

**TRANSFER COMPANY IN LAW NUMBER 11 YEAR 2020 CONCERNING
WORK CREATION**

**PERUSAHAAN TENAGA ALIH DAYA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Riza Fahlapi*, Ario Fahmi Muhamad, Lukman Hakim***, Adhi Lingga
Harymurti****, Baskara Agung Wibawa*******

Riza.rzf@bsi.ac.id

(Diterima pada: 01-01-2022 dan dipublikasikan pada:30-03-2022)

ABSTRACT

Outsourced companies as supporting companies in companies (service providers) in running their business for the management of Outsourcing (TAD) became very competitive after the issuance of Law Number 11 of 2020 (Job Creation) concerning manpower according to Law no.13 2003. The position of workers in this law includes the existing regulations on matters for amendments, deletions and additions in the work creation law. In carrying out their business, the outsourcing worker's work relationship is with the Employer Service Provider, which is placed at the Service Provider Company, which is regulated in more detail for their rights and obligations to the Placement Company where the worker is placed.

Keywords: *Company, Outsourcing, Worker, Industrial Relations, Job Creation.*

ABSTRAK

Perusahaan alih daya sebagai perusahaan penunjang pada perusahaan-perusahaan (pemberi jasa) dalam menjalankan bisnisnya untuk pengelolaan Tenaga Alih Daya (TAD) menjadi sangat kompetitif pasca keluarnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Cipta Kerja) tentang ketenagakerjaan menyesuaikan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Posisi Pekerja dalam Undang-Undang tersebut mencakup tata aturan yang ada didalamnya baik terhadap hal-hal untuk perubahan, penghapusan dan penambahan dalam Undang-Undang Cipta kerja. Dalam menjalankan bisnisnya hubungan kerja Pekerja Alih Daya adalah dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, yang ditempatkan pada Perusahaan Pemberi Jasa diatur lebih terperinci untuk hak dan kewajibannya pada Perusahaan Penempatan dimana tempat pekerja tersebut di tempatkan.

Kata Kunci : *Perusahaan, Alih Daya, Pekerja, Hubungan Industrial, Cipta Kerja.*

*Universitas Bina Sarana Informatika

**PT Permata Karya Jasa

***Direktorat Kementerian Pekerjaan Umum

****PT Perusahaan Gas Negara Tbk

***** PT Perusahaan Gas Negara Tbk

A. Pendahuluan

Perlindungan Hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan Kebijakan pada bidang ketenagakerjaan dengan di keluarkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menyesuaikan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menandai sudah berkembangnya pola pekerjaan dan Industri bisnis lainnya. Dalam bidang penyediaan jasa tenaga kerja atau tenaga alih daya di Indonesia yang diharapkan mampu mengatasi berbagai persoalan yang ada untuk terciptanya lapangan kerja. Masalah ketenagakerjaan bukan hal yang baru di Indonesia, dan negara mempunyai peran dominan dalam melakukan intervensi yang memihak kepentingan pekerja yang terlihat dari berbagai peraturan perundangan yang dikeluarkan pemerintah. Seiring bergantinya rezim pemerintahan, pilihan kebijakan pembangunan lebih mengutamakan pertumbuhan ekonomi. Namun dalam pelaksanaannya, lapangan kerja tidak dengan sendirinya terbuka hanya dengan menaikkan penanaman modal dan investasi. Industri yang padat modal ternyata lebih membutuhkan mesin-mesin untuk produksinya dan seiring perkembangan zaman peran tenaga kerja semakin tergantikan oleh mesin-mesin produksi untuk jenis pekerjaan yang saat ini masuk dalam kategori pekerjaan penunjang. Adapun dampak selanjutnya banyak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja dengan kompetensi minim yang tergantikan dengan mesin-mesin atau program program terkomputerisasi (Artificial Intelligence) dalam masa perkembangan Industri 4.0.

Memasuki tahun 2021, krisis ekonomi global melanda dunia akibat pandemi Covid-19.

