
Analisis Hukum Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dan Problematikanya pada PT. Dharmamulia Prima Karya

Elizabeth Devina Putri¹, Angelita Audria², Almira Kharisma Maharani³, Daffa Arya Prayoga⁴,
Alexander Jonathan Arya Widya Pratama⁴

^{1,2,3,4,5}Universitas Sebelas Maret

E-mail: elizabethdevinap@gmail.com¹

Article History:

Received: 14 November 2022

Revised: 27 November 2022

Accepted: 28 November 2022

Keywords: *Outsourcing, Labor Rights, Labor Regulation*

Abstract: *Undang-Undang Cipta Kerja or commonly referred to as UUCK is a law drawn up by the government that regulates several fields, one of which is the manpower sector. This law was made to make it easier for investors and entrepreneurs to invest in Indonesia. Regarding employment itself, UUCK deletes, adds, and changes several articles in the UU Ketenagakerjaan. This change, of course, resulted in a polemic for labor actors, namely employers and workers. PT Dharmamulia Prima Karya as one of the outsourcing service providers was affected by the formation of the law. In conducting the research, the author uses a normative-empirical method that looks at how a substance in the law is formed and how the law is implemented in society directly. The author will describe descriptively and thoroughly about the research results obtained.*

PENDAHULUAN

Pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menimbulkan banyak polemik di masyarakat. Pembentukan yang terkesan terburu-buru dan minim pengikutsertaan partisipasi masyarakat menjadi peran utama dalam masalah tersebut. Pembentukan UU Cipta Kerja menggunakan pendekatan *Omnibus Law* dimana di dalam peraturan tersebut memangkas peraturan lainnya. Pada praktiknya, *Omnibus Law* menitikberatkan suatu pemangkasan peraturan perundang-undangan lain menjadi lebih sederhana serta mencabut dan mengubah banyak regulasi sekaligus.

Dalam bidang ketenagakerjaan sendiri, UU Cipta Kerja mempunyai 11 kelompok pengaturan yang terdiri atas 3 cakupan undang-undang yaitu, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial. Perubahan ini dimaksudkan untuk menyelaraskan regulasi mengenai ketenagakerjaan secara menyeluruh. UU Cipta Kerja mengubah beberapa perihal mengenai uang kompensasi, uang penghargaan masa kerja, serta pengaturan mengenai pekerja alih daya.

Pengaturan tentang regulasi terbaru ketenagakerjaan ini membuat baik perusahaan maupun pekerja harus mencermati kembali mengenai perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati bersama agar tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku dan berakibat pada batal demi hukum. Selain mencermati suatu perjanjian kerja, pengusaha juga harus meninjau ulang kembali mengenai peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama pula. Hal-hal yang perlu

diperhatikan adalah mengenai hak dan kewajiban bagi pengusaha serta pekerja.

Mengenai sistem alih daya (*outsourcing*) sendiri terdapat suatu perubahan utama yaitu pada penghapusan Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan yang awalnya mengatur bahwa pekerjaan yang bisa memakai sistem alih daya merupakan pekerjaan di luar sektor utama saja, misalnya pada suatu pabrik yang memproduksi onderdil mobil hanya diperbolehkan mempekerjakan satpam atau petugas kebersihan menggunakan sistem alih daya. Sedangkan di bagian produksi utama tidak diperbolehkan dan harus merupakan karyawan yang direkrut pabrik itu sendiri. Namun, setelah dihapuskannya Pasal 64 dan 65 tersebut perusahaan alih daya diberikan kesempatan untuk mempekerjakan pekerja tidak hanya di luar sektor utama saja melainkan di bagian produksi inti sendiri diperbolehkan. Dalam perspektif pengusaha tentu saja hal ini merupakan hal yang menguntungkan, namun tidak di dalam perspektif pekerja sehingga pelaksanaan akan perlindungan hak-hak pekerja harus diperhatikan dengan baik oleh pemerintah dan pengusaha itu sendiri.

Dalam dunia ketenagakerjaan, pekerja dan pengusaha membutuhkan satu sama lain. Pekerja akan membantu pelaksanaan produksi untuk terjadinya keberlangsungan ekonomi dan pengusaha memberikan pekerja uang sebagai hasil dari kerjanya. Oleh karena itu, penting menciptakan hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha agar tercapai hubungan ketenagakerjaan yang Pancasila. Negara dalam hal ini juga mempunyai kewajiban sebagai penengah antara kedua belah pihak sekaligus menjadi regulator dalam hubungan kerja itu sendiri. Negara mempunyai amanat untuk menjamin kesejahteraan masyarakatnya melalui 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.*”

