



**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN ALIH DAYA YANG MEMBERDAYAKAN
TENAGA KERJA WAKTU TERTENTU DI KABUPATEN DELI SERDANG
(STUDI KASUS PADA PT DIPTA ATHIYASA INDONESIA)**

Oleh:

Agies Kharimantara Nakamura ¹⁾,

Jaminuddin Marbun ²⁾

Mhd. Taufiqurrahman ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan. ^{1,2,3)}

E-mail:

Nakamura_kazoku@hotmail.com ¹⁾,

jaminuddinmarbun@yahoo.co.id ²⁾

Mhd.taufiqurrahman08@yahoo.co.id ³⁾

ABSTRACT

Many companies have changed their management structure to be more effective and efficient, one of which is by outsourcing work to other parties or employing workers with a fixed-time work agreement (PKWT) system. The problem in PKWT is that there is a violation in the application of the Agreement system in the form of deviations from the implementation of the rules for the Fixed Time Work Agreement (PKWT), which is not in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The method used in this research is descriptive analysis research. The data used are secondary data. Data analysis used qualitative juridical analysis. The results showed that: 1) In the outsourcing practice by PT Dipta Athiyasa Indonesia, outsourcing contracts were not clearly classified as to the nature and type of work carried out; 2) PT Dipta Athiyasa Indonesia empowerment of workers through contract extension and give priority to workers who have worked before to be rehired; 3) Constraints faced in implementing a fixed-time work agreement (PKWT) are obstacles related to existing regulations, related to agreements and supervision. The solution is that the government should immediately make improvements to the arrangements for workers / laborers on a Fixed Time Work Agreement (PKWT), so that workers / laborers get better legal protection.

Keywords: *Outsourcing Company, Termination of Employment, Fixed Time Employment Agreement (PKWT)*

PENDAHULUAN

Penerapan PKWT oleh perusahaan diatur secara jelas dan tegas dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dikenal bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan waktu, yaitu Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja dengan Waktu Tidak Tertentu. Hal yang menjadi permasalahan adalah terjadinya pelanggaran dalam penerapannya, dimana terdapat penyimpangan pelaksanaan PKWT, atau tidak sesuai bahkan tidak mengacu kepada PKWT sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Fenomena yang terjadi di lapangan, selain penerapan PKWT tidak sesuai ketentuan, sistem PKWT yang dilaksanakan juga merugikan pekerja. Sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja outsourcing untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap. Kerugian lain adalah, selain tidak memberikan kepastian terhadap hubungan kerja, upah kerja yang diberikan juga lebih murah, bahkan

kurangnya perhatian dari pengusaha, karena status pekerja ini hanya sebagai karyawan tidak tetap dan jangka waktu tertentu saja.

Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan ketidakpastian hubungan kerja pada pekerja/buruh alih daya salah satunya terjadi pada buruh PT Sumatera Timberindo Industri (STI) di Tanjungmorawa Deli Serdang Sumatera Utara yang melakukan PHK terhadap 20 karyawannya secara sepihak tanpa pesangon dengan alasan hamil. Saat dihubungi wartawan pihak STI mengaku bahwa karyawan tersebut akan dikembalikan kepada PT Dipta Athiyasa Indonesia sebagai perusahaan penyalur tenaga kerja, karena sebagian tenaga kerja merupakan tenaga kerja dengan sistem kontrak dengan masa waktu yang tidak diketahui dan dinaungi oleh perusahaan outsourcing PT Dipta Athiyasa Indonesia sebagai rekanan PT STI. PT Dipta Athiyasa Indonesia sebagai perusahaan penyalur tenaga kerja menkonfirmasi bahwa karyawan yang dikembalikan PT STI bukan karena di PHK namun karena habis masa kontraknya karena mereka dipekerjakan melalui PKWT. Kasus tersebut menunjukkan bahwa PKWT yang dilakukan pihak perusahaan dengan buruh sebagai tenaga kontrak ternyata tidak diketahui oleh buruh itu sendiri sehingga saat terjadi pemutusan hubungan kerja menimbulkan permasalahan yang buntutnya sampai pada tahap pengaduan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagaimana kasus diatas.