Pergeseran pola kerja selama pandemi berlangsung sangat berpengaruh pada kondisi perekonomian Indonesia, begitu juga dalam dunia ketenagakerjaan. Industrialisasi yang bergerak karena di pengaruhi oleh modal asing pada negara berkembang seperti Indonesia ini menyebabkan pola ketersesuaian kerja dan bisnis yang ada. Sementara pemerintah dalam posisi tersebut menghendaki penyelesaian dan jalan keluar bagi pengusaha dan pekerja terutama masalah ketenagakerjaan yaitu masalah pengangguran dan berimplikasi pada meningkatnya jumlah pekerja sektor informal, masalah pendidikan dan komposisi, sistem pengupahan, dan praktik pekerja Alih Daya dalam upaya sistem pengawasan tenaga kerja, dan masalah jaminan sosial tenaga kerja saat ini terkait pengalihan perlindungan hak pekerja tenaga alih daya. Sistem pengelolaan pekerjaan dengan pola Peng- Alih Daya-an pekerjaan merupakan wujud dari kebijakan pasar kerja fleksibel yang disyaratkan oleh beberapa perusahaan dalam menjalankan bisnisnya di Indonesia.

Pengelolaan tenaga kerja Alih Daya menjadi lebih transparan terkait pengelolaan Hak dan Kepentingan dari Pengusaha dan Pekerja sejak keluarnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Beberapa hal positif dalam

pengelolaan Tenaga Alih Daya (TAD) dapat dibenarkan secara hukum.

1. Untuk mengorganisir biaya tenaga kerja dari sebuah perusahaan yang sedang mengalami kesulitan, agar perusahaan tersebut tetap hidup.
2. Dalam rangka mencari tenaga kerja yang kompeten untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak permanen atau hanya dibutuhkan pada periode waktu kerja tertentu.
3. Menyediakan lapangan pekerjaan baru bilamanana reorganisasi atau pengembangan bisnis baru di suatu perusahaan.

1. Perusahaan Pemberi Jasa

Dalam hal peraturan perusahaan pengguna, posisi kerja pekerja lagi-lagi mengalami ketidakjelasan. Pekerja Tenaga Alih Daya dalam penempatannya pada perusahaan pengguna harus tunduk pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan pengguna tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Hal ini didasarkan asumsi bahwa pekerja Tenaga Alih Daya bekerja di tempat perusahaan pengguna dan SOP perusahaan pengguna harus diikuti juga oleh seluruh pekerja tanpa membedakan statusnya. Ketentuan ini tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja.

2. Perusahaan Tenaga Alih Daya

Pada dasarnya bisnis penyediaan tenaga kerja atau bisnis manpower supply merupakan salah

satu bentuk usaha seperti halnya Lembaga pelatihan dan Lembaga penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan berbadan hukum. Skema bisnis penyediaan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan tenaga Alih daya adalah salah satu domain bisnis yang perlu mengalami perubahan sebagai dampak dari undangkannya UU Cipta Kerja.

Berbagai perusahaan Tenaga Alih Daya. Perusahaan ingin lebih fokus pada proses bisnis perusahaan sehingga sebagian kegiatan perusahaan diserahkan kepada pihak lain. Pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain hanya pekerjaan penunjang. Dari sinilah muncul Tenaga Alih Daya. Penyerahan kegiatan dapat berupa tenaga kerja, fasilitas, bagian produksi, aset dan teknologi serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Definisi lain menyebutkan bahwa Tenaga Alih Daya adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa. Ada tiga unsur penting dalam Tenaga Alih Daya, yaitu: pemindahan fungsi pengawasan, pendelegasian tanggung jawab atau tugas suatu perusahaan dan menitikberatkan pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan.

3. Tenaga Alih Daya

Sejak keluarnya Kepmenakertrans Republik Indonesia Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Perusahaan Pengelola sistem Tenaga Alih

Daya. Industri yang bersentuhan dengan Tenaga Alih Daya mengalami proses panjang dan melalui Perusahaan umumnya menerapkan sistem Tenaga Alih Daya dengan tujuan:

1. Efektivitas manpower;
2. Tidak perlu mengembangkan SDM untuk pekerjaan yang bukan utama;
3. Memberdayakan anak perusahaan; dan
4. *Dealing with unpredicted business condition.*

Persyaratan bagi perusahaan *Tenaga Alih Daya* adalah sebagai berikut:

1. Harus berbentuk badan hukum. Ketentuan ini diperlukan agar tenaga kerja mempunyai
2. jaminan atas hak-haknya. Selama ini banyak perusahaan outsourcing yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja. Karena itu, status badan hukum menjadi sangat penting;
3. Mempunyai ijin yang dipersyaratkan oleh instansi yang terkait;
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja Tenaga Alih Daya sekurang-kurangnya sama dengan pekerja di perusahaan pengguna atau sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Hal ini mengacu pada ketentuan dalam UUK bahwa setiap pekerja/pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi perusahaan. Demikian perusahaan tidak boleh membedakan hak-hak pekerja tetap maupun pekerja Tenaga Alih Daya.
5. Jika syarat di atas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan

kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan;

6. Mempunyai dana yang cukup agar dapat mendanai bisnisnya, terutama pembayaran terlebih dahulu gaji pekerja Tenaga Alih Daya; dan
7. Mempunyai pengalaman di bidang sumber daya manusia dan bisnis terkait.

