahaan. Hal ini dikarenakan praktik alih daya sangat menguntungkan bagi pihak perusahaan, tetapi merugikan bagi pihak pekerja alih daya. Perusahaan bisa menekan pengeluaran dengan melakukan praktik alih daya dan hak yang didapatkan pihak pekerja alih daya jauh dari yang seharusnya didapatkan. Seiring berjalannya waktu pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang didalamnya aturan mengenai jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan tidak disebutkan. Hal ini menyebabkan tidak adanya batasan mengenai jenis pekerjaan yang bisa dikerjaan. Metode penelitian yang dipergunakan adalah jenis yuridis normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaturan mengenai pembebasan semua jenis pekerjaan bagi pekerja dengan status alih daya memenuhi prinsip keberlangsungan pekerja dan untuk menganalisis perlindungan yang seharusnya diterima pekerja alih daya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya kepastian hukum terhadap pekerja alih daya. Kepastian hukum tentunya menjadi hal utama yang menjadi dasar perlindungan hukum bagi pekerja. Semua tenaga kerja pasti berharap adanya perlindungan hukum dalam melaksanakan pekerjaan. Kesimpulan dalam penulisan ini adalah pertama pekerjaan inti tidak boleh dialihdayakan yang status kepegawaiannya dipegang orang lain. Kedua perlindungan hukum pekerja alih daya terkait jenis pekerjaan seharusnya lebih diperhatikan.

**Kata Kunci:** tenaga kerja, jenis pekerjaan, alih daya.

**Abstract**

Every citizen has the right to work and a decent living for humanity. In this case, the government has the right to regulate employment in order to create a harmonious relationship between workers and employers as well as the government. Talking about employment, nowadays the practice of outsourcing is starting to be widely used by companies. This is because the practice of outsourcing is very beneficial for the company, but detrimental for the outsourced workers. Companies can reduce expenses by carrying out outsourcing practices and the rights that the outsourced workers get are far from what they should get. Over time, the government issued Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in which the rules regarding the types of work that could be outsourced were not stated. This causes no restrictions on the types of work that can be done. The research method used is a normative juridical type, using a statutory approach and a concept approach. The results of the study indicate that there is no legal certainty for outsourced workers. Legal certainty is of course the main thing that forms the basis for legal protection for workers. All workers must expect legal protection in carrying out their work. The conclusion in this paper is that first, core work should not be outsourced whose employment status is held by someone else. Second, the legal protection of outsourced workers related to the type of work should be given more attention.

**Keywords :** labor, type of work, outsourcing

**PENDAHULUAN**

Pekerjaan merupakan sumber pendapatan yang sangat penting bagi seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri sendiri maupun keluarganya. Pekerjaan dinilai menjadi hal penting sehingga negara mempunyai kewenangan untuk mengatur hal tersebut. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Dari ketentuan Pasal tersebut, dapat diartikan negara memberikan jaminan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara. Selain pengaturan mengenai penghidupan yang layak, aturan tersebut juga bisa diartikan sebagai kewajiban Negara untuk mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja. Pasal tersebut juga menjadi pedoman agar tidak semena-mena untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga dapat mengurangi pengangguran.

Perlu diketahui yang menjadi dasar pekerja melakukan pekerjaan adalah perjanjian kerja. Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatur mengenai perjanjian yang menyatakan bahwa :

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Jadi pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua orang atau lebih saling mengikatkan dirinya terhadap dua orang atau lebih lainnya. “Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian pada hakikatnya telah terjadi dengan adanya sepakat dari kedua belah pihak dan mengikat bagi mereka yang membuatnya, layaknya mengikatnya suatu undang-undang” (Husni 2003).

Dalam dunia ketenagakerjaan, perjanjian kerja sama halnya dengan undang-undang yang mengikat bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Pengusaha atau pemberi kerja dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain. “Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja” (Buku–Buku and Zaenal 2010). Praktek tersebut dapat dilakukan dengan membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat dalam bentuk tertulis. Selanjutnya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal sebagai alih daya yang diatur pada Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.

