

BAB II

Perlindungan Hak Pekerja Alih Daya Berdasarkan Pada Undang Undang No. 11 Tahun 2021 Cipta Kerja

A. Pekerja Alih Daya

Sudah bukan sebuah rahasia lagi bahwa persaingan dunia industrial semakin hari kian memanas, langkah setiap perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk menghemat waktu juga mengurangi resiko dalam kegagalan bersaing, salah satunya adalah dengan membuat kontrak kerja dengan perusahaan alih daya, dimana seluruh pekerja yang sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan telah disuplai oleh perusahaan alih daya, yang dapat menciptakan efisiensi untuk suatu perusahaan, baik untuk segi perekrutan pekerja atau dari segi bidang lain.

Berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 1 Butir 14, Perusahaan alih daya adalah badan usaha yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Sistem kerja antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi kerja adalah dengan pembuatan kontrak secara tertulis, memberikan sebuah pekerjaan yang siap untuk dikerjakan oleh pekerja dari perusahaan alih daya, kemudian para pekerja alih daya siap untuk bekerja sesuai dengan kontrak dari perusahaan pemberi kerja.

Sesuai dengan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja alih daya bukanlah pekerja yang berasal dari perusahaan pemberi kerja, melainkan pekerja yang berasal dari perusahaan alih daya.

Pekerja alih daya sendiri tidak terdapat penjelasan secara rinci oleh Undang Undang mengenai pengertiannya, namun dapat disimpulkan bahwa

“ Pekerja alih daya adalah setiap orang yang bekerja untuk suatu perusahaan yang memiliki kontrak dengan perusahaan alih daya untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan perjanjian dan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Sistem penyerahan suatu pekerjaan dari perusahaan satu ke perusahaan yang lain pada awalnya didasarkan kepada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64 dan 65 yang menyatakan,

Pasal 64 yang berbunyi :

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

Pasal 65 yang berbunyi :

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana di maksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat syarat sebagai berikut :
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung oleh pemberi pekerjaan;

- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung;
3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
 4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 5. Perubahan dan atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.
 6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
 7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59.
 8. Dalam hal ketentuan yang dimaksud dalam ayat (2) dan (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
 9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Dasar hukum yang valid sebagai landasan kegiatan pekerja alih daya, serta terdapat perlindungan ketika terdapat pailit dari perusahaan alih daya, maka kontrak terjadi dengan dasar pekerja/buruh dengan perusahaan alih daya menjadi pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.

Namun hukum diciptakan untuk keberlangsungan manusia, sedangkan manusia sendiri adalah makhluk dinamis, sehingga tuntutan untuk perubahan setiap butir hukum kian cepat, begitu pula dengan

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 82, memberikan perubahan yang cukup signifikan dalam pengaturan pekerja alih daya.

Salah satu perubahannya adalah dengan menghapus Pasal 64 & 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, dimana pasal tersebut mengandung dasar terjadinya kegiatan penyerahan atau pemborongan pekerjaan dari suatu perusahaan ke perusahaan lainnya.

Pemerintah meyakini perubahan yang dilakukan melalui Undang-Undang Cipta Kerja merupakan langkah yang tepat untuk menanggulangi gejolak dalam beberapa tahun belakangan mengenai terjadinya pelanggaran hak para pekerja serta ketidak pastian ambang pekerjaan.

Dengan menghapus pasal 64 & 65 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka terjadi perubahan mengenai pemberlakuan pekerja alih daya, mengenai sistem kontrak, penanggung jawab, serta batasan kerja yang dapat diberikan kepada pekerja alih daya.

Dasar hukum kini berubah menjadi Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja 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 perlindungan 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 perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan sebelum mengalami perubahan berbunyi sebagai berikut :

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.
2. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib

memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan
4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat(1), ayat(2) huruf a, huruf b,dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Fokus dalam perubahan pasal 66 ini terdapat beberapa hal penting

diantaranya :

1. Penghapusan pembatasan pekerjaan

Penghapusan pembatasan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan alih daya, pada awalnya kegiatan yang dapat diberikan atau dikerjakan oleh perusahaan alih daya hanyalah sebatas kegiatan luar atau tidak berhubungan secara langsung dengan kegiatan utama, dengan adanya perubahan pada pasal ini, semua pekerjaan yang memungkinkan dapat diserahkan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan alih daya, dan tetap harus sesuai kepada perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan alih daya.

2. Sudut pandang perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Pembedaan sudut pandang perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dimana sebelum undang-undang dirubah, perjanjian kerja waktu tidak tertentu seakan hanya dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja saja, sedangkan berdasarkan undang-undang yang telah dirubah, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat dilakukan oleh perusahaan alih daya pula.

3. Tanggung jawab penuh perusahaan alih daya

Pada undang-undang yang telah dirubah, perusahaan alih daya harus bertanggung jawab penuh mengenai perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul.

4. Pengalihan perlindungan pada perjanjian kerja

Pada undang-undang yang telah dirubah, perusahaan alih daya juga dituntut untuk membuat pengalihan perlindungan hak, jika terjadi pemutusan atau pemindahan perusahaan alih daya kepada suatu pekerjaan, jika objek pekerjaan masih ada.

Berdasarkan beberapa rincian di atas, hal yang paling menonjol dan dapat dimengerti adalah peranan perusahaan alih daya dalam bertanggung jawab kepada setiap pekerja/buruh yang dipekerjakan.

B. Hak-Hak Pekerja Alih daya

Suatu pembicaraan mengenai kegiatan pekerja/buruh selalu tidak lepas dari hak serta kewajiban, dimana pekerja/buruh selalu menuntut akan keadilan hak yang harus mereka dapatkan selama bekerja, hak setiap pekerja/buruh kurang lebih telah diatur secara tertulis di Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun seiring berjalannya waktu tuntutan mengenai hak selalu menjadi topik hangat di dunia pekerjaan, tak lepas pula pekerja alih daya yang masih sering mempertanyakan mengenai hak mereka apakah sudah terpenuhi dengan baik.

Berdasar pada Pasal 66 Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang telah mengalami perubahan berbunyi :

“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.”

Menarik sebuah kesimpulan bahwa pekerja alih daya memiliki dasar perlindungan hukum yang sama dengan pekerja pada umumnya, serta tidak lepas peranan perusahaan alih daya yang bertanggung jawab penuh terhadap pekerja/buruh yang mereka pekerjakan.

Menuju perwujudan Undang-Undang Dasar 1945, dimana setiap rakyat berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, ada hak yang harus dilindungi oleh negara untuk rakyatnya.

1. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dan adil

Setiap pekerja alih daya yang berkerja dalam suatu perusahaan umumnya terjadi beberapa perbedaan perlakuan baik dari rekan kerja atau dari atasan perusahaan pemberi kerja.

Perlakuan tidak sama atau tidak adil kerap terjadi kepada pekerja/buruh perempuan, dikarenakan perbedaan kemampuan.

Sesuai dengan bunyi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Pasal 6 :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Perlakuan yang sama dan adil wajib dilaksanakan oleh pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh, tidak ada pembeda baik pekerja/buruh pria ataupun perempuan, harus diperlakukan dengan baik dan adil.

Beberapa perlakuan tidak adil memang kerap berarah kepada pekerja/buruh perempuan, sehingga Undang-Undang berusaha keras untuk melindungi hak perempuan sebagaimana seorang perempuan itu sendiri, beberapa upaya perlindungan hak pekerja/buruh perempuan demi hak perlakuan pengusaha kepada mereka tertuang dalam Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83.

Masing-masing pasal mengatur hal-hal yang penting, dimana pasal 76 mengatur mengenai pelarangan memperkerjakan perempuan di jam malam beserta ketentuannya, serta pasal lainnya mengatur tentang sakit masa haid, kehamilan, dan jika memiliki bayi dalam masa menyusui.

2. Hak untuk mengembangkan potensi kerja

Setiap pekerja/buruh pasti memiliki potensi serta ambisi dalam dunia kerja, mereka ingin berkembang, dan hal tersebut juga merupakan perwujudan hak setiap rakyat dalam menggapai pekerjaan yang layak.

Kembali berkaca pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Pasal tersebut mencerminkan kesempatan setiap tenaga kerja mampu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemauan serta potensi mereka, semua memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya perbedaan serta diskriminasi.

Namun setelah adanya Omnibus Law, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dengan mengubah pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan tentang penghapusan pembatasan pekerjaan yang dapat dialihkan ke perusahaan alih daya, sehingga mempersulit langkah setiap pekerja alih daya ketika ingin beralih menjadi pegawai tetap suatu perusahaan, dikarenakan perusahaan dapat menyerahkan seluruh kegiatan kepada perusahaan alih daya dan dimungkinkan perusahaan enggan menambah pekerja tetap.

3. Hak untuk mendapatkan perlindungan dari Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) tidak adil

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hal yang paling tidak di inginkan oleh setiap pekerja/buruh yang sedang dalam masa kerjanya.

Pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Butir 25 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.

Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan, merubah pasal 151 ayat (1) berbunyi

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Menunjukkan keinginan pemerintah untuk seluruh pekerja/buruh agar tidak mengalami pemutusan hubungan kerja, tetap pada Pasal 151 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (3) berbunyi

“Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.”

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan dari pasal 151 ayat (3) bahwa sebelum sebuah keputusan pemutusan hubungan kerja terjadi harus ada pemberitahuan

kepada pekerja/buruh yang bersangkutan mengenai alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 39 ayat (1) berbunyi :

“Pekerja/buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.”

Sebagai wujud penolakan pekerja/buruh dapat membuat surat penolakan selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tersebut, sebagai usaha mempertahankan hubungan kerja.

Setelah surat penolakan diterbitkan, perundingan bipartit untuk memecahkan masalah dalam hubungan industrial harus dilaksanakan.

Ketika perundingan bipartit tidak dapat menghasilkan sebuah kesepakatan maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan melalui lembaga perselisihan hubungan industrial.

Pemerintah juga memberikan program baru untuk menanggulangi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja melalui program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) yang diselenggarakan oleh BPJS ketenagakerjaan dan pemerintah pusat.

4. Hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai

Upah adalah bentuk imbalan berupa uang kepada pekerja/buruh yang telah menjalankan kewajiban mereka sebagai tenaga kerja untuk suatu jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Upah juga merupakan topik hangat sebagaimana kebutuhan masyarakat semakin hari semakin tinggi, sehingga para pekerja/buruh selalu menuntut akan kenaikan upah yang mereka dapatkan.

Pemerintah mewujudkan upaya dalam memberikan upah yang layak kepada setiap pekerja/buruh, yang dituangkan dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, melalui penyisipan pasal diantara pasal 88 dan 89, yaitu Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E.

Pasal 88A berisikan tentang hak pengusaha serta hak pekerja/buruh dalam kegiatan berkerja, Pasal 88B berisikan tentang pembagian macam upah, upah berdasarkan waktu dan upah berdasarkan hasil, Pasal 88C berisikan tentang gubernur yang harus menentukan upah minimum provinsi. Pasal 88D mengatur tentang adanya ketentuan formula penghitungan upah minimum, sedangkan untuk Pasal 88E menegaskan bahwa upah minimum juga berlaku untuk pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

Pasal 88C ayat (2) berbunyi

“Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.”

Penetapan upah suatu kabupaten/kota ditujukan untuk kabupaten/kota yang mengalami inflasi atau pertumbuhan ekonomi daerah tersebut, dan penetapan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum provinsi.

Dalam penekanan pemerintah menekankan ulang yang tertulis di pasal 88E ayat (2)

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”

Menekankan kepada seluruh perusahaan/pengusaha dalam mempekerjakan pekerja/buruh harus memperhatikan upah minimum dalam pembuatan perjanjian kerja untuk bagian pengupahan.

5. Hak mendapatkan waktu istirahat

Dalam dunia kerja, terdapat waktu kerja juga terdapat waktu istirahat, dimana waktu istirahat yang cukup juga merupakan hal yang penting demi kesehatan juga kesejahteraan pekerja/buruh.

Istirahat yang cukup dari waktu kerja juga merupakan salah satu perwujudan hak para pekerja/buruh dalam berkerja.

Pemerintah telah memperhatikan hal tersebut, sehingga telah diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Mengubah bunyi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat (1) yang berbunyi

“Pengusaha wajib memberi :

- a. Waktu istirahat; dan
- b. Cuti.”

Waktu istirahat yang dimaksud dalam ayat (1) tersebut adalah istirahat antara jam kerja dan istirahat mingguan sesuai dengan waktu kerja, lima hari kerja dua hari istirahat dan enam hari kerja satu hari istirahat.

Ketentuan cuti yang wajib diberikan tertulis pada Pasal 79 ayat (3)

“Cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.”

Tetapi kembali kepada perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan dalam mengatur lebih mengenai waktu istirahat pekerja/buruh.

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

“Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang.”

Istirahat panjang tersebut yang telah diatur dan disetujui berdasarkan perjanjian kerja serta peraturan perusahaan.

6. Hak untuk mendapatkan perlindungan, kesehatan dan keselamatan kerja

Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan mengenai kesehatan serta keselamatan mereka dalam berkerja, setiap pekerjaan yang memiliki resiko tinggi dalam pengerjaanya, pengusaha wajib memastikan keselamatan para pekerja/buruh yang diperkerjakannya.

Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Sesuai dengan Pasal 87 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan ayat (1) :

“Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.”

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sendiri diatur lebih rinci melalui Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), dimana Pasal 5 tertulis

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
2. Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan :
 - a. Mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
 - b. Mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi
3. Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional.

Pemerintah telah mengupayakan keselamatan dalam pekerjaan melalui Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

C. Perlindungan Pekerja Alih Daya

Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya dapat dikatakan sebagai perwujudan penagakan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Tidak lepas dari pernyataan Undang-Undang Dasar 1945 pekerja alih daya juga termasuk warga negara yang berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, dimana kata layak merujuk kepada perlindungan serta kesejahteraan yang sama untuk tiap-tiap warga negara.

Merujuk kepada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Pasal 66 Ayat (2) yang berbunyi :

“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.”

Diketahui bahwasanya pekerja alih daya diupayakan untuk mendapatkan perlindungan mengenai hak sebagai pekerja yang seharusnya dilaksanakan setidaknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, yang mana berlaku untuk semua pekerja/buruh dan bersifat setara.

Tanggung jawab atas perlindungan pekerja alih daya, berada pada perusahaan alih daya, dan bukan kepada perusahaan pembuat perjanjian kerja atau kontrak dengan perusahaan alih daya, maka tugas atas

terpenuhinya hak serta perlindungan pekerja alih daya, berada penuh kepada perusahaan alih daya.

a. perlindungan pekerja secara dasar, diatur oleh Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Perlindungan untuk pekerja penyandang cacat, pengusaha atau perusahaan yang bersedia memberikan pekerjaan kepada orang penyandang cacat harus memberikan perlindungan yang sederajat atau sesuai dengan keterbatasan orang tersebut, yang mana diatur dalam Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan terhadap pekerja anak, pada dasarnya anak tidak boleh dipekerjakan, yang mana sesuai dengan Pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.”

Adapun pengecualian untuk mempekerjakan anak yaitu anak yang berumur diantara 13 tahun sampai 15 tahun, diatur pula dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Pekerjaan yang dapat diberikan kepada anak adalah pekerjaan yang bersifat ringan dan tidak mengganggu tumbuh kembang anak secara fisik, mental, dan sosial.

Pengusaha yang ingin mempekerjakan anak harus memenuhi syarat yang tertuang pada Pasal 69, Pasal 70, Pasal 71, Pasal 72,

Pasal 74, yang mana mengatur tentang persyaratan dalam mempekerjakan anak, diantaranya tentang minat anak dalam mengembangkan bakat untuk dunia kerja, tempat kerja anak yang harus dipisahkan dari pekerja dewasa, serta pelarangan mempekerjakan anak dalam pekerjaan terburuk.

Pekerjaan terburuk yang dimaksud adalah sesuai dengan Pasal 74 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya;
- d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, moral anak.

Pemerintah juga wajib mengupayakan penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja, sebagaimana tertuang pada pasal 75 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Perlindungan terhadap pekerja perempuan, perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan mengacu kepada waktu kerja, merujuk kepada Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mana diantaranya mengatur pekerja/buruh perempuan yang berusia kurang dari delapan belas tahun, pekerja/buruh perempuan hamil tidak boleh

dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, adapun syarat untuk pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, pengusaha atau perusahaan harus menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja/buruh perempuan, serta menjamin keamanan dan kesusilaan selama berada di tempat kerja.

- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan atau pengusaha wajib memberikan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan selama bekerja terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan, sesuai dengan Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan. Upaya penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja di atur lebih lengkap melalui Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- c. Perlindungan atas upah, perusahaan atau pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh harus mentaati aturan pemerintah dalam memberikan upah, upah merupakan hal pokok dalam pekerjaan, karena upah timbul setelah terjadinya kegiatan pekerjaan dan merupakan hak pekerja/buruh setelah memenuhi kewajibannya sebagai pekerja. Perusahaan atau pengusaha hendak memperhatikan kebijakan pemerintah dalam

upaya melakukan perlindungan akan hak pekerja/buruh dalam pengupahan, yang tertuang dalam Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja meliputi :

1. Upah minimum;
2. Struktur dan skala upah;
3. Upah kerja lembur;
4. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
5. Bentuk dan cara pembayaran upah
6. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
7. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.