Oleh karena itu, artikel ini akan membahas mengenai apa saja problematika yang dialami oleh pekerja dan pengusaha mengenai pengimplementasian UU Cipta Kerja terkhusus pada sektor ketenagakerjaan dengan analisa yang komprehensif dari segi pengaturan dan implementasinya. Maka dari itu, penulis memilih judul “Analisis Hukum Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dan Problematikanya pada PT Dharmamulia Prima Karya”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini menggunakan metode normatif-empiris, yaitu fokus penelitian penerapan merupakan implementasi suatu ketentuan peraturan perundang-undangan normatif (*in Abstracto*) dan analisis suatu peristiwa yang sudah terjadi dalam kehidupan di masyarakat (*in Concreto*). Pendekatan yang akan digunakan merupakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan undang-undang sebagai dasar dari kajian bagaimana implementasi peraturan mengenai ketenagakerjaan dan pendekatan kasus sebagai analisa contoh nyata yang terjadi di dalam masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan mengenai legalitas dan syarat-syarat terbentuknya suatu perusahaan alih daya (*outsourcing*)

Istilah alih daya atau *outsourcing* memiliki banyak pengertian. Menurut Indrajit, alih daya merupakan suatu proses penyerahan sebagian pelaksana pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh. Sedangkan menurut Libertus Jehani, alih daya merupakan suatu bentuk penyerahan mengenai pekerjaan kepada pihak luar atau pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan. Terakhir, menurut Candra Suwondo

alih daya merupakan suatu pendelegasian tentang operasi maupun manajemen harian dari satu pihak kepada pihak luar yang menyediakan jasa *outsourcing*, jasa ini disebut juga dengan pihak ketiga di dalam penerapan atau peraturan yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara umum pengertian akan alih daya adalah suatu proses pemindahan tanggung jawab perekrutan serta pekerjaan pekerja kepada perusahaan lain yang di luar dari perusahaan induk itu sendiri.

Dalam pelaksanaan alih daya sendiri terdapat tiga pihak yang terlibat yaitu perusahaan alih daya atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan pengguna tenaga kerja atau *principle*, dan yang terakhir merupakan pekerja itu sendiri. PT Dharmamulia Prima Karya sebagai subjek penelitian dalam artikel ini merupakan suatu perusahaan alih daya yang menyediakan jasa pemenuhan tenaga kerja. Sebagai suatu perusahaan alih daya, terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan izin operasi yang dibuat oleh pemerintah. Syarat yang harus ditaati untuk mendirikan perusahaan alih daya terdapat dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan alih daya berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Berdasarkan syarat dari pasal ini berarti perusahaan alih daya tidak boleh berbentuk Firma atau CV karena bukan merupakan suatu badan hukum.

Perizinan Berusaha bagi perusahaan di sektor ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 165 Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggara Perizinan Berusaha Berbasis Resiko yang menyatakan:

“Perizinan Berusaha Untuk Menunjang Kegiatan Usaha pada sektor ketenagakerjaan meliputi:

- a. izin pemeriksaan/pengujian dan/atau pelayanan kesehatan kerja;*
- b. sertifikat SMK3;*
- c. surat keterangan layak K3 bagi peralatan, pesawat angkat dan pesawat angkut, pesawat tenaga dan produksi, pesawat uap, bejana tekanan, tangki timbun, elevator/lift, eskalator, instalasi penyalur petir, sarana proteksi kebakaran dan peralatan lainnya yang berisiko tinggi, pengendalian bahan kimia berbahaya dan lingkungan kerja; dan*
- d. izin kantor cabang perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia.”*

Untuk perusahaan alih daya yang menyediakan tenaga kerja magang juga wajib memiliki Sertifikat Perizinan Magang dan menyediakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja magang.

Hubungan kerja yang ditimbulkan dalam perjanjian kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja alih daya

Dalam sistem alih daya, perusahaan alih daya biasanya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) tergantung jenis pekerjaan dan permintaan dari perusahaan pengguna jasa. PT Dharmamulia Prima Karya sendiri mempunyai kontrak kerja yang terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Magang, dan Perjanjian Tenaga Kerja Harian. PKWT tersebut memiliki jangka waktu yang bermacam-macam dan dibuat secara tertulis. Berdasarkan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT paling sedikit memuat mengenai:

- a. Nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;

- e. Besaran dan cara pembayaran Upah;
- f. Hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. Tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Perjanjian kerja tersebut berisi syarat-syarat kerja yang berupa hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja. Dalam hal ini, hak-hak yang pekerja dapatkan adalah upah, cuti dan istirahat mingguan, jaminan sosial ketenagakerjaan (jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun), serta uang kompensasi apabila perjanjian kerja tersebut berakhir. Baik pekerja biasa, pekerja magang, maupun pekerja harian semuanya didaftarkan dan mendapat jaminan sosial yang disebutkan di atas. Sedangkan hak dari perusahaan sendiri adalah menerima hasil kerja dari para pekerja.