Seiring berjalannya waktu pemerintah mengeluarkan aturan baru yaitu Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berisi tentang ketenagakerjaan. Dalam klaster ketenagakerjaan terdapat empat undang-undang yang diubah yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pada bagian Ketenagakerjaan pemerintah berupaya melakukan harmonisasi antara peraturan satu dengan yang lainnya, sehingga bisa memberikan kesempatan kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.

Dalam sebuah bisnis, perusahaan selalu berpikir untuk mendapatkan keuntungan, salah satu caranya adalah dengan mengalihkan sebagian pekerjaan pada pihak lain karena dirasa lebih ekonomis dan praktis. Praktek seperti ini biasa disebut denganalih daya. Alih daya yang dalam ketenagakerjaan diartikan dengan pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Praktek alih daya tersebut mempunyai peranan yang sangat penting, alih daya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi global dan kemajuan teknologi yang pesat yang berdampak pada munculnya persaingan usaha yang sangat ketat. Keadaan tersebut menuntut dunia usaha untuk beradaptasi dengan tuntutan pasar yang menuntut respons yang cepat dan fleksibel. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengurangan ruang lingkup manajemen untuk melakukan perubahan struktural dalam manajemen bisnis agar lebih efektif, efisien dan produktif. Alih daya adalah salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha. Alih daya merupakan pemanfaatan pekerja/buruh untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia pekerja/buruh.

Semua orang yang bekerja pastinya mengharapkan untuk menjadi pekerja tetap. Yang bilamana nantinya selesai masa kerjanya akan mendapatkan tunjangan pensiun. Namun didalam kenyataannya, menujukkan bahwa tidak semua orang yang bisa menjadi pekerja tetap. Hal ini yang dikarenakan laju pertumbuhan penduduk yang memasuki usia kerja tidak seimbang dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang bisa memberikan pekerjaan tetap bagi orang-orang yang membutuhkan.

Peran alih daya mulai berkembang menjadi jasa pendukung dalam sebuah perusahaan. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. “Perusahaan mulai melakukan alih daya terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan tetapi tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan inti dalam perusahaan” (Sutedi 2009).

Hal ini diatur dalam Pasal 66 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

“Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/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.”

Pada pasal tersebut diatur jelas mengenai batasan-batasan yang boleh dikerjakan pekerja alih daya*.* Kemudian pemerintah mengeluarkan regulasi terbaru mengenai pekerja alih daya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang didalamnya terdapat banyak perbedaan aturan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terdapat beberapa perubahan Aturan mengenai Alih Daya. Perubahan-perubahan tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Perbandingan Peraturan**

|  |  |
| --- | --- |
| PERATURAN LAMA | PERATURAN BARU |
| **Pengaturan Alih Daya/Outsourcing**   1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019  1. Alih daya dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dan berdasarkan Perjanjian Jasa Penyediaan Pekerja. 2. pemborongan pekerjaan tidak ada batasan jenis pekerjaan, 3. pada perjanjian jasa penyedia pekerjaan, jenis pekerjaan dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang, yakni terbatas pada :  * usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), * usaha penyediaan makanan bagi pekerja (catering), * usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), * usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, * serta usaha penyediaan angkutan pekerja. | **Pengaturan Alih Daya/Outsourcing**   1.Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020  2.Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021  Alih Daya tidak lagi dibedakan antara Pemborongan Pekerjaan atau Penyediaan Jasa Pekerja. Alih Daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. |
| **Perlindungan Hak**   1. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**  * **perjanjian kerja wajib dibuat secara tertulis antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.** | **Perlindungan Hak**   1. **Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 18** 2. **Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang di pekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.** 3. **Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama** |

(Sumber : Diolah Sendiri)

Pada peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dirasa cukup merugikan pekerja dalam kaitannya dengan keberlangsungan pekerjaan. Sebagaimana diketahui bahwa pekerjaan merupakan suatu hal yang penting bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup Tidak adanya batasan jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan antara pekerjaan pokok atau pekerjaan penunjang menjadi permasalahan.

Peraturan mengenai jenis pekerjaan sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai batasan jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh pekerja alih daya.Seperti, pekerja alih daya tidak boleh mengerjakan kegiatan inti yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Pekerja alih daya hanya bisa mengerjakan kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Tetapi dalam peraturan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus peraturan mengenai batasan tersebut. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk membahas penelitian mengenai “**Analisis Yuridis Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bagian Ketenagakerjaan terkait Jenis Pekerjaan Pekerja Alih Daya.**”

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pembebasan semua jenis pekerjaan bagi pekerja dengan status alih daya dapat melindungi pemenuhan hak pekerja sesuai perundang-undangan ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terkait jenis pekerjaan yang seharusnya diterima pekerja alih daya ?

Isu hukum yang diangkat dalam penelitian ini adalah kekosongan hukum, sebagai keadaan karena ketentuan undang-undang yang bersifat umum-abstrak masih perlu dijabarkan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah, bersifat konkrit dan teknis.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaturan mengenai pembebasan semua jenis pekerjaan bagi pekerja dengan status alih daya memenuhi prinsip keberlangsungan pekerja dan untuk menganalisis perlindungan yang seharusnya diterima pekerja alih daya.

Manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis :
2. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum, khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja alih daya;
3. Memberikan tambahan pustaka sebagai landasan bagi pihak yang ingin menggunakan penelitian dengan permasalahan yang sejenis;
4. Manfaat praktis :
5. Manfaat praktis penelitian ini bagi tenaga kerja adalah diharapkan bisa memberi pengetahuan mengenai alih daya yang benar.
6. Manfaat praktis bagi pembuat undang-undang adalah penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan maupun petunjuk berkaitan dengan alih daya.

**METODE PENELITIAN**

“Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum atau *legal research* yang dapat diartikan sebagai penemuan kembali secara teliti dan cermat bahan hukum atau data hukum untuk memecahkan permasalahan hukum” (Diantha and SH 2016). Metode penilitian hukum yaitu suatu kegiatan yang dilakukan dengan menganalisis suatu isu hukum berdasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran-pemikiran tertentu yang memiliki tujuan untuk mempelajari gejala-gejala hukum tertentu.

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang dijelaskan dalam buku yaitu “Jenis penelitian hukum normatif (*legal research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti perspektif internal dengan objek penelitiannya adalah norma hukum” (Diantha and SH 2016). Penelitian hukum normatif membutuhkan beberapa analisis pendekatan yang dimaksudkan sebagai bahan dasar untuk menentukan sudut pandang dan kerangka berpikir peneliti untuk melakukan analisis yang dapat menentukan nilai dari hasil penelitian.

Peneliti dalam penelitian hukum normatif ini menggunakan pendekatan antara lain :

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan perundang-undangan yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara memeriksa semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang mana harus memperhatikan struktur norma dan hierarki dalam peraturan perundang-undangan.

Peraturan perundangan-undangan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”.

1. Pendekatan konseptual (*conseptual approach*)

Pendekatan konseptual yaitu pendekatan dengan cara membaca atau mengetahui pandangan serta doktrin yang berkembang dalam dunia hukum.

Jenis bahan hukum yang dipergunakan oleh peneliti diantaranya :

1. Bahan hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah :

1. “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”;
2. “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;
3. “Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”;
4. “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”.
5. Bahan hukum Sekunder (*Secondary Sources*)

Bahan non hukum biasanya berupa bebagai literatur non hukum yang isinya mengenai laporan penelitian non hukum maupun jurnal non hukum ataupun lainnya sepanjang memiliki kesinambungan dan relevansi dengan permasalahan penelitiaan.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi penelitian hukum *(legal research)* yaitu teknik pengumpulan bahan hukum yang disesuaikan dengan pendekatan penelitian hukum. Pendekatan Perundang-undangan *(statute approach)* maka peneliti mencari serta mengumpulkan bahan hukum primer seperti perundang-undangan yang berhubungan dengan isu hukum pada penelitian hukum. Pendekatan konsep *(conseptiual approach)* maka peneliti melakukan penelusuran kepustakaan melalui bahan hukum primer ataupun bahan hukum sekunder guna menemukan prinsip-prinsip hukum.

