



Pelaksanaan Pekerja Alih Daya Oleh Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Terdaftar Pada Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Implementation of Outsourcing Workers by Outsourcing Companies That Are Not Registered with the Manpower Office Based on the Manpower Law

Christine Nauli Pakpahan, Holyness N Singadimedja, Agus Pratiwi

Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran Bandung, Indonesia

*Email: Christinenauli0@gmail.com, holyness@unpad.ac.id

*Correspondence: Christine Nauli Pakpahan

DOI:

10.36418/comserva.v2i11.561

Histori Artikel

Diajukan : 28-01-2023

Diterima : 15-03-2023

Diterbitkan : 25-03-2023

ABSTRAK

Setiap pengusaha berkompetisi untuk mendapat keuntungan atau profit oriented yang maksimal dengan menekan pengeluaran yang minimal. Salah satu strategi yang dilakukan ialah dengan melakukan kerjasama dengan pengusaha, dimana suatu perusahaan dapat mengambil pekerja yang akan bekerja di luar bidang-bidang produksi atau bidang-bidang utamanya dari perusahaan alih daya tersebut. Namun, penyelenggaraan alih daya dalam beberapa tahun terakhir masih mengalami kendala akibat minimnya regulasi yang diterbitkan oleh pemerintah sebagai bentuk antisipasi terhadap ketimpangan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Hal ini menimbulkan potensi maladministrasi terhadap perusahaan karena kurang ketatnya pengawasan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi efektifitas dari fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan alih daya yang tidak mendaftarkan perusahaannya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis peraturan perundang-undangan yang berlaku dan teori-teori hukum yang dikaitkan dengan praktik nyata pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan masih belum berjalan secara optimal dikarenakan jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan objek pengawasan ketenagakerjaan.

Kata kunci: Alihdaya; Dinas Tenaga kerja; Pengawasan

ABSTRACT

Every entrepreneur competes to get maximum profit or profit oriented by reducing minimum expenses. One of the strategies undertaken is to cooperate with employers where a company can take workers who will work outside the production fields or the main fields of the outsourcing company. However, the implementation of outsourcing in recent years has still experienced problems due to the lack of regulations issued by the government as a form of anticipation of inequality in the implementation of work relations between employers and workers. This raises the potential for maladministration of the company due to the lack of strict supervision from Labor Inspectors. This study aims to identify the effectiveness of the Oversight function of the Department of Manpower for outsourced companies that do not register their companies with the local Office of Manpower and Transmigration. The research method used is a normative juridical method with research specifications that are descriptive analytical in nature of the applicable laws and regulations and legal theories associated with the actual practice of the implementation of labor inspection. The results of the

study state that labor inspection is still not running optimally because the number of labor inspectors is not comparable to the objects of labor inspection.

Keywords: *Outsourcing; Labor Offices; Supervision*

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia berupaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja dengan menggunakan akal dan pikirannya (Umanailo et al., 2016). Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (yang selanjutnya disebut UUD 1945) menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pada umumnya apabila seseorang bekerja terhadap orang lain tentunya memiliki hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Akan tetapi nyatanya hubungan kerja tidak hanya terbatas pada hubungan antara pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga terdapat hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha satu dengan pengusaha lainnya dengan mengikutsertakan tenaga kerja didalamnya, di mana hal ini dikenal dengan sistem alih daya di Indonesia (Indriani, 2016). Alih daya adalah Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT (Hutabarat et al., 2021).