B. Perusahaan Tenaga Alih Daya dalam Hubungan Industrial Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan perusahaan Tenaga Alih Daya terdapat beberapa hal yang harus diketahui oleh masing-masing personal dalam hubungan industrial yaitu:

1. Upah pekerja sudah di tentukan berdasarkan dari kesepakatan Perusahaan Pemberi Jasa dan Perusahaan Tenaga Alih daya;
2. Pengalihan perlindungan Hak yang di atur dalam undang-undang untuk melindungi pekerja dari ketidakpastian pekerjaan setelah periode bekerja berakhir; dan
3. Periode Kerja dapat di perpanjang atau berakhir sewaktu-waktu dengan penyelesaian pembayaran tunjangan Akhir Kontrak.

Dalam kasus ini, pihak yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar menyangkut peraturan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Karena hubungan hukum yang terjadi antara pekerja Tenaga Alih Daya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

1. Tenaga Alih Daya dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Cipta Kerja)

Pengesahan UUK menjadi landasan maraknya Tenaga Alih Daya. Pada awalnya, Undang-Undang tersebut dibentuk dengan tujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam melaksanakan Tenaga Alih Daya serta menjadi acuan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Namun kenyataannya, implementasi Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) diharapkan mampu mengakomodasi hak-hak pekerja agar tidak menimbulkan permasalahan baru. Tenaga Alih Daya banyak dilakukan oleh perusahaan untuk menekan biaya tenaga kerja dengan perlindungan yang diberikan sangat terbatas. Akibatnya, praktik Tenaga Alih Daya menimbulkan keresahan di kalangan pekerja. Kebijakan Tenaga Alih Daya di Indonesia mengacu pada prinsip core dan noncore bisnis. Artinya, pekerja Tenaga Alih Daya hanya diperbolehkan untuk bidang-bidang pekerjaan penunjang yang bukan pekerjaan utama. Tetapi demi efisiensi perusahaan, banyak perusahaan yang menyerahkan pekerjaan utama yang berkaitan langsung dengan proses produksi perusahaan kepada pekerja Tenaga Alih Daya, sementara hak-hak yang diterima pekerja Tenaga Alih Daya berbeda dengan pekerja tetap perusahaan karena hubungan hukum hanya terjadi dengan perusahaan penyedia tenaga kerja sehingga perusahaan pengguna merasa tidak berkewajiban memberikan hak-hak pekerja.

Pada bulan Februari Tahun

2020 Pemerintah Republik Indonesia mengajukan usulan draft Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja kepada Dewan Perwakilan Rakyat dengan tujuan meningkatkan iklim investasi yang baik sehingga akan berdampak pada peningkatan ketersediaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, selain itu transformasi ekonomi yang dilakukan pada tahun 2020-2024 oleh Pemerintah Indonesia diharapkan dapat meningkatkan posisi negara yang saat ini berada pada posisi Upper Middle Income dengan GNI per kapita USD 6.010 di tahun 2019 dan menyelamatkan Indonesia dari ancaman Middle Income Trap (MIT) di tahun 2036.

Penciptaan Lapangan pekerjaan merupakan indikator penting bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia (reciprocal) dan merupakan langkah kongkrit untuk menyerap begitu banyak ketersediaan Tenaga Kerja di tahun 2030-2040 karena pada dekade tersebut jumlah penduduk produktif atau angkatan kerja (usia 15-64 tahun) lebih besar dibandingkan dengan penduduk yang tidak produktif (di bawah 5 tahun dan diatas 64 tahun).

Dengan telah diundangkannya UU Cipta Kerja dengan nomor 11 tahun 2020 pada tanggal 2 November 2020, diharapkan dapat memperluas ketersediaan lapangan pekerjaan walaupun dengan banyaknya ketentuan ketenagakerjaan yang diubah melalui UU Cipta Kerja akan berdampak bagi para Pekerja/Buruh maupun Pengusaha sebagai dampak perubahan pelaksanaan ketenagakerjaan pascardiundangkannya UU Cipta Kerja.