Banyaknya penerapan sistem PKWT yang tidak sesuai ketentuan, sebaiknya pemerintah segera melakukan penertiban agar ketentuan dan aturan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan dapat memberi perlindungan buruh/pekerja dalam hubungan kerja yang ada. Hal ini disebabkan apabila penerapan PKWT tidak sesuai ketentuan dan aturan dalam Undang-undang tentunya mempunyai dampak yang kurang baik terhadap pembangunan ketenagakerjaan, yang memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan hukum, serta keadilan bagi para pekerja/buruh sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Oleh karena itu, adanya perusahaan alih daya dapat membantu dalam perlindungan tenaga kerja waktu tertentu yang ditempatkan pada suatu perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Perjanjian

Perjanjian merupakan perbuatan dimana satu pihak atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih. Menurut Subekti perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal sehingga timbul suatu hubungan yang dinamakan perikatan. Pendapat ini menekankan bahwa perjanjian merupakan suatu hubungan yang menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuat perikatan tersebut.

Perjanjian merupakan satu hubungan hukum yang didasarkan pada kata sepakat yang disana akan timbul akibat hukum. Hubungan hukum terjadi antara subyek hukum satu dengan yang lain, dimana subyek hukum yang satu berhak atas prestasi dan subyek hukum yang saktunya lagi wajib melaksanakan prestasinya sesuai kesepakatan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan perjanjian adalah hubungan hukum dua orang/pihak atau lebih berdasarkan kesepakatan yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban, sehingga apabila kesepakatan tersebut dilanggar maka akan timbul pula akibat hukumnya. Didalam sebuah perjanjian terdapat beberapa asas-asas antara lain: a) Kebebasan Berkontrak; b) Asas Konsensualisme; c) Asas Mengikatnya Suatu Perjanjian; d) Asas Itikad Baik (*good faith/tegoeder trouw*); e) Asas Kepribadian (*personality*)

2. Alih Daya (Outsourcing)

Alih Daya adalah pemindahan pekerjaan dari perusahaan satu ke perusahaan yang lain. Hal ini dilakukan dengan tujuan memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.

3. Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Perjanjian penyedia jasa pekerja merupakan perjanjian antara perusahaan sebagai pemberi kerja dengan perusahaan yang menyediakan jasa pekerja, dimana dalam perjanjian ini memuat hak dan kewajiban.

4. Pekerja/Buruh

Pekerja /Buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan pemborongan atau penyedia jasa pekerja yang menerima upah atau suatu imbalan dalam bentuk lain.

METODE PELAKSANAAN

Untuk menjawab permasalahan yang timbul dalam tesis ini, maka penulis akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

a. Spesifikasi dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sifat *deskriptif analitis* yang bertujuan untuk menggambarkan permasalahan yang bertujuan untuk membangun dan menguji hipotesis dan teori-teori yang ada serta yang berkaitan dengan pemberdayaan tenaga kerja waktu tertentu. Penulis juga menggunakan metode pendekatan *yuridis empiris*. Penulis menganalisis permasalahan dalam penelitian ini dengan cara memadukan bahan hukum dengan yang diperoleh dari sumber data pada perusahaan PT. Dipta Athiyasa Indonesia.

b. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan untuk mendukung penelitian ini adalah data sekunder, yaitu sumber data yang diperoleh melalui penelitian. Sumber data dalam penelitian ini meliputi bahan-bahan hukum seperti hukum primer, bahan hukum sekunder, sehingga penulisan tesis ini dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang diharapkan.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kepustakaan dan wawancara.

d. Alat Pengumpulan Data

- 1) Studi Dokumen
- 2) Wawancara

e. Teknik Analisis Data

Analisa data primer maupun sekunder dilakukan dengan cara analisis kualitatif, juga dilakukan interpretasi secara logis dan sistematis, selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan dengan menggunakan logika berpikir secara induktif maupun deduktif yang membantu penelitian ini dalam taraf konsistensi, konseptual dan prosedur tata cara seperti yang ditetapkan oleh azas-azas hukum yang berlaku didalam perundang-undangan dengan tujuan memberikan gambaran terhadap permasalahan yang akan dijawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

b. Implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Praktik Alih Daya

1) Kontrak Alih Daya

Kontrak alih daya yang diterapkan PT Dipta Athiyasa Indonesia merupakan kontrak yang dilakukan perusahaan pengengah tenaga kerja dengan pihak pemberi kerja. Secara legalitas, praktik alih daya yang terjadi di PT Dipta Athiyasa Indonesia belum seluruhnya mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat

alih daya sebagaimana diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan alasan bahwa: a) Perusahaan tidak memberikan perlindungan dan syarat-syarat bagi pekerja yang ditempatkan pada perusahaan rekanan yang sesuai peraturan perundang-undangan. c) Vendor tidak memiliki Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja yang menjadi pedoman dan dasar bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam melaksanakan hubungan kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, tata tertib perusahaan, serta hak-hak dan kewajiban para pihak.

2) Ketentuan dan Syarat Perusahaan Alih Daya

PT Dipta Athiyasa Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia tenaga kerja outsourcing dan status berbadan hukum. Status badan hukum PT Dipta Athiyasa Indonesia merupakan badan hukum privat dengan tujuan profit. Badan hukum privat adalah badan hukum yang dibuat berdasarkan hukum perdata merupakan satu kesatuan yang memenuhi syarat yang ditentukan hukum.

c. Peran Perusahaan Dalam Meningkatkan Pemberdayaan Tenaga Kerja Waktu Tertentu

1) Peran Perusahaan

a) Mengajukan Ijin Operasional

Untuk mengawali berdirinya perusahaan outsourcing sangat bergantung pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi karena sesuai dengan Undang-Undang Nomor. 13 Th 2003 jo kepmenakertran No. KEP. 101/MEN/VI/2004 disebutkan bahwa untuk menjadi perusahaan alih daya yang menyediakan jasa pekerja/buruh, diwajibkan memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang tenaga kerja di kab/kota domisili perusahaan penyedia jasa.

Karena ijin operasional tersebut merupakan penentu bagi perusahaan outsourcing untuk melanjutkan usahanya sehingga persyaratan-persyaratan perijinan merupakan ketentuan normative wajib dipenuhi. Dalam perjanjian outsourcing, setiap melaksanakan pekerjaan pemborongan maka perusahaan outsourcing harus membuat perjanjian dengan perusahaan yang memberi pekerjaan, dimana pekerjaan yang dapat dilakukan tersebut dibatasi pada pekerjaan penunjang dan perjanjian harus di daftarkan kepada disnakertrans setempat. Disamping perjanjian kerja antara perusahaan outsourcing (penyedia jasa pekerja atau buruh) dengan para karyawan secara perseorangan.

b) Mendaftarkan Perjanjian *Outsourcing* Antara Perusahaan dengan Perusahaan yang memberi Kerja

Perjanjian *Outsourcing* Antara Perusahaan Penyedia *Outsourcing* dan Perusahaan pemberi Kerja harus didaftarkan kepada instansi penanggungjawab bidang tenaga kerja kab./kota tempat melaksanakan pekerjaannya. Apabila perusahaan melaksanakan pekerjaan yang berada dalam wilayah lebih dari satu kab./kota namun dalam satu provinsi, maka pendaftaran melalui dinas provinsi. Perusahaan penyedia jasa pekerja melakukan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja dalam wilayah lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial. Dalam proses pendaftaran perjanjian di Disnakertrans Kabupaten harus melampirkan draft perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya. Dalam melakukan pendaftaran perjanjian kepada Disnaker dan Transmigrasi, Setelah diterima oleh Disnaker dan Transmigrasi Kabupaten kemudian Dinas Kabupaten melakukan penelitian perjanjian tersebut.

c) Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pekerja dan Perusahaan kepada Dinas Tenaga kerja

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan vendor harus dibuat dengan tertulis baik

berdasarkan PKWT atau PKWTT. Ketentuan ini terdapat dalam Pasal 65 ayat (6) dan 7 UU No 13 Thn 2003. Perjanjian Kerja dengan Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap dan terus menerus. Dalam PKWT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan maksimal tiga bulan dan upah tetap dibayarkan sesuai ketentuan upah minimum. PKWT adalah suatu perjanjian kerja yang dilakukan pekerja dengan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja dalam waktu tertentu sebagaimana diatur menurut Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59 UU No. 13 Th 2003 dan Keputusan Menakertrans RI No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

d) Bekerjasama dengan Dinas tenaga Kerja dalam Hal Pengawasan dalam Hak-hak Pekerja Alih Daya

Peran yang seharusnya aktif dilakukan perusahaan diantaranya dalam hal kerjasama untuk pengawasan pelaksanaan alih daya. Salah satu komponen personel dalam struktur hukum ketenagakerjaan adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai perwakilan dari pemerintah yang berfungsi melakukan pengawasan dan penegakkan peraturan perundangan ketenagakerjaan di lingkungan kerja/perusahaan serta memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur terpenting dalam perlindungan pekerja, sekaligus upaya penegakkan bidang hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, dengan sasaran meniadakan pelanggaran undang-undang, sehingga suatu proses hubungan industrial mampu berjalan baik.