Merujuk pada riset yang dilakukan oleh Divisi Riset PPM Manajemen pada tahun 2019, diketahui bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga kerja alih daya dalam kegiatan operasionalnya, sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga alih daya (Masriansyah, 2020). Selanjutnya, hal mendasar dalam pelaksanaan pekerjaan antara pekerja alih daya dan perusahaan alih daya dituangkan dalam perjanjian tertulis (Budiartha, 2016). Perjanjian kerja alih daya memuat hak dan kewajiban para pihak sama seperti perjanjian pada umumnya. Namun pada praktiknya, penerapan sistem alih daya lebih banyak merugikan pekerja atau buruh (Fitriyaningrum, 2019). Hal ini dilihat dari hubungan kerja yang selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak, upah lebih rendah, minimnya jaminan sosial, tidak adanya perlindungan kerja, serta jaminan pengembangan karir. Bahkan pada awal pengurusan izin secara administrasi pun kerap kali perusahaan alih daya mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik itu terkait dengan hak pekerja, maupun syarat yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penyaluran alih daya terkait (A. M. Harahap, 2020). Persoalan tersebut terjadi karena belum berfungsinya pengawasan secara optimal. Menaker Ida Fauziyah mengungkapkan, salah satu kendala dalam pengawasan ketenagakerjaan saat ini adalah tidak sebandingnya jumlah Pengawas Ketenagakerjaan dengan jumlah obyek pengawasan. Hingga triwulan IV tahun 2020, jumlah Pengawas Ketenagakerjaan seluruh Indonesia sebanyak 1.686 orang. Sementara jumlah perusahaan hingga tahun 2021 berdasarkan Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Online telah mencapai 343 ribu perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja mencapai 9,4 juta orang (NTB, 2021).

Salah satu contoh kasus yang menarik untuk dikaji terkait pelaksanaan pekerjaan pemborongan yang perusahaannya tidak terdaftar pada Disnaker adalah perkara gugatan antara Slamet Apriadi selaku penggugat sekaligus pekerja alih daya, melawan PT Semen Baturaja Tbk selaku pemberi pekerjaan dan PT Esbe Yasa Pratama sebagai penerima pekerjaan atau disebut juga perusahaan alih daya. Hal ini bermula karena PT Esbe Yasa Pratama menyampaikan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Slamet selaku penggugat karena alasan PT Semen tidak memperpanjang kontrak terhadap tenaga kerja. Kenyatannya, pelaksanaan pekerjaan pemborongan yang selama ini dijalani oleh PT Esbe tidak terdaftar pada Disnaker sejak awal pengaturan tersebut diberlakukan. Majelis Hakim Pengadilan Negeri Palembang melalui Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg. menerima gugatan yang diajukan

terhadap para tergugat dengan menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh PT Esbe dan PT Semen bertentangan dengan hukum.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian dengan pendekatan yuridis normatif dan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, yaitu dengan mendeskripsikan permasalahan terkait berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini akan dikaji dari bahan pustaka sebagai penelitian utama. Dalam hal ini mengenai perusahaan alih daya yang tidak terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat, ditinjau dari undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang cipta kerja, dan peraturan turunan ketenagakerjaan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap Perusahaan Alih Daya

Berdasarkan data yang diperoleh oleh Penulis melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Selatan, berikut ialah jumlah pegawai pengawas yang bertanggung jawab dalam bagian pengawasan norma ketenagakerjaan:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

No.	Kab/Kota	Jumlah Pengawas
1	Prov Sumsel/Palembang	21 orang
2	Banyuasin	6 orang
3	Oku	2 orang
4	Oku Timur	0
5	Oku Selatan	0
6	Prabumulih & Pali	4 orang
7	Muara Enim	0
8	Lahat	0
9	Lubuk Linggau	3 orang
10	Musi Banyuasin	4 orang
11	Ogan Komering Hilir	2 orang
12	Ogan Ilir	1 orang
13	Pagar Alam	0
14	Musi Rawas	4 orang
15	Empat Lawang	1 orang
16	Musi Rawas Utara	4 orang
Jumlah		52 orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Sumatera Selatan “PERMEN 09 TRIWULAN IV 2021 Data Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan 2021”

Objek pengawasan ketenagakerjaan ialah perusahaan yang berbadan hukum atau non badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja baik milik swasta maupun negara termasuk keadaan tenaga kerja, kondisi kerja, dan objek objek teknis atau peralatan produksi lainnya (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021). Berikut adalah jumlah perusahaan yang menjadi obyek pengawasan para pelaksana pengawasan ketenagakerjaan:

Tabel 2. Data Perusahaan Obyek Pengawasan Ketenagakerjaan

No.	Kab/Kota	Jml Perusahaan
1	Palembang	4.401
2	Banyuasin	439
3	MUBA	415
4	Ogan Ilir	94
5	OKI	162
6	Prabumulih	396
7	Muara Enim	366
8	Lahat	136
9	Pagar Alam	50
10	Empat Lawang	32
11	OKU	284
12	Oku Timur	143
13	Oku Selatan	73
14	Musi Rawas	75
15	Lubuk Linggau	7
16	Pali	73
17	Muratara	37
Jumlah		7.183

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Sumatera Selatan “PERMEN 09 TRIWULAN IV 2021 Data Perusahaan Obyek Pengawasan Ketenagakerjaan 2021”

Berdasarkan data di atas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Selatan memiliki obyek pengawasan sejumlah 4.401 yang terbagi atas perusahaan dengan skala usaha mikro, kecil, menengah, dan besar dengan jumlah Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Sumsel sebanyak 21 orang.

Selanjutnya, Penulis memperoleh data yang berisi rekapitulasi data perusahaan alih daya yang memiliki izin operasional di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Selatan sebagai berikut:

Tabel 3. Data Perusahaan Alih Daya yang Terdaftar di Disnakertrans Sumsel

No.	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT Alam Insan Fortuna	JL.KIEMAS NO.178 KEL.TEGAL REJO, KEC.TANJUNG ENIM KAB MUARA ENIM SUMSEL
2	PT Binayasa Karya Pratama Unit Syariah Palembang	Gedung Bank BTN Syariah Jl Kapten A Rivai No 221 kel. 26 Ilir Kec. IB 1 Palembang
3	Elnusa Petrofin	JL. KI MAROGAN NO.1927 KEL. KEMANG AGUNG KERTAPATI PALEMBANG
4	Dms Ogan Komering Ilir	Jl. Lintas Timur Desa Muara Baru Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan
5	PT Rizkhi Marwa Pratama	Jl. Kelapa Hijau, Perum Griya Talang Kelapa Blok 7 RT 31 No. 679 Kelurahan Talang Kelapa Palembang
6	PT Jasa Primatama Mandiri Unit Palembang	Jl. Lintas Palembang - Prabumulih KM 47

Christine Nauli Pakpahan, Holyness N Singadimedja, Agus Pratiwi

Implementation of Outsourcing Workers by Outsourcing Companies That Are Not Registered with the Manpower Office Based on the Manpower Law

7	PT Arica	Jl. Baturaja Lingkungan I Karang Asam RT.007 RW.001 No. 44 Kecamatan Lawang Kidul Kabupaten Muara Enim Sumatera Selatan
8	Harmatera Lambang Negeri	Perum OPI, Blok J 11, Jl. Cendrawasih VI
9	PT Trikarya Cemerlang Unit PT Tirta Freshindo Jaya (Mayora Group) Palembang	Jl. Palembang-Betung Km. 18, Rt018/Rw003, Kel. Sukamoro, Kec. Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan
10	PT Elang Batuah Indonesia	Jl. Gub. H. A. Bastari RT. 09 RW. 02 Kelurahan 8 Ulu Kecamatan Jakabari Kota Palembang
11	PT Global Secont	Unit 706-709 Jl. Jend Sudirman No.57 Palembang
12	PT Reska Multi Usaha Branch Office 11 Palembang	Jalan Merogan No.1 Kertapati, Palembang, Sumatera Selatan
13	PT Gloria Jaya Abadi	Lingkungan III RT 003/003 Gelumbang, Kec. Gelumbang Muara Enim
14	PT Siparma Cakrawala Cab. Palembang	JL. PALEMBANG JAMBI KM 67 RT 28 RW 8, KEC BETUNG, SEKAYU
15	Perkasa Sumsel Sejahtera	komplek griya gading pesona blok L nomor 15, Kel.Sukajadi Kec.Talang Kelapa Kab.banyuasin prov.Sumatera Selatan
16	PT Eliga Insan Mulia	JL. NASKAH 2 PERUMAHAN BUKIT NASKAH INDAH BLOK. H NO.7 KEL.SUKARAMI KEC.SUKARAMI KOTA PALEMBANG SUMATERA SELATAN
17	PT Primsas Jamintara	Jl. Bidar B No.19, Lorok Pakjo, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30137
18	PT Lambang Asaz Mulia Palembang	JL. KI MAROGAN NO.1927 KEL. KEMANG AGUNG KERTAPATI PALEMBANG

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Sumatera Selatan “WLKP Online Sumatera Selatan 2021”

Tabel 4. Data Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan

NO	KAB/KOTA	PERUSAHAAN		JENIS PELANGGARAN NORMA KETENAGAKERJAAN															
		MELANGGAR	NP	WLK	WKWI	TKA	TKI	UMP	LEMBUR	THR	CUTI THN	CUTI HAID	PP/PKB	PHI	PWBD	PDSTK	PDSU	NUNGGAK BPJS	LAIN2
1	Palembang																		
2	Banyuasin																		
3	MUBA	3	3					2									1		
4	Ogan Ilir	5	5					1	1										
5	OKI																		
6	Prabumulih & Pali			145															
7	Muara Enim	3	3					1	1	1									
8	Lahat																		
9	Pagar Alam																		
10	Empat lawang																		
11	OKU																		
12	OKU Timur																		
13	OKU Selatan																		
14	Musi Rawas	1						1											
15	Lubuk Linggau	4		4				1											
16	Muratara																		
	JUMLAH	16	11	149	0	0	0	6	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Sumatera Selatan “PERMEN 09 TRIWULAN IV 2021 Data Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan 2021”

Pelaksanaan pengawasan yang dilaksanakan Pegawai Pengawas Disnaker Sumsel telah mengacu pada lingkup pengawasan yang diatur menurut PERMEN Nomor 03/MEN/1984/ tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-918/MEN/PPK-SES/XI/2004 tentang Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi Kabupaten/Kota.

Pengawasan terhadap norma kerja telah dilaksanakan melalui pemeriksaan lapangan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sumsel dengan melakukan kunjungan ke perusahaan alih daya, melakukan pertemuan dengan pengusaha/wakil yang telah ditetapkan oleh perusahaan alih daya yang bersangkutan, melakukan pemeriksaan terhadap dokumen perusahaan antara lain ijin operasional perusahaan, buruh, upah, waktu kerja, dan waktu istirahat, hubungan kerja, jaminan sosial, perlindungan bagi pekerja cacat, anak maupun pekerja perempuan, dan pemeriksaan administratif terhadap izin-izin dalam hal perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Hal tersebut merupakan impelentasi dari kewenangan yang dimiliki oleh Pegawai Pengawas Umum sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 03/Men/1984 mengenai kewenangan pegawai pengawas umum (Marpaung, 2016).

Dengan dilakukan pengawasan seperti pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bentuk dan cara pelaksanaan terhadap norma kerja dalam praktik alih daya yang dilakukan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

1. Membuat rencana kerja untuk melakukan pemeriksaan lapangan
2. Melakukan kunjungan ke perusahaan alih daya maupun ke perusahaan pengguna pekerja alih daya
3. Melakukan pertemuan dengan wakil yang ditunjuk oleh perusahaan
4. Melakukan pemeriksaan terhadap dokumen-dokumen perusahaan antara lain: ijin operasional perusahaan, upah, waktu kerja, hubungan kerja, jaminan sosial, perlindungan bagi pekerja anak, perlindungan bagi pekerja cacat maupun perlindungan bagi pekerja perempuan dan pemeriksaan administratif terhadap ijin-ijin dalam hal perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja
5. Mencatat temuan-temuan yang didapatkan dalam pemeriksaan dan pengujian kemudian melakukan analisa terhadap temuan-temuan tersebut untuk dijadikan suatu kesimpulan dalam laporan hasil pemeriksaan/pengujian pengawasan ketenagakerjaan.

Meskipun secara umum pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, akan tetapi pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan alih daya di Provinsi Sumatera Selatan sampai saat ini belum berjalan secara optimal. Setidaknya terdapat tiga indikator yang menunjukkan bahwa penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sumsel masih belum optimal.

Pertama, dilihat dari jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan. Hasil pengawasan ketenagakerjaan selama 2 tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan perusahaan yang melakukan pelanggaran. Pada tahun 2019 sebanyak 21 ribu perusahaan melakukan pelanggaran, sedangkan tahun 2020 turun menjadi sekitar 11 ribu perusahaan. Begitupun dengan pelanggaran norma ketenagakerjaan. Pada 2019 terjadi 35 ribu kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan. Pada 2020 angka ini menjadi turun menjadi 21 ribu. Penurunan serupa juga terjadi pada pelanggaran norma K3. Berdasarkan data di atas, di Provinsi Sumsel masih marak terjadi pelanggaran norma meskipun tidak sebanyak jumlah pada umumnya. Pelanggaran paling banyak adalah pada WLK (Wajib Laporkan Ketenagakerjaan) yang artinya masih banyak perusahaan yang tidak melaporkan atau mencatat perusahaannya kepada Disnaker Sumsel. Padahal perusahaan sendiri mengetahui bahwa ada pengaturan pidana dan denda yang mengancam pengusaha apabila tidak mendaftarkan WLK. Minimnya sosialisasi regulasi ketenagakerjaan

membuat baik pengusaha maupun pekerja tidak memiliki informasi memadai mengenai kewajiban pengusaha atas hak-hak pekerja itu sendiri. Asas pemerataan informasi itu cukup penting agar para pihak mengetahui kewajibannya (Chosyali & Sartono, 2019). Hal ini berkaitan pula akibat lemahnya peran pengawasan pemerintah terhadap penerapan regulasi hingga di level terendah. Selain jumlah pengawasan ketenagakerjaan yang kurang, mekanisme pengawasannya pun perlu diperbaiki.

Kedua, dilihat dari masih belum terpenuhinya hak-hak pekerja. Berdasarkan data pelanggaran norma ketenagakerjaan, dapat diketahui informasi mengenai pelanggaran terkait masih belum dipenuhinya hak-hak pekerja seperti UMK, THR, dan upah lembur. Pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban dalam hubungan kerja agar terhindar dari itikad tidak baik, maka diperlukan sanksi atau hukuman dan aturan hukum yang jelas demi terjaminnya hak untuk dipenuhi serta memberikan rasa takut terhadap orang yang melanggarnya (Mukhlis, 2021).

Ketiga, dilihat dari jumlah angka kecelakaan kerja yang masih tergolong tinggi. Pada kota Palembang masih ditemukan adanya kecelakaan kerja yang terjadi sebanyak 75x. Hal ini menunjukkan masih banyaknya norma ketenagakerjaan yang belum dijalankan oleh perusahaan di Provinsi Sumsel. Fakta menunjukkan bahwa kecelakaan kerja tidak jarang disebabkan oleh kesalahan dari para pekerja itu sendiri yang berawal dari kondisi tempat kerja dan beban kerja yang terlalu berlebihan dan tidak adanya prosedur keamanan dan minimnya peralatan.

Salah satu faktor penyebabnya yaitu minimnya minat pegawai pengawas Prov Sumsel yang berminat pada jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan. Selain itu juga terdapat pengawas yang lebih memilih menjadi pegawai biasa daripada menduduki jabatan pengawas. Permasalahan terbatasnya jumlah pengawas selalu dihadapi setiap daerah, seiring dengan bertambahnya jumlah perusahaan setiap tahunnya, tidak merubah jumlah pengawas yang disediakan oleh Pemerintah Provinsi Sumsel.

Terlebih dengan adanya Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah menyebabkan beralihnya kewenangan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan menjadi urusan Pemerintahan Provinsi, bukan lagi menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota (Rokhmah, 2019). Hal ini juga turut menambah kompleksitas permasalahan pengawasan ketenagakerjaan karena pengawasan yang hanya dilakukan oleh Pemerintahan provinsi dirasa terlalu birokratis dan seringkali Pemerintah Kabupaten/kota lebih mengetahui kondisi dan permasalahan terkait pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya dibandingkan dengan Pemerintahan Provinsi. Sehubungan dengan hal di atas, penulis melihat bahwa pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Disnaker Sumsel masih belum optimal.

Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Alih Daya yang Perusahaannya Tidak Terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja

Terdapat beberapa alasan dan kondisi tertentu yang menyebabkan putusya hubungan kerja, baik yang terletak pada diri pekerja/buruh maupun dari pihak pengusaha. PHK yang didasarkan pada alasan yang terletak pada diri pekerja adalah bahwa PHK dimaksud dikehendaki oleh pengusaha karena terdapat peristiwa hukum yang melibatkan pekerja/buruh (Zaini, 2017). Peristiwa hukum dimaksud dapat berbentuk pelanggaran peraturan perundang-undangan oleh pekerja/buruh, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang didalamnya secara tegas menyebutkan bahwa pelanggaran dapat berakibat putusya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Terlebih dahulu penulis menganalisis teori perlindungan hukum sebagai berikut:

1. Perlindungan Ekonomis,

Di dalam perlindungan ekonomis ini termasuk perlindungan jaminan akan penghasilan yang cukup dari bekerja. Hal ini diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UU Cipta Kerja yang berbunyi “Setiap

pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini bermakna bahwa jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Pemberian upah yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan menghindari tenaga kerja dari stres kerja akibat kekhawatiran akan pemenuhan kebutuhan keluarga dan diri sendiri.

Dalam implementasi perlindungan ekonomis, gaji pokok yang diberikan oleh pihak manajemen kepada Selamat adalah senilai Rp3.348.000,00. Pemberian upah tersebut telah sesuai dengan ketentuan UMK Palembang senilai 3.270.093/ bulan.

2. Perlindungan Sosial

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dalam hal ini adalah perlindungan sosial. Perlindungan sosial dalam hal pekerja adalah dalam bentuk jaminan kesehatan kerja. Jaminan kesehatan kerja disini berupa asuransi kesehatan. Asuransi kesehatan adalah salah satu jenis produk asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para nasabah asuransi apabila mereka mengalami kecelakaan (M. R. Harahap & Rahmani, 2022). Adapun program yang diterima dalam Jamsostek, yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) (Anggraini, 2021).

Dalam implementasi perlindungan sosial, PT Esbe Yasa Pratama sebagai perusahaan tempat dimana Selamat bekerja, mendaftarkan pekerjanya dalam program asuransi pemutusan hubungan kerja pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero). Asuransi PHK adalah asuransi yang memberikan perlindungan dari risiko kecelakaan dan kepailitan yang dapat menyebabkan terjadinya PHK serta melindungi pemilik usaha dari kewajiban membayar uang pesangon. Artinya apabila terjadi PHK, maka pesangon pekerja akan diberikan oleh Perusahaan terkait dalam hal ini adalah PT Asuransi Jiwasraya.

Asuransi PHK atau Asuransi JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) dapat dikatakan program yang efektif untuk para tenaga kerja yang ter-PHK karena mereka membutuhkan biaya hidup untuk keluarga, sementara mereka tetap berusaha mendapatkan pekerjaan baru. Selain itu program peningkatan keterampilan maupun pemberian pelatihan keterampilan baru akan sangat berarti untuk mendapatkan kembali pekerjaan bagi tenaga kerja yang di PHK.

3. Perlindungan Teknis

Dalam hal ini, perlindungan teknis bagi pekerja adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan teknis akan keamanan dari keselamatan kerja yang dimaksud disini adalah perlindungan akan pelaksanaan kerja yang aman mulai dari penyediaan APD, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, SOP (Standard Operational Procedure), JSA (Job Safety Analysis), dan sebagainya yang dilakukan, diupayakan dan diperbuat, terutama agar tenaga kerja tahu bagaimana prosedur kerja yang baik, terlindungi dari bahaya kerja di lingkungan kerja dan menjaga hasil produksi agar tetap aman sehingga pekerja dapat bekerja dengan nyaman, aman sehingga meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja. Selain itu, melindungi setiap orang yang berada di tempat kerja (non pekerja) dan juga masyarakat umum dari risiko penularan dan penyebaran bahaya dan risiko bahaya kerja.

Pada kasus yang diangkat oleh penulis, diketahui bahwa upah yang diterima oleh Selamat Apriyadi selaku Pengkuat ialah Rp3.348.000,00 per bulan. Faktanya, Selamat Apriyadi telah bekerja selama 8 tahun 4 bulan, sehingga merujuk pada UU Cipta Kerja Pasal 156 Ayat 3 Huruf B berkaitan dengan Uang Penghargaan Masa Kerja yang menjadi hak Penggugat adalah:

“Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah”.

Maka uang penghargaan masa kerja yang seharusnya dibayar oleh PT Esbe Yasa Pratama terhadap Selamat Apriyadi adalah $Rp3.348.000,00 \times 3 = Rp10.044.000,00$.

Selanjutnya, Uang Pesangon yang juga merupakan hak dari Penggugat berdasarkan Pasal 156 Ayat 2 Huruf I adalah

“Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.” Maka uang pesangon yang seharusnya dibayar oleh PT Esbe Yasa Pratama terhadap Selamat Apriyadi adalah $Rp3.348.000,00 \times 9 = Rp30.132.000,00$.”

Kemudian, terkait uang penggantian hak yang awalnya pada UU Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha menggantikan perumahan serta pengobatan dan perawatan sejumlah 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dihapuskan dalam UU Cipta Kerja. PP 35 Tahun 2021 pasal 40 ayat 4 hanya menjelaskan bahwa uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja dalam hal terjadinya PHK ialah meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan norma ketenagakerjaan terkait praktik alih daya di Provinsi Sumatera Selatan telah dilakukan sejalan dengan peraturan yang berlaku. Namun dalam pelaksanaan pengawasan norma ketenagakerjaan terkhusus pada praktik alih daya belum berjalan secara optimal. Faktor yang menyebabkan kendala tersebut ialah karena belum adanya peraturan perundang-undangan khusus yang mengatur pengawasan alih daya, minimnya personel pengawas ketenagakerjaan, serta keterbatasan dana untuk operasional pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja pada perusahaan alih daya yang tidak mendaftarkan perusahaannya kepada Dinas Tenaga Kerja setempat, maka hak yang seharusnya diperoleh tidak berbeda dengan hak pekerja yang terkena PHK pada perusahaan lainnya. Berdasarkan UU Cipta kerja, perbedaan kategori hak pekerja yang di PHK didasari oleh hubungan kerjanya, baik itu PKWT maupun PKWTT. Dalam pasal 81 UU Cipta Kerja menyatakan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, M. (2021). *Kualitas Pelayanan Aplikasi E-Klaim Program Jaminan Hari Tua (JHT) Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Makassar (Studi Kasus Pt. Sari Agrotama Persada)*. Universitas Negeri Makassar.
- Budiarta, I. (2016). *Hukum outsourcing: konsep alih daya, bentuk perlindungan, dan kepastian hukum*. Setara Press.
- Chosyali, A., & Sartono, T. (2019). Optimalisasi Peningkatan Kualitas Kredit Dalam Rangka Mengatasi Kredit Bermasalah. *Law Reform*, 15(1), 98–112.
- Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88–102.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.
- Harahap, M. R., & Rahmani, N. A. B. (2022). Actuarial Aspects in Health Insurance. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 1(2), 225–230.
- Hutabarat, I. M., Anggusti, M., & Tobing, C. N. M. (2021). Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di Pt Ntu). *Nommensen Journal of Legal Opinion*, 55–79.
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keadilan*, 3(1), 74–85.
- Marpaung, R. (2016). *Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan Dalam Pengawasan Terhadap Perusahaan Dihubungkan Dengan Uu Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Medan Area.
- Masriansyah, L. (2020). Go Digital and Customer Relationship Marketing sebagai Strategi Pemulihan Bisnis UMKM yang Efektif dan Efisien di Masa Adaptasi New Normal. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 8(4), 126–140.
- Mukhlis, M. (2021). *Pelaksanaan Pengawasan Hak Konsumen Atas Informasi dan Keamanan Dalam Mengkomsumsi Pangan Industri Rumah Tangga Di Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- NTB, D. (2021). *Menaker Ida: Kasus Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan Terus Turun*. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/menaker-ida-kasus-pelanggaran-norma-ketenagakerjaan-terus-turun/>

Christine Nauli Pakpahan, Holyness N Singadimedja, Agus Pratiwi

Implementation of Outsourcing Workers by Outsourcing Companies That Are Not Registered with the Manpower Office Based on the Manpower Law

Rokhmah, F. A. (2019). *Implikasi pasal 8 Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah terhadap pengawasan pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial tenaga kerja: Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.

Umanailo, M. C. B., Sos, S., Umanailo, M. C. B., & Sos, S. (2016). *Ilmu sosial budaya dasar*.

Zaini, A. (2017). Ahmad Zaini Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundangan-Undangan Ketenagakerjaan. *Al Ahkam*, 13(1), 76–110.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).