2. Perubahan Ketentuan Ketenagakerjaan

Pembahasan mengenai perubahan terhadap pelaksanaan ketenagakerjaan pasca diundangkannya UU Cipta kerja Jo. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara prinsipil UU Cipta Kerja melakukan perubahan, penambahan, dan penghapusan beberapa Pasal di UU Ketenagakerjaan, oleh karena itu untuk memberikan pemahaman yang komprehensif, pembahasan ini juga akan menggunakan aturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan mengingat ketentuan Pasal 185 huruf b UU Cipta Kerja menyebutkan :

“Semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh Undang-Undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini dan wajib disesuaikan paling lama 3 (tiga) bulan.”

Dengan turut digunakannya aturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan maka dapat memberikan jawaban tentang aturan pelaksana yang melengkapi UU Cipta kerja dengan mengatur apa yang tidak diatur dalam UU Cipta Kerja.

a. Skema Bisnis Penyediaan Tenaga Kerja

Pada dasarnya bisnis penyediaan tenaga kerja atau bisnis manpower supply merupakan salah satu bentuk usaha seperti halnya Lembaga pelatihan dan Lembaga penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan berbadan hukum. Skema bisnis penyediaan tenaga kerja adalah salah satu domain yang

mengalami perubahan sebagai dampak dari di undangkannya UU Cipta Kerja. Dari Perubahan sebagaimana tercantum pada tabel diatas maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

- a) Hubungan Bisnis antara Perusahaan Pemberi Kerja/Perusahaan Pengguna Jasa dengan Perusahaan Penyediaan Tenaga kerja yang semula turut diatur oleh UU Cipta Kerja telah menjadi berfokus kepada hubungan kerja antara Perusahaan Alih daya dengan Pekerja Buruh, hal ini tentu berdampak kepada jenis bisnis manpower supply yang dahulu mengenal 2 skema yaitu pemborongan dan penyedia tenaga kerja menjadi hanya bisnis alih daya semata.
- b) Memperhatikan prinsip hukum bahwa mengatur sesuatu yang tidak diatur oleh Peraturan diatasnya tidak dianggap bertentangan secara hukum., maka pelaksanaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain mengacu kepada ketentuan yang tercantum di Kepmenakertrans No.19 Tahun 2012 sehingga :
 - Jasa Outsourcing atau penyedia jasa pekerja/buruh masih terbatas pada 5 kegiatan jasa penunjang yaitu pelayanan kebersihan, penyediaan makanan, tenaga pengamanan, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, jasa angkutan bagi pekerja/buruh (Pasal 17 ayat (3) Permenakertrans No.19 Tahun 2012).
 - Persyaratan pemborongan tetap harus memenuhi

syarat-syarat pekerjaan bukan merupakan kegiatan utama, merupakan kegiatan penunjang, tidak menghambat proses.

- produksi dapat dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung. (Pasal 3 Kepmenakertrans No.19 Tahun 2012)⁴
 - Perusahaan yang ingin mengalihkan sebagian pekerjaannya dengan perjanjian pemborongan tetap diharuskan memiliki alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh Asosiasi Sektor Usaha.
- c) Akibat hukum yang dapat mengalihkan hubungan kerja Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja dengan Pekerja menjadi hubungan kerja Perusahaan Pemberi Kerja dengan Tenaga Kerja telah dihapuskan.
- d) Perjanjian Kerja Waktu tertentu harus mensyaratkan atau mengatur tentang pengalihan perlindungan hak-hak bagi Pekerja buruh saat terjadi pergantian perusahaan alih daya yang objek pekerjaannya masih ada.
- e) Ketentuan mengenai perlindungan pekerja buruh dan syarat-syarat pekerja yang semula dapat disamakan dengan pekerja/buruh di perusahaan pemberi kerja diubah menjadi sekurang- kurangnya disamakan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Penggunaa Tenaga Kerja Asing

Perubahan terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah tentang

hal-hal apa saja yang tidak memerlukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagaimana dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
<p>Pasal 43 ayat (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) *yaitu kewajiban untuk memiliki RPTKA, tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.</p>	<p>Pasal 42 ayat (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)* yaitu kewajiban untuk memiliki RPTKA tidak berlaku bagi :</p> <p>a. Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</p> <p>b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing;atau</p> <p>c. Tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.</p>