Teknik pengolahan bahan hukum dilakukan dengan cara menganalisis bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan tujuan untuk menghasilkan suatu pandangan ataupun prinsip hukum terkait dengan permasalahan yang diteliti ataupun isu hukum yang diteliti. Teknik analisis bahan hukum terbagi menjadi empat yaitu teknik deskriptif, teknik komparatif, teknik evaluatif dan teknik argumentatif. Pada penelitian ini teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah teknik deskriptif dan teknik argumentatif.

Pertama-tama melakukan pengelompokan terkait dengan bahan bahan hukum meliputi bahan hukum primer dan sekunder. Kedua melakukan analisis dengan menggunakan kedua pendekatan yang meliputi pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan konseptual. Kemudian melakukan identifikasi terkait dengan fakta-fakta hukum kemudian memecahkan isu hukum yang telah diidentifikasi serta memberikan penjelasan serta argumentasi atas isu hukum yang telah diajukan atau diangkat serta menarik kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian tersebut.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pembebasan Semua Jenis Pekerjaan Bagi Pekerja Dengan Status Alih Daya**

Undang-Undang Cipta Kerja menghapus perbedaan pengaturan mengenai perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja. Perlindungan buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggungjawab perusahaan alih daya.

Peraturan mengenai alih daya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66. Pasal tersebut menjadi dasar aturan mengenai alih daya dalam peraturan perundang-undangan lain. Pada Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa :

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Pasal tersebut menjadi ketentuan dasar mengenai diperbolehkannya pekerjaan dengan sistem alih daya diterapkan. Kemudian dengan adanya aturan tersebut banyak perusahaan-perusahaan yang menggunakan sistem alih daya dalam perusahaannya. Selain daripada itu, alih daya juga diatur mengenai bagaimana cara menerapkan alih daya yang diatur dalam Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.”

Dalam sebuah pekerjaan, tentu yang menjadi dasar melakukan sebuah pekerjaan adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut bentuknya terdapat dua jenis yaitu perjanjian kerja lisan/tidak tertulis atau perjanjian kerja tertulis. Berdasarkan aturan tersebut, alih daya bisa dilakukan dengan cara yaitu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Perjanjian yang dilakukan dengan cara tertulis dapat digunakan sebagai bukti tertulis apabila dikemudian hari terdapat perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan sebagai pegangan terutama bagi pekerja apabila dirasa ada kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pihak perusahaan yang merugikan pihak pekerja.

Perlu diketahui tidak semua hal bisa dilakukan oleh pekerja alih daya, terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu yang di atur dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

“(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat 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; dan
  4. tidak menghambat proses produksi secara langsung.”

Pekerja alih daya tidak bisa melakukan semua pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Terdapat batasan-batasan apa saja hal yang bisa dilakukan yang tercantum dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomoe 13 Tahun 2003. Pekerjaan yang dilakukan terpisah dari pekerjaan utama, karena pekerjaan utama adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tetap.

Pekerja alih daya status pekerjaannya belum menjadi pekerja tetap, jadi pekerjaan yang dilakukan merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Kegiatan ini tentunya tidak menghambat jalannya proses produksi secara langsung. Hal tersebut menjadi dasar pekerja alih daya dalam melakukan pekerjaan. Sehingga aturan alih daya di atur lagi dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa :

“Pasal 66 (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/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.”

Pentingnya aturan mengenai jenis kegiatan yang dapat dilakukan oleh pekerja alih daya disebutkan berkali-kali supaya dalam praktiknya pihak perusahaan atau pemberi kerja tidak semena-mena kepada pekerja alih daya. Hal ini menjadi perhatian utama agar hak dan kewajiban sebagai pekerja alih daya juga terlindungi.

