

KEABSAHAN PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN ALIH DAYA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Ganang¹, Junaedi², Sugeng Prayitno³
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan^{1,2,3}
Email : ganang.triyono74@gmail.com¹

Abstrak

Tulisan ini menyoroti isu praktik outsourcing atau alih daya di Indonesia, terutama dalam konteks ketenagakerjaan, dengan fokus pada kerangka regulasi yang berlaku. Meskipun Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 telah dicabut, penulis menyatakan bahwa perusahaan alih daya yang telah menerima pemborongan pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan masih dapat beroperasi berdasarkan peraturan tersebut, berdasarkan prinsip bahwa peraturan pelaksanaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang yang baru tetap berlaku. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Data primer yang digunakan adalah Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang, dan peraturan-peraturan lain. Data sekunder yang digunakan adalah buku-buku Pustaka, jurnal-jurnal hukum, hasil penelitian, makalah-makalah, artikel dan karya tulis lain. Kesimpulan dari tulisan ini adalah bahwa dalam hubungan kerja terkait outsourcing, pihak-pihak yang terlibat meliputi perusahaan alih daya yang telah memenuhi persyaratan hukum, perusahaan pemberi pekerjaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan alih daya, dan pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan alih daya. Perusahaan alih daya harus memiliki badan hukum dan izin dari pemerintah pusat, dan dalam konteks peraturan yang berlaku, penulis mengutip bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 masih berlaku sebagai pedoman dalam pelaksanaan outsourcing.

Kata Kunci: *outsourcing*, tenaga kerja, undang-undang cipta kerja.

Abstract

This paper highlighted the issue of outsourcing practices in Indonesia, particularly in the context of employment, with a focus on the applicable regulatory framework. Although the Minister of Manpower Regulation No. 19/2012 has been revoked, the author argues that outsourcing companies that have accepted work outsourcing under a work outsourcing agreement can still operate under the regulation, based on the principle that implementing regulations that do not conflict with the new law remain in effect. The conclusion of this paper was that in work relations related to outsourcing, the parties involved include outsourcing companies that have fulfilled the legal requirements, companies that give some of the work to outsourcing companies, and workers/laborers who work for outsourcing companies. Outsourcing companies must have a legal entity and a permit from the central government, and in the context of applicable regulations, the author cites that Minister of Manpower Regulation No. 19/2012 still applies as a guideline in the implementation of outsourcing.

Keywords: outsourcing, labor, employment copyright law.

PENDAHULUAN

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi mata uang, agar manusia dapat hidup maka manusia harus bekerja. Manusia sebagai mahluk sosial (zoon politicon) mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, yang diantaranya adalah sandang, papan, pangan. Demi terpenuhinya berbagai kebutuhan itu manusia dituntut

untuk bekerja karena dengan pekerjaannya itu dapat diperoleh suatu penghasilan. Dalam hal ini, hak untuk bekerja sudah secara eksplisit diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang dapat berusaha dengan sendiri (wirausaha) ataupun dapat bekerja pada orang lain dan inilah yang berkaitan dengan Hukum Perburuhan. Hukum Perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku

(segala peraturan- peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/perusahaan atau perusahaan alih daya dengan perusahaan pengguna mengenai pemborongan pekerjaan, termasuk mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut (Asikin, 2006). Sementara berdasarkan pengertian ketenagakerjaan maka hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja (Husni, 2003). Salah satu polemik dalam ketenagakerjaan yang banyak mendapatkan sorotan adalah permasalahan alih daya yaitu suatu bentuk pemborongan pekerjaan antara pengguna tenaga kerja dengan perusahaan alih daya.

Kondisi perekonomian yang terpuruk telah memaksa pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif untuk menciptakan iklim usaha. Melalui berbagai regulasi, pemerintah telah menciptakan perangkat hukum bagi perkembangan investasi melalui dunia usaha. Disisi lain, pengusaha juga berupaya untuk menangkap setiap peluang bisnis yang ada, baik melalui pemanfaatan berbagai kemudahan usaha yang diberikan pemerintah maupun melalui upaya-upaya internal, misalnya melakukan efisiensi untuk menghemat biaya operasional. Salah satu regulasi yang banyak mendapat sorotan belakangan ini adalah Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Salah satu ketentuan yang mengundang perdebatan dalam undang-undang ini adalah ketentuan mengenai alih daya yang sebelumnya pernah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selama ini dikenal dengan sebutan *outsourcing*.

Outsourcing berasal dari bahasa Inggris yang berarti alih daya. *Outsourcing* mempunyai nama lain yaitu "contracting out" merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain (Web, 2023). *Outsourcing* dapat disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan (Damanik, 2006). Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis. Pada awalnya, *outsourcing* atau alih daya belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian yang tidak dapat dikerjakan secara internal dikerjakan secara *outsource*. Namun sekitar tahun 1990, *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melalui

outsource yang dianggap merupakan fungsi yang penting bagi perusahaan akan tetapi tidak berhubungan dengan bisnis inti perusahaan. Dalam perkembangan selanjutnya, *outsourcing* tidak lagi sekedar membagi risiko tetapi menjadi lebih kompleks. Micheal F. Corbett, pendiri The Outsourcing Institut dan Presiden Direktur dari Micheal F. Corbett & Associates Consulting Firm mengemukakan *outsourcing* telah menjadi alat manajemen. Bukan hanya untuk menyelesaikan masalah tetapi juga untuk mendukung tujuan dan sasaran bisnis (Damanik, 2006).

Pada dasarnya, praktek *outsourcing* di Indonesia telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan diatur dalam Pasal 1601 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayar sejumlah harga. Sebelumnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bidang-bidang tertentu yang memungkinkan untuk di *outsource*, yaitu bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja perusahaan mulai tumbuh pemikiran baru untuk menggantikan tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.

Akhir-akhir ini, pelaksanaan *outsourcing* atau alih daya banyak dibicarakan oleh para pelaku proses produksi barang maupun jasa, maupun pemerhati karena *outsourcing* atau alih daya banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.

Pelaksanaan *outsourcing* atau alih daya yang demikian tentunya menimbulkan banyak keresahan bagi pihak pekerja/buruh dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga maksud diadakan *outsourcing* atau alih daya seperti apa yang disebutkan diatas menjadi tidak tercapai, karena terganggu proses produksi barang dan jasa.

Berdasarkan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mengubah Pasal 66 ayat (4), (5), dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan alih daya atau *outsourcing* harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi izin usaha dari pemerintah pusat, ketentuan tersebut selengkapnya berbunyi sebagai berikut: "Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang

diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Ketentuan lebih lanjut mengenai izin perusahaan alih daya berdasarkan turunan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, hingga saat ini belum diterbitkan. Namun demikian peraturan sebelumnya yang berlaku adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan perubahannya. Sedangkan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan perubahannya telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan, yang telah berlaku pada tanggal diundangkan yaitu 12 November 2021 dan berlaku surut sejak tanggal 2 Februari 2021 silam.

Dengan demikian, mengenai syarat dan ketentuan serta tatacara pembentukan dan perijinan badan usaha yang bidang usahanya melaksanakan kegiatan alih daya belum ada aturan yang mengaturnya, maka apabila ada badan usaha yang melaksanakan kegiatan alih daya mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan alih daya menjadi permasalahan hukum dan menimbulkan akibat hukum bagi badan usaha alih daya, pekerja dan pengguna tenaga kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana syarat dan tata cara perjanjian penyerahan pekerjaan dari perusahaan pengguna ke perusahaan alih daya berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan turunannya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Data primer yang digunakan adalah Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang, dan peraturan-peraturan lain. Data sekunder yang digunakan

adalah buku-buku Pustaka, jurnal-jurnal hukum, hasil penelitian, makalah-makalah, artikel dan karya tulis lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pihak-Pihak dalam Pelaksanaan Pemborongan Pekerjaan atau Alih Daya

Dalam pemborongan pekerjaan atau alih daya, pihak-pihak terlibat dalam hubungan kerja tidak hanya melibatkan pengusaha dan pekerja, melainkan melibatkan tiga pihak yaitu perusahaan penerima pekerjaan, perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja/buruh.

a. Perusahaan Alih Daya/Perusahaan Penerima Pekerjaan

Dalam melakukan pemborongan pekerjaan atau alih daya, perusahaan penerima pekerjaan disebut juga sebagai pemborong ataupun perusahaan penerima pemborongan pekerjaan selanjutnya disebut perusahaan alih daya. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang dimaksud dengan perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, dan yang dimaksud perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, tidak lagi dikenal perusahaan penerima pemborongan dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja melainkan hanya ada satu istilah Perusahaan Alih Daya yaitu badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan (Djumadi, 2003).

Memperhatikan definisi mengenai pengertian perusahaan alih daya harus berbadan hukum, dan ketentuan mengenai keharusan bahwa hanya perusahaan yang berbadan hukum yang dapat melakukan bisnis outsourcing atau alih daya telah ditetapkan dengan tegas oleh pembuat undang-undang, walaupun mengenai batasan per usahaan-perusahaan berbadan hukum tidak dijelaskan batasannya dalam undang-undang. Dengan tidak adanya batasan secara tegas tidak menentukan badan hukum tertentu yang dapat melaksanakan bisnis outsourcing, maka dapat diartikan semua badan hukum di Indonesia dapat melakukan outsourcing, yang terdiri dari: (Husni, 2003)

- 1) Perseroan Terbatas (PT)
- 2) Koperasi

3) Yayasan

b. Perusahaan Pemberi Pekerjaan/Pengguna Tenaga Kerja

Menurut FX Jumialdji perusahaan peng guna jasa disebut juga sebagai pemberi tugas, pimpro, aanbestede, bouwheer, atau principal ataupun pemberi pekerjaan. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 18 Tahun 2012 Pasal angka 1 disebutkan bahwa Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Pertimbangan yang dijadikan alasan perusahaan pengguna jasa untuk melakukan outsource ialah karena terdapat kesederhanaan bagi pengusaha tempat pekerja di pekerjakan, yakni perusahaan mengurus per masalah perekrutan dan pelatihan kerja. Mereka hanya menentukan kriteria tenaga kerja yang diperlukan dan memberikannya kepada perusahaan outsourcing. Hal ini merupakan efisiensi bagi perusahaan untuk melakukan bisnisnya (Jumialdji, 2006)

Dasar pertimbangan perusahaan melakukan outsourcing diantaranya adalah;

- 1) Perusahaan dapat melakukan efisiensi/penghematan;
- 2) Perusahaan lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan usaha;
- 3) Perusahaan dapat mempertahankan jumlah tenaga kerja tetap seminimal mungkin
- 4) Perusahaan tidak perlu menangani masalah ketenagakerjaan secara langsung.

Menurut Zainal Asikin (2006), banyak manfaat dengan adanya outsourcing atau alih daya bagi perusahaan apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang. Pilihan outsourcing atau alih daya oleh pe ngusaha merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis dan menghitung nilai keuntungannya, sedangkan produksi barang dan jasa tertentu atau pekerjaan tertentu diserahkan kepada pihak ketiga. Dengan penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih focus pada bisnis yang digelutinya. Dan dengan outsourcing maka resiko investasi akan terbagi menjadi lebih kecil resiko itu bukan hanya secara finansial akan tetapi juga operasional. Dengan demikian perusahaan akan menjadi lebih fleksibel dan lebih tahan terhadap guncangan-guncangan yang timbul dalam dunia usaha.

c. Pekerja/buruh

Pengertian pekerja/buruh dalam out- sourcing atau alih daya sebenarnya tidak berbeda jauh dengan pengertian pekerja/buruh berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 menyebutkan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada

perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berbeda dengan pengertian pekerja/buruh dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Pemborongan Pekerjaan Di Perusahaan Menurut Undang-Undang Cipta Kerja

Awalnya perjanjian pemborongan peker jaan (outsourcing) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia berpedoman pada Pasal 64-65 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian tersebut harus dibuat secara tertulis, dengan memperhatikan beberapa ketentuan dalam hukum perjanjian pada umumnya. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yang melalui pemborongan pekerjaan atau outsourcing.

Dalam membuat perjanjian pemborongan pekerjaan (outsoourcing) perlu memperhatikan syarat-syarat pelaksanaan outsourcing sebagai berikut :

- a. Berbadan Hukum
- b. Syarat Perizinan
- c. Perlindungan Kerja

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akibat hukum dari kesalahan status hubungan kerja anta pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, tanggung jawab status hubungan kerja ada pada perusahaan alih daya atau penerima pemborongan pekerjaan. Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah dan sampai dengan saat ini belum ada peraturan pelaksana tentang perizinan perusahaan alih daya.

Untuk membandingkan pengaturan mengenai outsourcing atau alih daya, peneliti membuat tabulasi perbandingan pengaturan outsourcing atau alih daya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja, sebagai berikut:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
Pasal 64 Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.	Pasal 64 (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. (2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (21) diatur dalam Peraturan Pemerintah	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 dan 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 sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi	
Pasal 65 (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. tidak menghambat	Pasal 65 Dihapus		

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
pekerjaan. (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).		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.	pengalihan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Bumh 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 (41) 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 (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	Pasal 66 (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 waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan	(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab 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.	
		Penjelasan Pasal 66 Ayat (1) Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya	Penjelasan Pasal 66 Ayat (3) Yang dimaksud dengan "pengalihan hak-hak bagi Pekerja/Buruh" yaitu Perusahaan alih

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Ayat (2) Huruf a Cukup jelas Huruf b Cukup jelas Huruf c Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja/buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.	daya yang baru memberikan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh Perusahaan alih daya sebelumnya. Yang dimaksud dengan "objek pekerjaannya tetap ada, adalah pekerjaan yang ada pada 1 (satu) perusahaan pemberi pekerjaan yang sama.

Dengan demikian, perusahaan alih daya yang saat ini telah menerima pemborongan pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sekalipun Peraturan

Menteri Tenaga Kerja tersebut telah dicabut dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Hal yang demikian dapat dibenarkan dengan berpedoman pada kaedah Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya peneliti kutip sebagai berikut: “Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini.”

KESIMPULAN

Dalam pemborongan pekerjaan atau alih daya pihak-pihak terlibat dalam hubungan kerja terdiri dari perusahaan alih daya yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana peraturan perundang-undangan, Perusahaan pemberi pekerjaan yaitu perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan alih daya, dan Pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja pada perusahaan alih daya yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan alih daya mempunyai syarat mutlak yaitu perusahaan alih daya harus berbadan hukum dan memiliki izin dari pemerintah pusat, karena ada turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur tata cara dan syarat penyerahan pemborongan pekerjaan, maka sebagai pedoman tetap berlaku Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

REFERENSI

- Asikin, Zainal, dkk. 2006. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Rajawali Pers;
- Asyadhie, Zaeni. 2007. Hukum Kerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada;
- Damanik, Sehat. 2006. Outsourcing dan Perjajian Kerja. Jakarta: DSS-Publishing;
- Djumadi. 2003. Hukum Kerja, Perburuhan, Perjanjian. Jakarta: PT. Rajagrafindo;
- Djumialji, F.X. 2006, Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika;
- Editus, Dan Jehan Libertus. 2006. Hak-Hak Pekerja Perempuan. Jakarta: Visi Media;

- Muadz, Farid. 2005. Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan. Jakarta: Ind. Hill C;
- Suhardi, Gunarto. 2006. Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta;
- Husni, Lalu. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. (edisi revisi). Jakarta: PT. Raja Grafindo;
- Rai Widjaya, I.G. 2004 Hukum Perusahaan. Bekasi: Devisi Kesaint Blanc;
- Mengupas dan Membedah Seluruh Permasalahan Outsourcing di Indonesia, <http://www.mailarchive.com/bursakerjaonline@yahoo-o-groups.com/msg00193.html>.76