Ketentuan dimaksud pada ayat

(1)* yaitu kewajiban untuk memiliki RPTKA tidak berlaku bagi:

- a. Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- c. Tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan(start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Berdasarkan tabel diatas, maka pihak-pihak yang berkepentingan dapat lebih mudah menggunakan tenaga kerja asing, terutama privillage yang diberikan kepada Perusahaan Start-Up berbasis teknologi, namun yang belum jelas diatur adalah mengenai apa yang dimaksud sebagai alasan “TKA dibutuhkan karena jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat” mengingat baik dalam Pasal tersebut maupun dalam bagian penjelasan RUU Cipta Kerja tidak memberikan batasan tentang kegiatan darurat dan aturan lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Dengan adanya ketentuan ini tentu jika Perusahaan menjadi penyedia tenaga kerja asing di perusahaan start-up berbasis teknologi, maka tidak akan disulitkan dengan banyaknya perizinan yang perlu dipenuhi.

3.1 Perjanjian Kerja

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membagi Perjanjian Kerja menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), secara umum UU Cipta Kerja tidak merubah banyak ketentuan perjanjian kerja, dan perbedaannya dapat dijelaskan melalui tabel dibawah ini:

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dibuat secara tertulis, menggunakan Bahasa Indonesia dan Huruf Latin, dan adanya konsekuensi hukum beralihny status PKWT menjadi PKWTT jika syarat tersebut tidak terpenuhi. ▪ Tidak dapat mensyaratkan masa percobaan, jika masa percobaan dipersyaratkan pada perjanjian kerja, maka masa percobaan batal demi hukum. ▪ Hanya dapat digunakan untuk waktu dan pekerjaan tertentu, yaitu : <ol style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dihapusnya aturan yang mengatur bahwa PKWT dapat beralih menjadi PKWTT jika perjanjian kerjanya tidak dibuat dengan Bahasa Indonesia yang ditulis dengan huruf latin. ▪ Jika PKWT mensyaratkan masa percobaan maka masa percobaan batal demi hukum dan masa percobaan yang telah dijalani tetap akan dihitung sebagai masa kerja. ▪ Hanya dapat digunakan

<p>dalam waktu yang</p>	<p>untuk waktu dan pekerjaan tertentu *dengan syarat-syarat yang tidak jauh berbeda dengan yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan, Adapun yang berubah diantaranya adalah :</p>	<p>paling banyak 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. c. Diadakan pembaharuan paling lama 1 kali untuk jangka waktu paling lama 2 tahun.</p>	<p>yang jenis, sifat atau pekerjaannya tidak bersifat tetap</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketentuan mengenai batas Perpanjangan dan Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Skema 2,1,2 Tahun dihapuskan. ▪ Menggunakan Perjanjian Kerja Waktu tertentu untuk pekerjaan yang tidak dipersyaratkan akan berakibat kepada berubahnya statusnya hubungan kerja menjadi PKWTT. ▪ Peraturan Pemerintah akan mengatur lebih lanjut tentang jenis,
<p>tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dapat diperpanjang dan diperbarui dengan ketentuan : <ul style="list-style-type: none"> a. Diadakan untuk pertama kalinya dengan jangka waktu paling lama 2 tahun. b. Diadakan perpanjangan 	<p>a. Jangka waktu pekerjaan untuk pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama tidak dibatasi lagi dengan jangka waktu paling lama 3 tahun; b. Ditambahkannya poin tentang pekerjaan</p>		

	sifat, atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu dan batas perpanjangan perjanjian.
--	---

Berdasarkan tabel diatas, perubahan yang dinilai sangat memberikan dampak bagi pelaksanaan Perjanjian dengan skema PKWT adalah dihapusnya perpanjangan dan pembaharuan PKWT dari ketentuan UU. Atas hal tersebut, maka jangka waktu perjanjian menjadi ranah privat antara Pekerja dengan Pengusaha, sehingga berapa lama jangka waktu perjanjian dikembalikan kepada kesepakatan para pihak sebagaimana asas pacta sun servanda, dalam hal ini yang perlu menjadi catatan adalah prinsip penggunaan PKWT tetap dilarang untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

3.2 Hak-Hak Pekerja

Pembahasan difokuskan terhadap perubahan Hak-Hak yang diterima Pekerja pasca disahkannya UU Cipta Kerja dengan membagi pembahasan menjadi Waktu Istirahat, Upah, dan Pesangon.