Kemudian daripada itu, aturan mengenai alih daya juga di atur kembali pada Pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain disebutkan bahwa :

“(3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

1. usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
2. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering);
3. usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan);
4. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
5. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.”

Jenis pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerja alih daya di sebutkan secara jelas dalam Pasal tersebut. Hal ini sesuai dengan apa yang di amanatkan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana diatur perihal jenis pekerjaan yang bisa diserahkan ke perusahaan lain. Peraturan tersebut diharapkan dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum. Berbicara mengenai kepastian hukum, aturan alih daya yang diatur juga mengenai apa saja jenis pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerja alih daya dirasa cukup menjadi pedoman untuk pelaksanaannya dalam dunia ketenagakerjaan. Pasal 66 ayat (2) Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa :

“(2) 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.”

Seperti yang diketahui aturan alih daya di ketenagakerjaan sudah dihapus dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pasal 64 dan 65 sudah dihapus dan hanya disebutkan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Seharusnya peraturan perundang-undangan yang masih memuat ketentuan tersebut semestinya tidak berlaku.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai peraturan yang menjelaskan lebih lanjut mengenai aturan tentang alih daya. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga mempunyai peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu, Tertentu,Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mana didalamnya menjelaskan lebih lanjut aturan mengenai alih daya.

Hal tersebut disebutkan dalam Pasal 18 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu, Tertentu,Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu :

“(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.

(2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.

(3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.

(4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Perjanjian Kerja Waktu, Tertentu,Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ketentuan mengenai jenis pekerjaan apa saja yang boleh dikerjakan oleh pekerja alih daya tidak disebutkan. Hal ini mencerminkan bahwa tidak adanya hak pekerja terkait kepastian hukum dalam melakukan pekerjaannya. Ketidakharmonisan antara peraturan satu dengan yang lainnya tentunya sangat merugikan pihak pekerja alih daya.

Sebelumnya, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai batasan jenis kegiatan apa saja yang dapat dilakukan oleh pekerja alih daya. Seperti, tidak boleh melakukan kegiatan pokok atau yang berhubungan langsung dengan kegiatan produksi. Tetapi dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus hal tersebut. Hal ini menjadikan pekerja alih daya bisa mengerjakan jenis pekerjaan apapun yang diberikan perusahaan pemberi pekerjaan.

Jenis pekerjaan sudah diatur sebelumnya dalam Pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain menjelaskan bahwa yang dimaksud pekerjaan alih daya haruslah yang bukan merupakan pekerjaan utama. Apabila jenis pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan utama, sedangkan status kepegawaian dari pekerja bukanlah pekerja yang berada dibawah tanggungjawab perusahaan pemberi kerja secara langsung. Melainkan masih dibawah kewenangan perusahaan penyedia jasa pekerja, maka hal tersebut akan mengakibatkan kerugian terhadap pekerja alih daya.

Jenis pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

“(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/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.”

Pada pasal tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan alih daya haruslah yang bukan merupakan pekerjaan utama. Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan utama. Pekerja utama status kepegawaiannya harus dari pihak perusahaan pemberi kerja. Hal ini dikarenakan pekerjaan inti status kepegawaiannya harus tetap tidak boleh dialihdayakan yang mana status kepegawaiannya di pegang oleh perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa.

Jenis pekerjaan utama yang di bawah kewenangan perusahaan penyedia jasa harusnya melakukan tanggungjawab pekerjaannya ke perusahaan penyedia jasa. Karena perjanjian kerja dilakukan antara penyedia jasa dengan pekerja alih daya dan bukan ke perusahaan pemberi kerja karena hal ini mengakibatkan adanya

Jenis pekerjan yang bisa dialihdayakan dalam Undang-Udang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak diatur lagi yang mana bisa saja seorang pekerja dengan jabatan pegawai yang sudah tinggi dalam suatu perusahaan, tetapi dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja maka, seorang pekerja dengan jabatan tinggi tersebut status kepegawaiannya masih berada dalam status alih daya bukan sebagai pekerja tetap.

Apabila aturan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan pada pekerja alih daya dibebaskan, dalam artian tidak ada lagi batasan mengenai jenis pekerjaan apa saja yang bisa dikerjakan. Maka akibat yang diperoleh pekerja alih daya adalah tidak terpenuhinya hak sebagai pekerja yang seharusnya didapatkan. Karena pada dasarnya setiap pekerja menginginkan adanya kepastian hukum dalam status kepegawaiannya.

**Perlindungan Hukum yang Seharusnya Diterima Pekerja Alih Daya Terkait Jenis Pekerjaan**

Pelaksanaan alih daya dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia merupakan suatu hal baru. Banyak yang harus dipertimbangkan perusahaan ketika menggunakan sistem alih daya. Dalam praktiknya tentunya terdapat banyak pro dan kontra. Pengertian alih daya adalah menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga dengan berbagai alasan. Sebagai contoh untuk faktor efisiensi perusahaan supaya dapat lebih focus pada bisnis utama agar menjadi lebih maksimal. Pemerintah juga tidak bisa menghapus sistem ketenagakerjaan yang baru ini karena sistem alih daya adalah solusi bagi perusahaan agar bisa bergerak lebih dinamis.

Dari peraturan yang sudah ada mengenai alih daya, yang diharapkan pekerja alih daya adalah kesejahteraan pekerja alih daya melalui hak-hak dari pekerja, hal ini berbeda sekali dengan pengertian dari alih daya itu sendiri. Alih daya lebih berfokus pada perkembangan bisnis dari perusahaan dann menyampingkan hak dari pekerja. Negara yang berorientasi pada kesejahteraan warga negaranya harusnya tidak menghapus praktik alih daya, melainkan membenahi pelaksanaan sistem kerja alih daya yang salah dan melanggar hukum. Pelaksanaan alih daya yang yang memenuhi hak dari pekerja alih daya harus dilindungi karena membuka kesempatan kerja ditengah angka pengangguran yang tinggi di Indonesia.

Pekerja alih daya melakukan demontrasi terkait pelaksanaan alih daya di Indonesia karena peran pemerintah dalam mengawal jalannya sistem kerja alih daya tergolong lemah. Jadi sangat wajar jika para pekerja alih daya menuntut hak-haknya dann harus didukung penuh. Jumlah tenaga kerja yang tersedia sangat melimpah sedangkan berbanding terbalik dengan pekerjaan yang tersedia ditambah kurang adanya tenaga kerja yang siap atau kompeten sehingga pihak pekerja alih daya dalam posisi yang lemah. Ditambah dengan sikap pengusaha yang semena-mena memakai tenaga kerja tanpa memperdulikan kesejahteraannya. Padahal dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Maka dari itu pengusaha harus berperan untuk menghapus praktik pelaksanaan alih daya yang tidak benar.

Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diharapkan dapat membantu perlindungan hukum ketenagakerjaan tentunya perihal alih daya agar lebih baik tetapi dengan adanya peraturan tersebut malah memperkeruh suasana. Undang-undang ini beserta peraturan dibawahnya harus ditindaklanjuti dengan pengaturan yang lebih jelas agar hak dari pekerja alih daya terpenuhi.

Para pekerja dengan sistem alih daya pada umumnya menginginkan agar sistem kerja tersebut dihapuskan, atau setidaknya aturan yang sudah ada lebih bisa mengatur tentang hak yang diterima oleh pekerja. Para pekerja alih daya sangat berharap pihak pemerintah lebih memperhatikan aturan yang ada mengenai alih daya supaya lebih baik lagi dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Baik dari pihak para pekerja, perusahaan penyedia jasa pekerja maupun pihak perusahaan pemberi kerja. Para pekerja alih daya tentunya menginginkan agar status kepegawaiannya berubah dari yang awalnya menjadi pekerja alih daya kemudian berubah menjadi pekerja tetap atau pekerja utama.

Dalam dunia ketenagakerjaan praktik alih daya banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan untuk menekan biaya pengeluaran dari perusahaan kemudian dialihkan ke tujuan bisnis utama. Dengan begitu perusahaan bisa mendapatkan keuntungan lebih banyak. Dewasa ini sudah banyak perusahaan melakukan praktik alih daya tersebut.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja alih daya berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja alih daya dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja alih daya dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja alih daya.

Kedudukan pekerja alih daya pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja alih daya membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja alih daya dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

Penyebab terbesar dari lemahnya keseimbangan hak dan kewajiban para pekerja alih daya adalah karena :

1. Kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyaknya pengangguran sehingga pekerja alih daya bersedia bekerja tanpa mengetahui dengan jelas apa hak dan kewajibannya. Lapangan pekerjaan pada pekerja alih daya seharusnya disediakan dengan luas, sehingga pekerja alih daya tanpa perlu khawatir akan tersedianya pekerjaan.
2. Sulitnya mendapatkan pekerjaan diduga berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman mereka yang baru menyelesaikan pendidikan sangat terbatas, sedangkan lembaga perusahaan menuntut keterampilan tertentu. Sebelum terjun ke dunia ketenagakerjaan, tenaga kerja harus mempunyai keterampilan yang memadai. Pemerintah harus melakukan program pelatihan kerja kepada pekerja alih daya supaya pekerja alih daya mempunyai keterampilan.
3. Pekerja kurang mengetahui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya, apa-apa saja yang termuat dalam perjanjian kerja. Tidak banyak pekerja yang mengetahui aturan jelas mengenai ketenagakerjaan yang menunjukkan bahwa pemerintah mempunyai tugas besar melakukan sosialisasi yang masif untuk menyebarkan informasi tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara lebih luas dan merata agar diketahui masyarakat.
4. Faktor pendidikan yang rendah dan kurangnya keterampilan yang dimiliki pekerja alih daya. Seharusnya para pekerja alih daya mendapatkan program belajar pelatihan dari pemerintah sehingga pekerja alih daya mempunyai daya saing dalam dunia ketenagakerjaan.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai alih daya dirasa kurang menjamin adanya kepastian hukum bagi pekerja alih daya. Kepastian hukum tentunya menjadi hal utama yang menjadi dasar perlindungan hukum bagi pekerja. Semua tenaga kerja pasti berharap adanya perlindungan hukum dalam melaksanakan pekerjaan.

Jenis pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan utama, sedangkan status kepegawaian dari pekerja bukanlah pekerja yang berada dibawah tanggungjawab perusahaan pemberi kerja secara langsung. Melainkan masih dibawah kewenangan perusahaan penyedia jasa pekerja, maka hal tersebut akan mengakibatkan kerugian terhadap pekerja alih daya.

Kepastian hukum tentunya menjadi hal utama yang menjadi dasar perlindungan hukum bagi pekerja. Semua tenaga kerja pasti berharap adanya perlindungan hukum dalam melaksanakan pekerjaan. Kesimpulan dalam penulisan ini adalah Pertama pekerjaan inti tidak boleh dialihdayakan yang status kepegawaiannya dipegang orang lain. Kedua perlindungan hukum pekerja alih daya terkait jenis pekerjaan seharusnya lebih diperhatikan. Hak pekerja alih daya yang seharusnya lebih terjamin tetapi dalam kenyataannya berbanding terbalik.

**Saran**

Pemerintah kedepannya diharapkan lebih memperhatikan aturan mengenai alih daya. Kepastian hak dan perlindungan hukum bagi pekerja akan membangun hubungan yang harmonis antara pekerja, pemberi kerja dan pemerintah. Karena tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

**DAFTAR PUSTAKA BUKU**

Buku–Buku, A., and Asikin Zaenal. 2010. “Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.”

Diantha, I. Made Pasek, and M. S. SH. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Prenada Media.

Husni, Lalu. 2003. “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.” *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.

Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.

**PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

* “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”
* “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, Tertentu,Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”
* “Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.”