Pihak-pihak yang tertulis dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut adalah perusahaan alih daya serta pekerjanya sehingga mengakibatkan pekerja tidak mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan perusahaan pengguna jasa. Hak-hak yang diterima oleh pekerja alih daya sepenuhnya harus dipenuhi oleh perusahaan alih daya dan pekerja juga mempertanggungjawabkan pekerjaannya terhadap perusahaan alih daya.

Problematika yang dihadapi oleh pengusaha dan pekerja pasca sah nya UU Cipta Kerja

Alih daya mempunyai sistem tersendiri yang berisi kesepakatan mana yang merupakan tanggung jawab perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna jasa. Keuntungan dari perusahaan pengguna jasa menggunakan sistem alih daya untuk mendapatkan karyawan adalah dengan terpangkasnya biaya proses rekrutmen karena menggunakan bantuan dari pihak ketiga. Hal ini menyebabkan perusahaan alih daya cukup dicari dan dibutuhkan oleh pabrik-pabrik berskala besar yang membutuhkan karyawan produksi maupun non-produksi dalam jumlah banyak. Dari sisi pekerja, keuntungannya adalah perusahaan alih daya biasanya bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja setempat sehingga pekerja mempunyai koneksi untuk bekerja dan segera dipekerjakan.

Pasca disahkannya UU Cipta Kerja pada tahun 2020 lalu menimbulkan banyak polemik di kalangan pekerja dan pengusaha. Dalam perspektif pengusaha, perihal uang kompensasi menjadi permasalahan yang cukup berat karena sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, uang kompensasi sejumlah upah sebulan diberikan apabila jangka waktu dari PKWT sudah berakhir. Pemberian uang kompensasi merupakan tanggung jawab dari perusahaan alih daya. Hal ini berkaitan dengan sifat dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja alih daya, dimana perputaran pekerja cukup cepat sehingga jangka waktu yang dilaksanakan juga pendek. Selain itu, perusahaan alih daya juga biasanya mengurus lebih dari 1000 pekerja. Akibatnya, uang kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja yang jangka waktu PKWT-nya telah berakhir menjadi sangat banyak dan menghasilkan beban pada *cash flow* perusahaan tersebut.

Dalam perspektif pekerja, pengesahan UU Cipta Kerja ini pun tidak lepas dari polemik. Misalnya pada perihal dihapuskannya Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan yang mengakibatkan sistem alih daya bisa diterapkan pada sektor utama bisnis perusahaan. Hal ini menyebabkan pekerja yang dibutuhkan dalam sektor utama mempunyai jangka waktu kerja yang sangat pendek serta perekrutan dan pemberhentian pekerja terjadi secara cepat sehingga pekerja tidak mempunyai pengalaman kerja yang cukup memadai dalam suatu bidang. Selain itu akibat dari jangka waktu perjanjian kerja yang pendek, perlindungan hukum akan hak-hak pekerja pun menjadi cenderung

tidak jelas karena tidak bersifat berkelanjutan.

KESIMPULAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini menggunakan metode normatif-empiris, yaitu fokus penelitian penerapan merupakan implementasi suatu ketentuan peraturan perundang-undangan normatif (*in Abstracto*) dan analisis suatu peristiwa yang sudah terjadi dalam kehidupan di masyarakat (*in Concreto*). Pendekatan yang akan digunakan merupakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan undang-undang sebagai dasar dari kajian bagaimana implementasi peraturan mengenai ketenagakerjaan dan pendekatan kasus sebagai analisa contoh nyata yang terjadi di dalam masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Fitri, Winda, Luthfia Hidayah, Fakultas Hukum, and Universitas Internasional Batam. "PROBLEMATIKA TERKAIT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DI INDONESIA : SUATU KAJIAN PERSPEKTIF PEMBENTUKAN." *e-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Ilmu Hukum* 4 (2021): 725–735.
- Fitriyaningrum, Julyatika. "Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" 2, no. 1 (2019): 88–102.
- Indrajit, Richardus Eko. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo, 2003.
- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Nurmayani, Nurmayani, and Mery Farida. "Problematika Konsep Diskresi Dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia* 1, no. 1 (2021): 11–20.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggara Perizinan Berusaha Berbasis Resiko
- Suwondo, Candra. *Outsourcing Implementasi Di Indonesia*. Jakarta: PT Alex Media Computindo, 2004.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan