

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi dunia telah melaju pesat, dimana membawa perubahan yang signifikan di negeri ini, banyak investor asing mendirikan berbagai jenis lapangan pekerjaan di negeri ini, mulai dari pabrik produksi hingga layanan penyedia jasa.

Bertambahnya lapangan kerja tidak semata dari bertambahnya kegiatan suatu perusahaan, namun juga dari upaya pemerintah dalam mewujudkan usaha untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat.

Semakin banyak lapangan kerja tersedia, juga akan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai, sebagaimana dalam UUD 1945 dinyatakan seluruh warga negara Indonesia memiliki Hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Lapangan kerja sendiri adalah ketersediaan atau kebutuhan sebuah perusahaan atau pengusaha dalam memenuhi kegiatan yang ada, maka dapat diartikan juga sebagai sebuah kebutuhan suatu perusahaan terhadap Pekerja untuk menjalankan kegiatannya.

Kian banyak lapangan kerja yang tersedia, kian banyak sistem kerja yang diterapkan juga. Terdapat pekerja tetap, pekerja alih daya, dimana pekerja alih daya merupakan pekerja yang datang dari suatu perusahaan alih daya.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang jumlahnya sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang akan atau telah dilakukan.

Pekerja sebelum melakukan kegiatan kerja dengan suatu perusahaan harus mencapai titik setuju dengan perjanjian kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Perjanjian kerja yang telah disetujui tersebut akan dituangkan kedalam bentuk tertulis yang dapat disebut sebagai kontrak kerja yang sah.

Perjanjian kerja adalah Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban para pihak yang terlibat.

Perjanjian kerja kini diatur dalam Undang Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 50 Ayat (1) :

“ Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.“

Dapat dimengerti, perjanjian kerja berorientasi pada waktu atau masa kerja yang ditentukan sedari awal sesuai dengan permintaan pengusaha atau perusahaan.

Perusahaan atau pengusaha kini sedang berada pada persaingan yang ketat dalam kegiatan usaha mereka, tidak jarang suatu perusahaan

atau pengusaha yang sedang membutuhkan tenaga kerja, pekerja, atau buruh menggunakan jasa dari perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja yang bisa disebut juga dengan perusahaan alih daya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 1 Butir (14) :

“Perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan.”

Pekerja alih daya merupakan pekerja dari perusahaan alih daya, maka dapat diketahui pekerja alih daya hanya memiliki hubungan kerja secara langsung kepada perusahaan alih daya, dan tidak kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Perusahaan pemberi pekerjaan hanya memiliki kontrak kerja kepada perusahaan alih daya, maka tanggung jawab pekerja alih daya berada penuh kepada perusahaan alih daya.

Sesuai dengan pengertian perusahaan alih daya dan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, pekerja alih daya adalah orang yang berkerja kepada perusahaan alih daya dan telah memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya.

Pada awalnya kegiatan kerja alih daya berdasarkan pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 yang berbunyi :

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

Dengan diterbitkannya Undang-Undang No.11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja, menghapus pasal 64 dan 65 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai landasan terjadinya penyerahan sebagian pekerjaan serta pembatasan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya, namun di dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2021 Cipta Kerja BAB IV Pasal 82, mengenai perubahan bunyi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 66 yang berbunyi :

1. 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.
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.
3. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
4. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
5. Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Keberadaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menghapus pembatasan kerja yang dapat diberikan oleh suatu perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan alih daya, dengan hilangnya pembatasan kerja dapat di artikan bahwa semua pekerjaan dapat di alihkan ke perusahaan alih daya, dengan demikian pekerja alih daya tidak memiliki batasan mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan, terkait dengan produksi atau kegiatan utama, semua bisa dialihkan kepada perusahaan alih daya.

Munculnya pembagian perjanjian pekerjaan, yang meliputi Perjanjian Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menimbulkan beberapa pertanyaan, akankah dengan keberadaan Perjanjian Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merubah sistem kontrak kerja berdasarkan waktu jangka panjang.

Posisi pekerja alih daya yang sering mendapatkan kerugian kini diperhatikan oleh pemerintah dengan dibuatkannya Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai upaya mensejahterakan seluruh masyarakat, sesuai dengan ungkapan Undang-Undang Dasar 1945, dikarenakan seringnya terjadi pencederaan Hak pekerja alih daya yang kerap berbeda dengan pekerja tetap mengenai dapatnya upah, pesangon, dan jatah hari libur, juga seringnya terjadi kasus Pembertian Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan pemberi kerja kepada pekerja alih daya.

Dengan seringnya terjadi pencederaan hak pekerja alih daya maka dibutuhkan sebuah perlindungan yang pasti dari Undang-Undang, yang mampu melindungi hak serta kewajibannya saat melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik dan perlu untuk membahas serta mengkaji isu hukum dengan “**Tinjauan Yuridis Atas Pemenuh Serta Perlindungan Hak Pekerja Alih Daya**”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hak pekerja alih daya berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana tindakan hukum ketika terjadi pencederaan hak pekerja alih daya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hak pekerja alih daya berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui tindakan hukum ketika terjadi pencederaan hak pekerja alih daya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sudut pandang baru terhadap perubahan ilmu pemerintah dalam menangani gejolak permasalahan tentang pekerja alih daya.
- b. Hasil dari penelitian ilmiah ini diharapkan mampu memberikan referensi kepada penelitian yang memiliki obyek yang sama untuk masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Ketenagakerjaan
 1. Sebagai referensi
 2. Sebagai pertimbangan untuk melakukan kegiatan dalam melakukan perubahan pengaturan teknis tentang pekerja alih daya.
- b. Bagi Masyarakat
 1. Memberikan wawasan kepada masyarakat untuk mendapatkan pemahaman tentang pekerja alih daya.
 2. Memberikan pedoman kepada para pekerja alih daya bahwa ada payung hukum untuk melindungi hak serta kepentingan mereka sebagai warga negara serta sebagai pekerja/buruh.

E. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian Hukum

Tipe penelitian hukum yang dilakukan adalah yuridis normatif (hukum normatif) pendekatan yuridis normatif tersebut mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat.¹

2. Pendekatan Masalah

a. Pendekatan undang-undang statute approach

Pendekatan ini dilakukan dengan cara menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang ditangani. Pendekatan undang-undang membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konstitensi dan kesesuaian antara undang-undang yang satu dengan undang-undang lainnya.

3. Bahan Hukum

Bahan hukum penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

a. Bahan hukum primer : bahan hukum yang mengikat terdiri dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

b. Bahan hukum sekunder : buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian.

¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Rajawali, Jakarta, 1985, hal. 14.

- c. Bahan hukum tersier : petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer / bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini dengan melakukan penelusuran keputusan baik berupa bahan hukum primer maupun sekunder yang relevan dengan topic permasalahan yang telah dirumuskan menjadi satu kesatuan dan klasifikasi menurut sumber dan hierarkinya untuk dikaji secara komprehensif.

5. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Langkah-langkah yang berkaitan dengan pengolahan terhadap bahan hukum yang telah dikumpulkan untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Tentu juga menyangkut kegiatan penalaran terhadap bahan hukum yang dianalisis, baik menggunakan induksi, deduksi, maupun abduksi.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan sistematika penulisan yang logis dan sistematis, untuk membahas permasalahan yang diteliti, maka dapat ditarik garis besar yaitu :

- BAB I Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang permasalahan yang menggambarkan sebagian bahasan yang terjadi,

rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan

- BAB II perlindungan hak pekerja alihdaya berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam bab ini akan dibahas dalam sub bab yang meliputi : Tinjauan umum pekerja alih daya, dan hak pekerja alih daya, perlindungan pekerja alih daya berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- BAB III membahas tentang tindakan hukum terhadap pencederaan hak pekerja alih daya. Dalam bab ini akan dibahas dalam sub bab : Perundingan Bipartit, Mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial, Tindakan Hukum
- BAB IV penutup yang berisi tentang kesimpulan dari seluruh pokok pembahasan yang di jabarkan dan saran penulis.