2.4.1 Waktu Istirahat

Untuk menjelaskan bagaimanakah sebenarnya UU Cipta Kerja mengatur tentang waktu istirahat, penulis akan menjelaskan tentang aturan pembagian waktu kerja didalam Pasal 77 ayat (2) UU Cipta Kerja :

Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu)

minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;atau

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu.

- i. Waktu kerja sebagaimana diatur didalam Pasal 77 diatas tetap mengacu kepada ketentuan lama dalam UU Ketenagakerjaan yang membagi waktu kerja menjadi 6 hari kerja dalam seminggu dan 5 hari kerja dalam seminggu, Adapun ketentuan mengenai waktu istirahat diatur didalam Pasal 79 ayat (2) UU Cipta Kerja :

- ii. Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

- istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
- istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu istirahat diatas merupakan ketentuan yang mengatur tentang “paling sedikit”, maka jika menggunakan penafsiran sistematis UU Cipta kerja tetap mengatur pemberian

waktu istirahat 2 hari seminggu, mengingat waktu istirahat didalam UU Cipta kerja perlu dilihat konteksnya sebagai batas minimum.

2.4.2 Lembur

Ketentuan lembur didalam UU Cipta kerja mengakomodir kebutuhan Pekerja/Buruh untuk dapat menerima Upah lembur yang semula hanya untuk 3 jam menjadi 4 jam dalam sehari, ketentuan mengenai syarat-syarat pelaksanaan lembur tidak berubah dari ketentuan sebelumnya seperti diwajibkan adanya persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan.

2.4.3 Upah

Upah merupakan hak yang diterima oleh Pekerja karena telah melakukan suatu pekerjaan tertentu, upah sebagai hak bagi pekerja merupakan kewajiban bagi Pengusaha atau Perusahaan, UU Cipta Kerja tidak hanya mengubah pasal tentang upah namun juga menambah beberapa ketentuan pasal terkait pengupahan. Adapun isu strategis yang berkaitan dengan Upah adalah sebagai berikut :

- a. Upah Minimum Kab/Kota tetap diatur untuk lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi sebagaimana ketentuan Pasal 88 C UU Cipta Kerja;
- b. Upah Minimum Kab/Kota dan Upah Minimum Provinsi hanya dapat diberikan kepada Pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebagaimana ketentuan Pasal 88 E ayat (1).
- c. Upah yang dibayarkan diatas Upah Minimum merupakan ranah hukum privat dimana

diatur berdasarkan kesepakatan antara Pekerja dan Pengusaha dengan memperhatikan struktur skala upah yang berlaku di Perusahaan yang bersangkutan.

- d. Kesepakatan Pengupahan yang lebih rendah dari ketentuan Peraturan Perundang- Undangan batal demi hukum dan kesepakatan pengupahan tersebut akan mengacu sebagaimana yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan sebagaimana ketentuan Pasal 88 A UU Cipta Kerja, hal ini perlu menjadi antisipasi pengusaha agar tidak memberikan upah dibawah minimum, karena kesepakatan pengupahan yang dibawah upah minimum tidak akan diakui oleh hukum dan perusahaan akan dimintai pertanggungjawaban atas kurang bayar terhadap upah dibawah upah minimum tersebut sejak pekerja yang bersangkutan memiliki hak atas upah.
- e. Struktur Skala Upah semula harus memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan dan kompetensi, kemudian diubah oleh Pasal 92 UU Cipta Kerja yang menentukan bahwa Struktur skala upah disusun oleh Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- f. Ketentuan mengenai penangguhan upah dihapuskan dari ketentuan UU Ketenagakerjaan, ini akan beresiko jika Perusahaan

tidak mengatur penangguhan upah didalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja selain itu jika perusahaan dinilai terlambat membayarkan upah sesuai dengan waktu yang telah disepakati dengan Pekerja, maka Perusahaan dapat dikenakan denda, oleh karena itu untuk mengantisipasi tidak terjadi dispute serta dituding tidak memiliki standing position secara legal maka ketentuan penangguhan upah sekurang-kurangnya perlu diatur didalam perjanjian kerja.

2.4.4 Hak Yang Diterima Pekerja Setelah Berakhirnya Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja memutuskan hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha atau sebaliknya, berakhirnya hubungan kerja disebabkan oleh PHK oleh Pengusaha ataupun dengan pengunduran diri dari Pekerja, maka setelahnya akan timbul Hak untuk Pekerja menerima uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, atau Uang Penggantian Hak. Pasal didalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang syarat-syarat Pekerja menerima hak atas pesangon dan penghargaan masa kerja, atau Uang Penggantian Hak dihilangkan oleh UU Cipta Kerja, atas Perubahan Pasal 156 didalam UU Cipta kerja tetap menyebutkan bahwa:

“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak

yang seharusnya diterima”

Ketentuan tersebut, masih mengamanatkan Pengusaha untuk membayarkan hak-hak Pekerja yang dikenai Pemutusan Hubungan Kerja, namun demikian UU Cipta Kerja telah menghilangkan pasal-pasal yang berkaitan tentang syarat-syarat pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang penggantian hak, selain itu UU Cipta kerja telah menghilangkan ketentuan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sebagai bagian dari penggantian hak. Namun demikian jika didalam Peraturan Perusahaan masih mengikuti perhitungan uang penggantian hak didalam UU No.13 Tahun 2003 maka itu tetap menjadi wajib untuk dijalankan.

Teknik perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya tidak mengalami banyak perubahan, tetapi dengan dihapuskannya syarat-syarat pemberian hak tersebut memberikan konsekuensi dimana Pengusaha memiliki kewenangan lebih untuk dapat menentukan syarat perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun demikian, ketentuan mengenai syarat perhitungan tersebut harus tercantum didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Sebagai catatan Pasal 156 ayat (5)

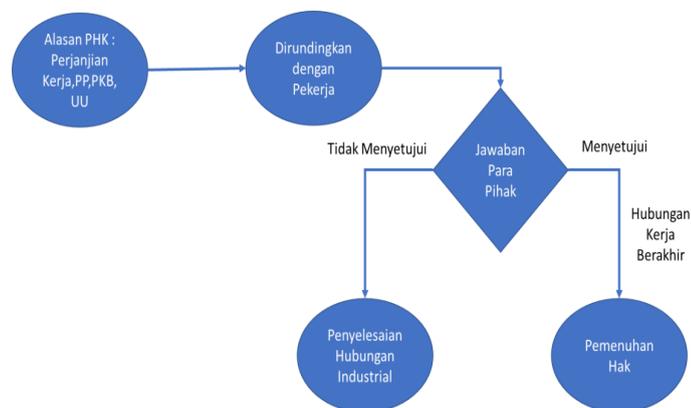
UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa tentang pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah yang paling lambat sudah dibuat 3 bulan setelah UU diundangkan. Dengan belum adanya Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang hal tersebut maka dapat disimpulkan sebagai kekosongan hukum, namun demikian, sebelum adanya Peraturan Pemerintah yang mengatur hal tersebut, maka untuk menjadi pegangan pelaksanaan pemberian pesangon dan meminimalisir perselisihan hak maka pengusaha, pekerja/buruh dapat mengacu kepada yang tercantun didalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia Nomor : Kep-78/Men/2001. UU Cipta Kerja turut memberikan ketentuan tambahan tentang Hak yang diterima oleh Pekerja/Buruh berstatus kontrak/PKWT ketika mengalami PHK karena berakhirnya jangka waktu kontrak dan selesainya suatu pekerjaan tertentu yaitu dengan diterimanya kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 61A UU Cipta Kerja. Namun demikian aturan mengenai besaran, cara perhitungan, dan syarat pemberian kompensasi hingga saat ini masih menunggu

ketetapan di dalam Peraturan Pemerintah. Oleh karena itu, berdasarkan hasil konsultasi dengan Suku Dinas Ketenagakerjaan Jakarta Barat, Perusahaan memiliki kewenangan untuk mengatur hal tersebut sampai dengan adanya Peraturan Pemerintah yang mengaturnya sehingga para pihak memiliki kepastian dan perlindungan hak terkait kompensasi.

C. Pemutusan Hubungan Kerja

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) merupakan penyebab terbanyak terjadinya perselisihan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha, adapun mengenai ketentuan PHK diatur didalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan proses PHK dapat dilakukan setelah Para Pihak telah mengupayakan untuk tidak terjadi PHK, jika hal tersebut tidak dapat menghindari PHK maka Para Pihak akan merundingkan alasan PHK, ketiadaan kesepakatan dari Para Pihak menyebabkan PHK harus ditetapkan melalui proses perselisihan hubungan industrial atau penetapan pengadilan.