2) Hak dan Kewajiban

a) Kewajiban Hukum Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Alih Daya

(1) Jaminan kelangsungan bekerja

(2) Jaminan untuk terpenuhinya hak pekerja sesuai perundangan-undangan dan yang diperjanjikan

(3) Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menetapkan upah kerja

(4) Hak-hak pekerja/buruh meliputi: hak cuti, hak atas jaminan sosial, hak atas tunjangan hari raya, hak istirahat paling singkat satu hari dalam satu minggu, hak menerima ganti rugi apabila hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh terjadi sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir dan bukan karena kesalahan pekerja

(5) Hak penyesuaian upah dengan perhitungan berdasarkan akumulasi masa kerja yang telah dilalui.

(6) Hak-hak lain yang diatur dalam perundangan-undangan dan atau perjanjian sebelumnya.

Hasil wawancara penulis dengan pekerja outsourcing, menurut pengakuan tenaga kerja *outsourcing* bahwa dalam bekerja mereka tidak menerima jaminan kesejahteraan diantaranya antara pesangon, asuransi kesehatan, jaminan hari tua (Jamsostek), dan asuransi kecelakaan dalam bekerja karena dalam hal ini para pelaku usaha mempergunakan PKWT yang seharusnya pekerja yang selama ini bekerja sudah lama dan sudah bisa memenuhi syarat untuk jadi pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tetapi perusahaan tempatnya bekerja memberhentikan sebelum kena masa waktu PKWTT sehingga diadakan penerimaan sebagai pegawai baru lagi sehingga pekerja tersebut tidak pernah

dianggap bekerja dalam jangka waktu lama yang bisa menjadikannya sebagai pekerja tetap.

Hal lain menyangkut hak-hak dari pekerja dengan terjadinya rangkap pekerjaan yang sebelumnya tidak pernah diperjanjikan dalam perjanjian tetapi dilapangan pekerja tersebut dipekerjakan, jadi perlu ada kejelasan antara pihak perusahaan outsourcing dengan para pelaku yang diberi pekerja . Dan perlu juga adanya perjanjian yang lebih jelas mengenai jaminan yang akan disepakati antara perusahaan alih daya dengan pekerja alih daya.

- b) Kewajiban Hukum Pemberi Kerja terhadap Perusahaan
 - (1) Memberikan pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan dalam hal ini penerima pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja.
 - (2) Memuat ketentuan yang jaminan terpenuhinya hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja.
 - (3) Mengadakan perjanjian secara tertulis dalam bentuk MoU
 - (4) Dalam hal penempatan pekerja, perusahaan pemberi pekerjaan akan membayar sejumlah uang (*fee*) pada perusahaan penyedia pekerja
- c) Kewajiban Hukum Perusahaan Outsourcing terhadap Pemberi Kerja:
 - (1) Melakukan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan.
 - (2) Mengadakan perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja yang ditandatangani kedua pihak.
 - (3) Perjanjian kerjanya harus dibuat secara tertulis
 - (4) Memiliki izin dari instansi penanggungjawab bidang ketenagakerjaan.
 - (5) Mencantumkan pekerjaan utama (*corebusiness*) dan pekerjaan penunjang (*noncorebusiness*) dalam perusahaan sebagai dasar pelaksanaan pengalihan pekerjaan.
 - (6) Dalam perjanjian kerja, penyedia jasa pekerja wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang pada setiap perjanjian kerja

Berdasarkan peraturan Menteri No. 19 Tahun 2012, Pasal 17 mengatur bahwa Persyaratan Penyediaan Jasa Pekerja/buruh harus berupa kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan secara langsung dengan kegiatan produksi.

d. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam PKWT

1) Perlindungan Kerja

Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh yang terjalin dari hubungan kerja merupakan kepentingan pekerja/buruh yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak tersebut diberikan kepada pekerja/buruh sebagai pendukung hak yang dikenal sebagai entitas hukum (*legal entities, rechtspersoon*), karena hak-hak tersebut merupakan kebutuhan pekerja/buruh sejak mereka beranjak dan menentukan sikap untuk bekerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan *tweezijdige rechtsbetrekkingen* yang oleh van Apeldorn dikatakan sebagai suatu peristiwa yang berdasarkan hukum akan menimbulkan atau menghapus hak, yaitu hubungan hukum yang disertai adanya hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Keduanya berhak/ berwenang meminta suatu dari pihak lain, dan sebaliknya masing-masing berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lain juga. Dasar dari perlindungan WKWI adalah Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang *layak* bagi

kemanusiaan. Oleh karena itulah maka pembangunan ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja/ buruh, serta pada saat bersamaan juga mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat di dalam suatu kebijakan publik menghendaki agar pengusaha bertindak adil dan layak serta memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh. Karena waktu kerja dan waktu istirahat telah menjadi standar (norma) yg berlaku secara nasional dan universal yang harus ditaati oleh pihak-pihak yg terkait. Hal ini sudah tercantum dalam Deklarasi hak azasi manusia (*The Declaration of Human Right*) yang mengamanatkan Jaminan sosial yang memadai, pengupahan yang tidak diskriminatif, waktu kerja yang limitatif dan waktu istirahat yang mendapat upah.

2) Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya

a) Perlindungan Hak-Hak Dasar Pekerja/ Buruh *Outsourcing*

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap para pekerja atas tindakan pengusaha baik pada sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) serta masa setelah bekerja (*Post employment*).

Perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dilakukan dengan cara menyediakan upaya hukum bagi mereka yang telah dilanggar haknya agar dapat dipulihkan kembali. Menurut Harjono hukum membedakan upaya hukum untuk melindungi hak seseorang dalam beberapa macam; upaya hukum perdata, pidana, administrasi, serta upaya hukum tata negara, bahkan upaya hukum yang disediakan lintas negara, jadi ada upaya hukum yang bersifat privat dan publik. Perlindungan kepentingan dengan cara memberikan hak akan lebih kuat apabila terhadap subyek yang kepadanya hak diberikan juga dilengkapi dengan Upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankan haknya". Artinya hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk mengontrol pelaksanaan kewajiban oleh pihak lain memenuhi hak-hak mereka. Perlindungan hukum terhadap pekerja dilakukan agar hak dari pekerja tidak dilanggar oleh para pengusaha, mengingat bahwa kedudukan para pihak dalam hubungan kerja tidak sejajar, dimana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah, baik dilihat dari segi ekonominya maupun dari segi sosial, sehingga dapat terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka.

b) Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

Penegakan supremasi hukum atau penegakan *rule of law* bidang ketenagakerjaan diperlukan untuk mengurangi-kepincangan-kepincangan dalam praktik *outsourcing*. Penegakan hukum itu merupakan suatu usaha atau proses untuk mewujudkan ide-ide atau konsep ataupun keinginan pembuat undang-undang menjadi kenyataan. Usaha atau proses penegakan hukum itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus memperhatikan faktor-faktor lain diluar hukum, diantaranya adalah keserasian hukum, mentalitas petugas penegak hukum, fasilitas pendukung penegakan hukum dan kesadaran hukum, kepatuhan dan perilaku masyarakat. Dengan demikian "Usaha untuk mewujudkan idea atau nilai selalu melibatkan lingkungan serta berbagai pengaruh faktor lainnya". Oleh karena itu apabila hendak menegakkan hukum, maka hukum harus dipandang sebagai satu kesatuan sistem.

e. Kendala Yang Dihadapai dalam Pelaksanaan PKWT dan Solusinya

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap

pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem PKWT antara lain adalah:

1) Kendala dalam hal yang berkaitan dengan Peraturan

Banyaknya pengusaha yang semakin berminat memakai pekerja/buruh dengan PKWT, mereka beralasan bahwa memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih efisien jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibandingkan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya. Dengan kata lain perusahaan hanya perlu mengeluarkan biaya untuk upah saja. Karena sebagaimana diketahui komponen upah terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya berupa upah pokok saja tanpa adanya tunjangan-tunjangan. Selain itu terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila mereka habis masa kontraknya, maka mereka tidak mendapatkan uang pesangon. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang harus menyediakan berbagai tunjangan, termasuk uang pesangon seandainya memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diberhentikan.

2) Kendala Yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja biasanya terlebih dahulu telah disediakan oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut secara sepihak, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk persetujuan atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung perjanjian kerja isinya telah dibuat lebih dahulu oleh perusahaan secara sepihak, maka isi dari perjanjian tersebut cenderung berat sebelah dan lebih menguntungkan pengusaha, serta memposisikan pekerja sebagai oranh yang dirugikan.

3) Kendala Berkaitan Dengan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan termasuk faktor yang tidak kalah pentingnya dalam perlindungan pekerja/buruh, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan pelaksanaan terhadap peraturan yang berkaitan dengan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak terkait diharapkan dapat menghilangkan pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga diharapkan proses hubungan industrial terutama pekerja dengan pengusaha berjalan baik.

Selain sebagai bentuk upaya perlindungan terhadap tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki fungsi diantaranya peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat.

Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dari PT STI dalam sistem hubungan kerja tersebut tidak dijelaskan apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan, akan tetapi

hanya disebutkan secara umum, seperti di bagian produksi. Akan tetapi tidak dijelaskan di bagian produksi yang mana, apakah bagian produksi untuk produk baru atau produk yang sudah ada tidak dijelaskan, sehingga memang akan menyulitkan untuk melakukan pengawasan. Dengan demikian terlihat, bahwa dalam pelaksanaan terhadap ketentuan perundang-undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja PKWT memang terdapat berbagai kendala.

SIMPULAN

- f. Implementasi undang-undang no. 13 tahun 2003 dalam praktik alih daya oleh PT Dipta Athiyasa Indonesia
Kontrak alih daya PT Dipta Athiyasa Indonesia sebagai perusahaan alih daya menyalurkan tenaga kerja di PT Sumatera Timberindo Industri dengan kontrak kerja berupa PKWT namun dalam kontrak kerja tidak diklasifikasikan secara jelas sifat serta jenis pekerjaan yang dilakukan dalam kontrak kerja. Hal ini berakibat perusahaan prinsipal dengan mudah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang tidak sesuai undang-undang.
Status persyaratan badan hukum PT Dipta Athiyasa Indonesia terpenuhi karena merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia tenaga kerja outsourcing dan status berbadan hukum privat dengan tujuan profit.
- g. PT Dipta Athiyasa Indonesia selaku perusahaan alih daya dalam praktiknya telah melakukan kegiatan untuk memberdayakan tenaga kerja diantaranya melakukan perpanjangan kontrak kerja dengan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja dan memberikan prioritas utama kepada tenaga kerja yang sudah pernah bekerja untuk dipekerjakan kembali apabila pekerjaan selesai dan dimulai dengan pekerjaan yang baru.
- h. Kendala-kendala pelaksanaan PKWT adalah kendala yang terkait dengan peraturan yang ada terutama pelaksanaan perjanjian, selain itu juga terdapat kendala terkait perjanjian kerja dimana dalam perjanjian kerja sering dibuat berat sebelah (sepihak) yang banyak merugikan pekerja/buruh, apalagi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu. Terakhir adalah kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang kontrak kerja dimana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci pekerjaan apa yang dilakukan, sehingga menyulitkan untuk melakukan pengawasan di lapangan. Untuk mengatasi kendala yang berkaitan dengan adanya peraturan-peraturan yang kurang jelas, sebaiknya pemerintah melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja /buruh PKWT, supaya pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapat perlindungan hukum yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Harjono, Dhaniswara. 2007. *Hukum Penanaman Modal*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Esmi Warassih Puji Rahayu. 2005. *Pranata Hukum sebuah Telaah Sosiologis*. Semarang: PT. SurTandaru Utama.
- Sudikno Martokusumo. 2005. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty
- Subekti, *Hukum Perjanjian Cet. Ke 22*, (PT. Intermasa, Jakarta, 2005), hlm.12

Jurnal Prointegrita

E-ISSN: 26558971, Vol.5 No.3, Desember 2021

<https://ojspasca.darmaagung.ac.id/index.php/pro>

Page No. : 78-86

Peraturan Perundang-undangan

KUH Perdaata (*Burgerlijk Wetboek*)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Krja an Transsmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012
Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada
Perusahaan Lain

Artikel /Jurnal

Hasan Basri, DPRD Sumut akan Bentuk Pansus Kasus Perselisihan Buruh.
<http://asaberita.com/dprd-sumut-akan-bentuk-pansus-kasus-perselisihan-buruh/>
(diakses pada tanggal 29 Juni 2020)

Widhayani, Analisis system kerja Outsourcing pada tenaga kerja di Indonesia,
<https://karyailmiah.unipasby.ac.id/2016/08/15/pu2w/>

Rahmat Salam, Pengertian Teori, <https://www.scribd.com/doc/291320677/Pengertian-Teori>

https://id.wikipedia.org/wiki/Alih_daya , diakses pada 17 Feb 2020.