

ABSTRAK

Dunia pekerjaan merupakan tempat setiap orang mencari sumber kehidupan mereka, setiap orang mengharapkan sebuah perlindungan pasti mengenai keberlangsungan hidup mereka, tidak lupa pula pekerja alih daya yang resah mengenai keberadaan mereka yang masih belum pasti.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Cipta Kerja datang untuk merubah beberapa ketentuan mengenai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dengan memberikan pengaruh berupa penghapusan pembatasan pekerjaan yang dapat diberikan kepada perusahaan alih daya oleh perusahaan pemberi kerja.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 juga mengubah beberapa ketentuan dalam perlindungan hak tiap pekerja alih daya dengan membebaskan kepada Perusahaan alih daya.

Perlindungan pekerja dalam berkegiatan adalah hal yang sangat penting, adapun hak perlindungan yang berhak didapatkan sebagai pekerja adalah hak untuk mendapatkan perlakuan adil, hak untuk mengembangkan potensi kerja, hak untuk mendapatkan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja, hak untuk mendapatkan upah yang sesuai, hak untuk mendapatkan waktu istirahat, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Perselisihan dalam dunia kerja merupakan hal yang biasa terjadi, sehingga pemerintah memberikan perlindungan, serta prosedur dalam penyelesaian melalui beberapa tahap, tahap internal melalui perundingan bipartit, jika tidak menemukan titik temu mufakat maka dapat dilanjutkan hingga tahap Pengadilan Hubungan Industrial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan yuridis normatif yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan.

Kata Kunci : Pekerja Alih Daya, Perusahaan Alih Daya, Hak, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, Perlindungan, Perselisihan