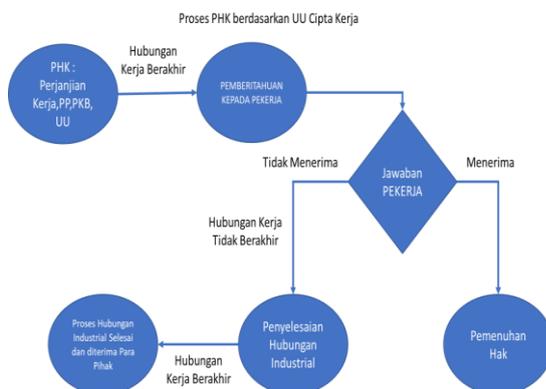
Proses PHK berdasarkan UU Ketenagakerjaan sebelum Pembaharuan



UU Ketenagakerjaan sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja, menentukan proses berakhirnya hubungan kerja dimulai dengan perundingan antara para Pihak untuk dapat menyepakati dan menerima alasan PHK maka setelah itu hubungan kerja dapat diakhiri atau ketika adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. sebagaimana diatur didalam perubahan Pasal 151 UU Cipta Kerja yang mengatur :

“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.”

Proses PHK yang semula perlu dirundingkan terlebih dahulu dengan Pekerja/Buruh menjadi cukup dengan pemberitahuan bahwa yang bersangkutan dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja, menurut penulis mekanisme seperti ini disatu sisi menyederhanakan dan memberikan kemudahan atas pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja, namun memiliki resiko dispute yang besar dengan :



D. Kesimpulan

Diundangkannya UU Cipta Kerja dengan nomor 11 tahun 2020 pada tanggal 2 November 2020 membawa perubahan bagi pelaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia, di satu sisi secara ekonomi kehadiran UU Cipta Kerja dapat meningkatkan iklim investasi yang baik sehingga membuka lapangan pekerjaan, di satu sisi terdapat ketentuan yang dirasa tidak berpihak kepada Pekerja/Buruh seperti berubahnya mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja dan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah tidak dibatasi dengan ketentuan perpanjangan ataupun pembaharuan perjanjian.

Berdasarkan pembahasan didalam tulisan ini maka kesimpulan dari Telaah Hukum ini dapat disimpulkan pada 3 poin berikut ini :

1. Penafsiran terhadap Pasal-Pasal UU Cipta Kerja kluaster Ketenagakerjaan harus dilakukan secara hati-hati dan cermat dikarenakan UU Cipta Kerja tidak membatalkan atau mencabut UU Ketenagakerjaan dan aturan pelaksana dari UU yang dilakukan perubahan, sehingga untuk dapat mendapatkan pemahaman yang komprehensif para pihak yang berkepentingan tetap perlu membaca dan mengacu kepada UU No.13 Tahun 2003 serta aturan pelaksana lainnya.
2. UU Cipta Kerja turut menguatkan dan menjamin

hak-hak yang sebelumnya tidak diatur oleh UU Ketenagakerjaan seperti pemberian kompensasi bagi pekerja/buruh yang telah berakhir jangka waktu perjanjiannya, dihitungnya masa percobaan sebagai masa kerja bagi pekerja yang statusnya PKWT, dan pemberlakuan upah minimum hanya bagi Pekerja yang memiliki masa kerja dari 1 tahun.

3. Apabila terjadi konflik, baik antara antara pekerja Tenaga Alih Daya dan pekerja tetap maupun antar pekerja Tenaga Alih Daya di perusahaan, pihak yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar menyangkut peraturan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja.

Karena hubungan hukum yang terjadi antara pekerja Tenaga Alih Daya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Berbagai persoalan yang muncul dalam pelaksanaan Tenaga Alih Daya akibat kelemahan sanksi hukum maupun pengawasan peraturan perundangan yang berlaku. karena itu implementasi UUK perlu adanya campur tangan pemerintah baik dalam pengawasan maupun penanganan kasus-kasus. Pemerintah harus bertindak tegas kepada setiap perusahaan yang melanggar aturan bidang ketenagakerjaan. Demikian juga penyelarasan peraturan tentang Tenaga Alih Daya perlu dilakukan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Priambudi, Komang. 2008. *Tenaga Alih Daya Versus Serikat Kerja*. Jakarta: Alihdaya Publishing.

Peraturan Perundangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan