

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN UANG KOMPENSASI KEPADA
PEKERJA ALIH DAYA YANG SISTEM HUBUNGAN KERJANYA
BERDASARKAN PERJANJIAN WAKTU TERTENTU**

**(STUDI KASUS PERUSAHAAN ALIH DAYA KABUPATEN
INDRAMAYU)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh:

Ivan Nurchalik

NIM 185010101111087



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PEMBERIAN UANG KOMPENSASI KEPADA PEKERJA ALIH DAYA YANG SISTEM HUBUNGAN KERJANYA BERDASARKAN PERJANJIAN WAKTU TERTENTU (STUDI KASUS PERUSAHAAN ALIH DAYA KABUPATEN INDRAMAYU)**

Identitas Penulis :

a. Nama : **Ivan Nurchalik**

b. NIM : **185010101111087**

Konsentrasi : **Hukum Perburuhan**

Jangka Waktu Penelitian : **5 (Lima) bulan**

Tanggal Persetujuan : **27 Oktober 2022**

Pembimbing Utama



Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M.
NIP. 197206222005011002

Pembimbing Pendamping



Syahrul Sajidin, S.H., M.H.
NIP. 198808062015041002

Mengetahui,
Ketua Bagian
Hukum Perdata



Dr. Sukarmi, S.H., M.Hum.
NIP. 197907282005022001

HALAMAN PENGESAHAN**IMPLEMENTASI PEMBERIAN UANG KOMPENSASI KEPADA PEKERJA ALIH DAYA YANG SISTEM HUBUNGAN KERJANYA BERDASARKAN PERJANJIAN WAKTU TERTENTU (STUDI KASUS PERUSAHAAN ALIH DAYA KABUPATEN INDRAMAYU)**

Oleh:
IVAN NURCHALIK
NIM 185010101111087

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Majelis Penguji pada tanggal: dan disahkan pada tanggal: 14 November 2022

Pembimbing Utama



Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M.
NIP. 197206222005011002

Pembimbing Pendamping



Syahrul Sajidin, S.H., M.H.
NIP. 198808062015041002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ilmu Hukum



Dr. Sukarmi, S.H., M.Hum.
NIP. 197907282005022001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Ivan Nurchalik

NIM : 185010101111087

Menyatakan, bahwa dalam penulisan karya ilmiah hukum skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya maupun data orang lain yang telah dipublikasikan, bukan dari karya orang lain yang telah melakukan penelitian untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, selain yang digunakan sebagai kutipan dan atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang dipublikasikan maupun dalam mendapatkan gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, saya sanggup dicabut gelar kesarjanaan saya.

Malang, 27 September 2022

Yang Menyatakan,

Ivan Nurchalik
NIM. 185010101111087

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil Alamin, puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT tuhan semesta alam, dzat yang maha pengasih dan maha penyayang. Atas segala rahmat dan hidayatnya alhamdulillah saya Ivan Nurchalik dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "IMPLEMENTASI PEMBERIAN UANG KOMPENSASI KEPADA PEKERJA ALIH DAYA YANG SISTEM HUBUNGAN KERJANYA BERDASARKAN PERJANJIAN WAKTU TERTENTU (STUDI KASUS PERUSAHAAN ALIH DAYA KABUPATEN INDRAMAYU)". tidak lupa shalawat serta salam saya panjatkan kepada baginda nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa dunia dari kegelapan ke masa yang terang benderang dan menjadi tauladan bagi kita semua.

Penulisan menyadari bahwa dalam penulisan yang dilakukan oleh penulis melibatkan berbagai pihak, yang mendukung penulis baik moril maupun materil. Oleh karenanya, sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih banyak dan mendoakan semoga Allah memberi balasan terbaik kepada:

1. Bapak Dr. Muchamad Ali Safa'at, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
2. Ibu Dr. Sukarmi, S.H., M.Hum. selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya
3. Ibu Milda Istiqomah, S.H., MTCP., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya
4. Ibu Dr. Djumikasih, S.H., M.H selaku Ketua Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya
5. Bapak Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M. selaku Dosen Pembimbing Utama yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan selama proses penulisan skripsi
6. Bapak Syahrul Sajidin, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang senantiasa memberikan arahan dan semangat selama proses penulisan skripsi

7. Seluruh Dosen Pengajar dalam Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya yang telah memberikan ilmu dan wawasan yang sangat bermanfaat
8. Keluarga Tercinta, Ayah (Sumarmo, S.Pd), Ibu (Rusmiyati), Kakak (Cicik Indriwiyani, S.E., M.M. dan Arif Rahman, A.Md.Kom) yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil.
9. Teman-teman mahasiswa fakultas hukum universitas brawijaya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu saling mendukung serta telah memberikan ide-ide yang bermanfaat dalam penulisan skripsi.
10. Keluarga besar kos At-Thariq: Mas Dawam, Mas kahfi, Mas angga, Aldy, Syekha, Ari dan Akbar yang selalu menemani saya dan mendukung saya.
11. Keluarga besar LA: Ariya, yose, Pai, Aziz, Wisnu, Fais, Calvin, Tio dan Idrus yang senantiasa menemani dan selalu membawa kebahagiaan kepada saya sehingga dapat memberikan semangat dalam menjalankan segala urusan.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca terutama bagi pemerintah, pengusaha dan juga pekerja dan dapat menjadi referensi demi pengembangan pengaturan ketenagakerjaan kearah yang lebih baik. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua.

Akhir kata

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Malang, 20 Mei 2022

Penulis

Ivan Nurchalik

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	VII
RINGKASAN	1
BAB I	
PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang	2
B. Orisinalitas Penelitian	8
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	11
F. Metode Penelitian	12
BAB II	18
KAJIAN PUSTAKA.....	18
A. Tanggung jawab Hukum.....	18
B. Kompensasi	21
C. Alih Daya.....	25
D. Hubungan Kerja	29
BAB III	34
HASIL DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran Umum Perusahaan Alih Daya di Kabupaten Indramayu.....	34
1. Gambaran Umum Kabupaten Indramayu.....	34
2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu.....	37
B. Implementasi Pemberian Uang Kompensasi Pekerja Alih Daya di Kabupaten Indramayu	44
1. Implementasi Pemberian Uang Kompensasi Pekerja Alih Daya di Kabupaten Indramayu.....	44

2. Disparitas Pemberian Uang Kompensasi Kepada Pekerja Alih Daya di Kabupaten Indramayu	54
C. Penyelesaian Kewajiban Pemberian Uang Kompensasi Pekerja Alih Daya Yang Tidak Diperjanjikan Dalam Perjanjian Pemborongan ...	59
1. Bentuk dan Isi Perjanjian Pemborongan	59
2. Hak dan Kewajiban Para Pihak	65
3. Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pemberian Uang Kompensasi	69
BAB IV	75
KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78

CHECKED
PLAGIASI FHUB

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Orisinalitas Penelitian	7
Tabel 3.1. Catatan Perjanjian Pemborongan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu	33
Tabel 3.2. Perbedaan Pemberian Uang Kompensasi Pada Perusahaan Alih Daya Di Kabupaten Indramayu	49
Tabel 3.3 Perbandingan Isi Perjanjian Pemborongan	60
Tabel 3.4 Perbandingan kewajiban perusahaan dalam dalam perusahaan alih daya Koperasi KTA dan PTBSM	65

CHECKED
PLAGIASI FHUB

RINGKASAN

Ivan Nurchalik, Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, September 2022, IMPLEMENTASI aPEMBERIAN UANG KOMPENSASI KEPADA PEKERJA ALIH DAYA YANG SISTEM HUBUNGAN KERJANYA BERDASARKAN PERJANJIAN WAKTU TERTENTU Studi Kasus Perusahaan Alih Daya Kabupaten Indramayu, Budi Santoso, S.H., LL.M., Syahrul Sajidin, S.H., M.H.

Pada Skripsi ini, penulis mengangkat isu mengenai implementasi pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya dengan hubungan kerja waktu tertentu. penulis menemukan adanya beberapa masalah dalam kewajiban pemberian uang kompensasi yang sudah diatur dalam pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut; (1) Bagaimana pelaksanaan kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya di Kabupaten Indramayu? (2) Bagaimana penyelesaian kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya yang dalam perjanjian kerjanya tidak mencantumkan perihal uang kompensasi?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya di Kabupaten Indramayu dan menganalisis bagaimana pelaksanaan tanggung jawab pemberian uang kompensasi jika klausula pemberian uang kompensasi tidak dicantumkan dalam perjanjian pemborongan kerja ditinjau dari peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksana mengenai alih daya. Pada penelitian ini metodologi yang digunakan yaitu *sosio legal* dengan metode pendekatan *yuridis sosiologis*, jenis dan sumber data terbagi menjadi jenis, sumber primer dan sekunder, teknik yang digunakan dalam memperoleh data adalah studi Pustaka dan studi lapangan, dan teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik *content-analysis*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Implementasi Pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya tidak terlaksana sebagaimana peraturan yang berlaku. Selain itu terdapat disparitas dalam pemberian uang kompensasi dalam alih daya dan konvensional. Penyelesaian kewajiban pemberian uang kompensasi pekerja alih daya yang tidak diperjanjikan dalam perjanjian pemborongan di Kabupaten Indramayu, menyatakan bahwa pembebin uang kompensasi merupakan kewajiban semua pihak yaitu perusahaan alih daya sebagai pelaksananya, perusahaan pemberi kerja yang menyediakan uang kompensasi yang kemudian dilaksanakan oleh perusahaan alih daya dan pemerintah sebagai pengawas dalam penyelesaian kewajiban pemberian uang kompensasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan terobosan baru konsep perundang-undangan yang dilakukan oleh pemerintah. UU Cipta Kerja disahkan per tanggal 5 Oktober 2020 dan kemudian diundangkan pada tanggal 2 November 2020. Undang-Undang ini dapat disebut juga sebagai sistem perundang-undangan omnibus atau gabungan dari peraturan. Alasannya karena mampu menjadikan satu sebagian norma undang-undang menjadi peraturan yang utuh¹. UU Cipta Kerja ini bertujuan menanggulangi sistem perekonomian Indonesia dan mengundang investor agar berbisnis di Indonesia. Yang diharapkan dapat menyerap tenaga kerja Indonesia seluas-luasnya. Menurut hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) Februari 2020, menyatakan bahwa sebanyak 137,91 juta merupakan penduduk Indonesia yang bekerja sedangkan sebanyak 6,88 juta adalah penduduk Indonesia yang menganggur.²

UU Cipta Kerja dibagi dalam beberapa klaster, salah satu diantaranya adalah klaster ketenagakerjaan. Dari klaster ketenagakerjaan tersebut UU Cipta Kerja berhasil mengubah 31 Pasal, menghapus 29 pasal, dan menyisipkan 13 pasal baru dalam cluster ketenagakerjaan. Salah satunya mengenai pemberian uang kompensasi yang tercantum dalam pasal 61A yang kemudian diturunkan dalam peraturan pelaksana yang terdapat pada PP 35 Tahun 2021 berisikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, selain itu berisikan tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemberian uang kompensasi ini pada dasarnya bertujuan sebagai jaminan adanya hak setelah bekerja berdasarkan sistem hubungan kerja waktu tertentu. Dalam PP 35/2021 dijelaskan dalam pasal 15 ayat 1 bahwa pemberi kerja wajib memberikan uang kompensasi terhadap pekerjanya yang

¹ Adhi Setyo Prabowo, *Politik Hukum Omnibus Law*, Jurnal Pamator, Volume 13 No. 1, April 2020.

² Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020*, (Badan Pusat Statistik, 2020), <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html>, diakses pada tanggal 3 Juni 2022.

hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian waktu tertentu (PKWT). Uang kompensasi ini bertujuan sebagai apresiasi bagi pekerja kontrak, dalam PP 35/2021 menerangkan secara rinci mengenai perhitungan pemberian uang kompensasi, dalam hal ini juga Kompensasi dibayarkan pada akhir masa PKWT, dan jika dilakukan perpanjangan kontrak, kompensasi dibayarkan sesuai masa PKWT yang diselesaikan oleh pekerja. Sebaliknya, jika majikan diharuskan membayar kompensasi berdasarkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan apabila PKWT berakhir sebelum waktunya. Namun dalam praktik yang terdapat di lapangan pemberian uang kompensasi dirasa belum maksimal. Alasannya karena pemberi kerja mempekerjakan pekerja kontrak namun dengan biaya rendah tidak seperti pekerja tetap. Maka dari itu, dibutuhkan pengawasan dan pengaturan sanksi yang tegas terhadap perusahaan agar tidak banyak terjadi kasus serupa.

Berdasarkan pada PKWT dan PKWTT, dalam pasal 18 ayat (1) PP 35/2021 menyebutkan bahwa dalam sistem alih daya terdapat dua hubungan kerja yaitu PKWT dan PKWTT. Dalam penjelasan pasal tersebut dapat diartikan bahwa pemberian uang kompensasi juga menjadi hak bagi pekerja yang terikat pada perusahaan alih daya, karena dalam pemberian uang kompensasi hanya didasarkan pada hubungan kerja yang menggunakan sistem PKWT dan dalam hubungan kerja alih daya juga mengatur mengenai sistem PKWT. Pada dasarnya pemberian uang kompensasi itu diberikan atau bersumber dari perusahaan pemberi kerja. Namun, dalam PP 35 tersebut tidak diatur secara jelas kewajiban pemberi kerja untuk memasukan komponen uang kompensasi dalam perjanjian pemborongan. Untuk membuat perjanjian dengan perusahaan pemberi kerja perusahaan alih daya harus secara rinci menyebutkan dan menjelaskan perjanjian di dalamnya. Namun demikian, kerap kali perusahaan pemberi kerja menjanjikan uang tender dengan nominal yang tinggi. Hal tersebut membuat perusahaan pemberi kerja melakukan alih daya dengan uang tender yang lebih kecil yang nantinya diharapkan tidak mencantumkan klausula pemberian uang kompensasi bagi seluruh pekerja yang tergabung didalamnya.

Sistem Alih Daya ini sangat digeluti oleh para pengusaha, karena dalam sistem tersebut dapat mempermudah perusahaan dalam menjalankan

pekerjaan di perusahaan dan lebih simpel. Seperti yang dikatakan oleh Said Ikbal dalam wawancara CNBC pada 7 Oktober 2020, mengatakan bahwa total karyawan kontrak dan alih daya yang bekerja di sektor formal berkisar 70% hingga 80%.³

Sesuai dari data pemaparan diatas menunjukkan bahwa banyaknya perusahaan yang menggunakan jasa Alih Daya. Namun dalam sejarahnya, praktik Alih Daya ini dianggap lebih banyak merugikan pekerja dan membuat mundurnya hubungan industrial. Hal ini terjadi karena adanya upah pekerja Alih Daya lebih rendah karena adanya potongan untuk perusahaan pemborongan pekerjaan, jaminan sosial bagi pekerja walaupun ada hanya sebatas minimal, masih dapat dilakukan dengan perjanjian kerja berdasarkan PKWT, minim *job security*, dan tidak ada jaminan pengembangan karir.⁴

Seiring berjalannya waktu, perlindungan pekerja alih daya yang diatur dalam UUK. terjadi penolakan oleh para pekerja karena dianggap tidak memberikan perlindungan bagi pekerja alih daya. Oleh karena itu beberapa pekerja mengajukan *judicial review* terhadap pasal-pasal mengenai PKWT dan juga alih daya sehingga menghasilkan putusan Nomor 27/PUU-IX/2011. Ada dua model yang harus diikuti dalam melaksanakan perjanjian alih daya, di antaranya: *Pertama*, mensyaratkan agar melaksanakan alih daya tidak berbentuk PKWT antara pekerja dengan perusahaan melainkan dilaksanakan dalam bentuk PKWTT. *Kedua*, menerapkan Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)* yaitu prinsip pengalihan perlindungan hak tanggung jawab bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan dengan melaksanakan pekerjaan alih daya melalui PKWT.

Dalam hal ini, Mahkamah Konstitusi menyebutkan bahwa didalam suatu perusahaan setiap pekerja alih daya terjamin kedudukannya. Selain itu, Mahkamah Konstitusi juga menilai jika hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu

³ Cnbc Indonesia, Omnibus Law Semua Pekerja Bisa Outsourcing Tiada Batas, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007130006-4-192493/omnibus-law-semua-pekerjaan-bisa-outsourcing-tiada-batas>, diakses pada 2 Juli 2022.

⁴ *Ibid*, hlm 219

Tertentu kedudukan pekerja atau buruh alih daya menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja⁵. Putusan MK tersebut merupakan semangat yang pada akhirnya terbentuknya PP 35/2021. Tepatnya diatur dalam Pasal 19 ayat (1) yang berbunyi:

"Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja atau Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja atau Buruh ketika sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada dan terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya".

Tentunya dibuatnya peraturan baru tersebut bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dari peraturan ketenagakerjaan, seperti dalam pasal yang sudah dijelaskan di atas. Selain itu juga menjadi bentuk kepastian dalam hukum, karena dalam hukum suatu perbuatan tidak dapat dipidana sebelum ada peraturan yang mengaturnya.⁶ Namun dalam hal tersebut patut diwaspadai, karena kemungkinan adanya celah hukum, mengingat peraturan tersebut dapat dikaitkan. Karena pada dasarnya adanya pemberian uang kompensasi ini merupakan *job insecurity* dari adanya sistem *TUPE* pada pekerja alih daya. karena dalam faktanya perusahaan alih daya, dalam pelaksanaan sistem alih daya berdasarkan PKWT banyak perusahaan yang belum menerapkan prinsip *TUPE*, hal ini terjadi karena ditemukan kendala yang menjadi faktor penghambat penerapan prinsip *TUPE* dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia di tengah berbagai potensi yang terdapat dalam.⁷ Seperti pada kasus yang terjadi juga di Sulawesi Selatan, dimana pekerja alih daya berinisial CH mengaku kepada wartawan Sulsel.com bahwa dirinya tidak mendapatkan uang kompensasi sedangkan pekerja yang lain mendapatkan uang kompensasi Ketika kontrak kerjanya sudah selesai, hal tersebut membuat CH meminta kejelasan kepada DISNAKER setempat mengenai

⁵ Muhammad Johar Fathoni, *Transfer Of Undertakings Protection Of Employment (TUPE) Dalam Perjanjian Outsourcing*, Media Iuris Vol. 1 No. 2, Juni 2018, hlm 344.

⁶ Asas Legalitas.

⁷ Kadek Agus Sudiarawan, *Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi Dan Hambatan)*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol 4, No 4; 796-804, Desember, 2015, hlm. 798.

aturan pemberian uang kompensasi.⁸ Dari contoh kasus tersebut, bahwa pemberian uang kompensasi kepada pekerja tidak menjamin perlindungan bagi pekerja/buruh dapat terlindungi apalagi pada pekerja alih daya, karena dalam pekerja alih daya harus menyertakan pengalihan hak tanggungan.

Dasar hukum penerapan *TUPE* belum diatur secara khusus di Indonesia, dalam PP 35/2021 hanya mengatur tata cara dalam penggunaan sistem *TUPE*. Banyaknya perusahaan alih daya yang belum melaksanakan sistem *TUPE*, berakibat pekerja-pekerja alih daya yang hubungan kerjanya berdasarkan waktu tertentu tidak bisa menerima uang kompensasi yang pada dasarnya menjadi hak bagi para pekerja karena bingung harus meminta ke siapa.

Alasan mengapa peneliti melakukan penelitian di Perusahaan Alih daya yang berada di Kabupaten Indramayu yaitu karena adanya pengaturan kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja dengan hubungan kerja PKWT, yang dilihat dari Perusahaan alih daya. Apakah aturan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan aturan yang ada, atau terdapat perbedaan dalam pelaksanaannya dengan perusahaan principal. Selain itu, karena di Kabupaten Indramayu sendiri, meskipun Sebagian besar penduduknya bekerja pada sektor pertanian, kelautan dan juga salah satu daerah dengan jumlah besar pekerja migrannya banyak juga memilih menjadi buruh pada perusahaan-perusahaan besar. Di indramayu sendiri memiliki beberapa perusahaan besar seperti PT Pertamina, PT. Chang Jui Fang dan masih banyak lainnya. Tentunya dari perusahaan-perusahaan besar tersebut membutuhkan banyak pekerja baik tetap maupun kontrak bahkan pekerja dengan sistem alih daya. Pada perusahaan alih daya yang ada di Kabupaten Indramayu saja tidak banyak perusahaan yang menerapkan prinsip *TUPE* tersebut. Karena itu akan dipilih beberapa perusahaan alih daya untuk sampel atas penelitian yang dilakukan penulis untuk menentukan siapa yang bertanggung jawab untuk dalam memberikan uang kompensasi pada pekerja alih daya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

⁸ Dilihat pada tanggal 19 Juni 2022, [Sanksi Menanti bagi Perusahaan Tak Bayar Kompensasi PKWT | Sulselnet.com](https://www.sulselnet.com)

Indikator hambatan sekecil apapun harus segera dikoreksi dan dicarikan jalan keluarnya, karena apabila diabaikan maka peraturan tersebut akan sia-sia. Hal ini juga merupakan bentuk antisipasi dari ketidak efektif dari peraturan perundang-undangan, terutama dibidang ketenagakerjaan yang sifatnya dinamis, sehingga hal yang dirasa tidak adil atau tidak tepat akan ditidurkan (*statutory dormancy*) atau dikesampingkan (*deseutedo*), ini bukanlah merupakan suatu penolakan atau pembangkangan terhadap hukum, melainkan menjadi suatu daya tawar dalam menentukan suatu kebijakan.⁹ Dari penulisan penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki sistem peraturan ketenagakerjaan di Indonesia khususnya sistem Alih Daya yang ada di Kabupaten Indramayu. Dapat menentukan formulasi yang tepat dan dapat menguntungkan semua pihak

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut.; **"IMPLEMENTASI PEMBERIAN UANG KOMPENSASI KEPADA PEKERJA ALIH DAYA YANG SISTEM HUBUNGAN KERJANYA BERDASARKAN PERJANJIAN WAKTU TERTENTU (STUDI KASUS PERUSAHAAN ALIH DAYA KABUPATEN INDRAMAYU)"**

⁹ Achmad Ali, *Menguak Takbir Hukum*, Edisi Kedua, Ghlmia Indonesia, 2011, Bogor, hlm 96.

B. Orisinalitas Penelitian

Tabel 1.1.
Orisinalitas Penelitian

No.	Nama Peneliti dan Asal Instansi	Judul dan Tahun Penelitian	Rumusan Masalah
1.	Nur Indhi Zachreyni, Universitas Muhammadiyah Makasar	Kompensasi Pegawai Alih Daya Di PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah SULSELABAR. (2021)	1. Bagaimana kompensasi pegawai <i>Alih Daya</i> di PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah SULSELABAR
2.	Michele Fedryca, Universitas Tarumanagara	Pemberian Kompensasi Uang Pesangon Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (2022)	1. Bagaimana pemberian pesangon terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu?
3.	Fredy Eka Aditya, Universitas Muria Kudus	Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Alih Daya Di Universitas Muria Kudus (2018)	1. Apakah terdapat pengaruh positif pada sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan Alih Daya di Universitas Muria Kudus? 2. Apakah terdapat pengaruh positif pada kompensasi terhadap kinerja karyawan Alih Daya di Universitas Muria Kudus? 3. Apakah terdapat pengaruh positif pada sistem kerja kontrak dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Alih Daya di Universitas Muria Kudus secara berganda?

Sumber: Diolah oleh Penulis

Berikut uraian penjelasan dari tabel orisinalitas diatas, yang membuat ketentuan penelitian yang dilakukan oleh penulis berbeda dengan penelitian sebelumnya;

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Indhi Zachreyani, Universitas Muhammadiyah Makasar meneliti mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi di PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah SULSELABAR. Dimana dalam penelitian tersebut berfokus pada sistematika dan prosesnya dalam implementasi kompensasi langsung dan tidak langsung. Permasalahan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis, karena penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah mengenai pemberian uang kompensasi apabila berakhirnya atau berhentinya suatu hubungan perjanjian kerja waktu tertentu, yang mana diatur baru dalam PP 35/2021.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Michele Fedryca, Universitas Tarumanagara yang berjudul "Pemberian Kompensasi Uang Pesangon Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" meneliti mengenai pemberian uang kompensasi pada pekerja dengan sistem hubungan kerja waktu tertentu, yang mana penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Karena fokus penelitian penulis pada pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya yang diberikan apabila hubungan kerjanya telah PKWT dan telah berakhir atau berhenti sesuai dengan apa yang diatur dalam PP 35/2021.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fredi Eka Aditya, Universitas Muria Kudus yang berjudul "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Alih Daya Di Universitas Muria Kudus" Dimana dalam penelitian tersebut berfokus pada pengaruh positif pemberian kompensasi kepada pekerja kontrak dan *outsourcing* dan hanya berfokus pada karyawan *Alih Daya* Di Universitas Muria Kudus. Sedangkan pada penelitian penulis berfokus pada bagaimana pelaksanaan pengaturan pemberian uang kompensasi kepada pekerja

alih daya yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan alih daya yang ada di Kabupaten Indramayu yang diberikan Ketika hubungan kerjanya berakhir.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian penulis jelas berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh penulis, menekankan arah penelitiannya implikasi pengaturan pemberian uang kompensasi terhadap pekerja alih daya yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 yang ada di Kabupaten Indramayu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya di Kabupaten Indramayu?
2. Bagaimana penyelesaian kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya yang dalam perjanjian kerjanya tidak mencantumkan perihal uang kompensasi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya di Kabupaten Indramayu.
2. Untuk menganalisis penyelesaian kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya yang dalam perjanjian kerjanya tidak mencantumkan perihal uang kompensasi.

E. Manfaat Penelitian

Sudah sepatutnya dalam penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat tertentu dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah referensi kajian hukum pada umumnya dan gagasan untuk mendukung perkembangan hukum perburuhan pada khususnya. untuk alih daya dalam pemberian uang kompensasi yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian waktu tertentu, sebagaimana diatur dalam PP 35/2021. Dan agar hukum di Indonesia semakin baik dalam perlindungan bagi setiap pekerja/buruh, terutama pekerja yang alih daya yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Tenaga Kerja kabupaten Indramayu

Sebagai bahan untuk membuat suatu peraturan dan memberikan masukan agar lebih memperhatikan pekerja alih daya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya mengenai pemberian uang kompensasi yang diatur dalam Peraturan PP 35/2021.

b. Bagi Perusahaan Alih Daya

Untuk memberikan informasi serta pengetahuan bagi para pelaku utama di tingkat perusahaan mengenai pengaturan pemberian uang kompensasi yang diatur dalam PP 35/2021, agar dapat memberikan perlindungan kepada pekerja, terlebih pekerja alih daya yang hingga saat ini belum mendapatkan perlindungan hukum yang kuat.

c. Bagi Pekerja Alih Daya

Untuk memberikan pemahaman kepada pekerja alih daya dan menjadi bekal bekal perlawanan pekerja alih daya dalam melawan ketidakadilan yang dilakukan oleh pengusaha.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jika dilihat dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan maka penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian Sosio-Legal. Yuridis empiris merupakan kajian hukum sosiologis yang memadukan penelitian lapangan dan penelitian empiris mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dan terjadi dalam realitas sosial.¹⁰ Penelitian ini dapat disebut sebagai penelitian yang dilakukan dalam keadaan yang nyata atau dalam keadaan yang sebenarnya yang terjadi didalam lingkungan masyarakat dalam menggali dan menemukan fakta-data yang dibutuhkan, dengan langkah selanjutnya melakukan identifikasi masalah sehingga menuju pada penyelesaian masalah untuk itulah diperlukan data yang otentik sebagai pertanggungjawaban.¹¹ Penelitian ini merupakan penelitian yang berkaitan langsung antara hukum dengan keadaan masyarakat. Maka untuk dapat menganalisis permasalahan yang terjadi diperlukan memadukan data sekunder dan data primer dari pengambilan data di lapangan. Dalam hal ini fokus penelitian pada pp Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan merupakan deskriptif yang merupakan jenis penelitian dengan menggambarkan serta menganalisis secara rinci, jelas juga sistematis mengenai objek yang hendak diteliti. Sehingga penelitian deskriptif dilakukan dalam penelitian ini akan mengimplementasi pemberian uang kompensasi pada pekerja alih daya

¹⁰ Bambang Waluyo.2012.**Penelitian Hukum Dalam Praktek**.Jakarta.Sinar Grafika: Hlm.15

¹¹ Op.Cit.Hlm 16

serta tanggung jawab perusahaan alih daya apabila tidak adanya klausula pemberian uang kompensasi dalam perjanjian pemborongan di Kabupaten Indramayu

3. Alasan Pemilihan Lokasi

Mengenai alasan pemilihan lokasi dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kabupaten Indramayu, karena letak Kabupaten Indramayu di pusat segitiga emas Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari wilayah Cirebon sebagai infrastruktur yang memadai, pelabuhan internasional patimban di Subang dan bandara internasional kertajati di Majalengka. Dan Kabupaten Indramayu berada di pusaran segitiga emas tersebut, yang diharapkan dapat menjadi lapangan kerja bagi masyarakat Indramayu.

4. Sumber dan Jenis Data

a. Jenis Data:

- 1) Data Primer Data primer empiris adalah yang didapatkan secara langsung oleh penulis dari penelitian di lapangan/tempat pengamatan terjadi yang berupa hasil wawancara Bersama tiga perusahaan alih daya yang ada di Kabupaten Indramayu serta Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu.
- 2) Data sekunder, merupakan data yang berasal dari dokumen resmi, buku, atau hasil yang dilaporkan berbentuk tesis, tesis, disertasi, juga dapat berbentuk dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan daerah terkait dengan subjek penelitian.¹² Data yang diperoleh dari kepustakaan seperti buku, jurnal, artikel, dokumen, kamus besar Bahasa Indonesia dan beberapa penelitian dari orang lain akan sangat menguatkan dalam kevalidan data dengan diperolehnya secara tidak langsung. Bahan data sekunder yang digunakan peneliti dari peraturan perundang-undangan antara lain:

¹² Zainuddin Ali.2011.**Metode Penelitian Hukum**.Sinar Grafika.Jakarta.Hlm 106

- a) UU No. 11 Tentang Cipta Kerja
- b) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- c) KEP. 220/MEN/X/2004 Tentang pengalihan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
- d) Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011

b. Sumber Data

1) Sumber Data Primer

- a) Sumber Data Primer Yuridis adalah Sumber Data Primer Yuridis adalah data yang bersumber dari UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- b) Sumber Data Primer Empiris adalah sumber data yang dari hasil lapangan yang dilakukan oleh penulis ketika melakukan praktik observasi di lapangan berupa wawancara dengan tiga perusahaan alih daya di Kabupaten Indramayu dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu.
- c) Sumber Data Sekunder bersumber dari data yang didapatkan secara tidak langsung oleh penulis pada jurnal, buku, artikel bahkan dokumen resmi. Sumber data ini akan membantu penulis dalam menguatkan dan melengkapi data yang didapatkan di lapangan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan peneliti untuk pengambilan data penelitian menggunakan:

- a. Studi Pustaka

Pengambilan data menggunakan teknik studi pustaka dilakukan secara literatur dengan tujuan untuk mengumpulkan data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya dan tanggung jawab perusahaan alih daya apabila tidak diaturnya klausula pemberian uang kompensasi pada perjanjian.

b. Studi Lapangan

Pengambilan data dilakukan menggunakan teknik interview atau wawancara dengan narasumber yang dilakukan secara langsung terjun ke lapangan. Dalam melakukan teknik wawancara atau interview¹³ ini terdapat dua orang dengan kedudukan berbeda, yang satu sebagai penanya dan pihak lain sebagai narasumber yang akan ditanyai.

6. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

a. Populasi adalah himpunan atau kumpulan unit-unit yang dianalisis yang sedang dipelajari yang memiliki kriteria dan kelompok tertentu.¹⁴ Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah populasi dari tiga perusahaan alih daya yang ada di Kabupaten Indramayu.

b. Sampel adalah sebagian dari populasi penelitian yang mewakili populasi atau kelompok tersebut.¹⁵ Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu tiga perusahaan alih daya yang ada di Kabupaten Indramayu yaitu KKTA, PTBSM dan PTDBP serta Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu.

¹³ Menurut Esterber dalam Sugiyono (2015:72) interview atau wawancara merupakan teknik bertemunya dua orang yang saling berkepentingan untuk saling bertukar informasi maupun ide dengan cara tanya jawab, yang mana dari hasil tanya jawab tersebut dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu yang diajukan oleh penanya.

¹⁴ Hamidi, 2010, **Metode Penelitian dan Teori Komunikasi**, UMM Press, Malang, Hlm.140

¹⁵ Ibid hlm 140

- c. Teknik Sampel pertimbangan (*purposive sampling*) merupakan sampel orang yang dianggap tahu, mengerti dan mampu menjawab semua pertanyaan, dan yang berwenang memberikan data dalam penelitian ini. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pihak perusahaan alih daya yang ada di Kabupaten Indramayu.

7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menganalisis isi (*content-analysis*) yakni dengan menganalisis hasil wawancara atau interview yang dilakukan oleh peneliti guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan terkait implementasi pemberian uang kompensasi pada pekerja alih daya serta tanggung jawab perusahaan alih daya dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerjanya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian dideskripsikan dalam kalimat-kalimat yang disusun secara sistematis sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas yang selanjutnya dapat ditarik kesimpulan secara sistematis tentang hasil penelitian tersebut.

8. Definisi Operasional

- a. Implementasi hukum adalah suatu pelaksanaan aturan hukum yang dilihat dalam kehidupan masyarakat.
- b. Uang Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang yang diberikan oleh perusahaan atas jasa pekerja selama berlangsungnya pekerjaan kepada pekerja dengan hubungan PKWT.
- c. Alih Daya adalah mengalihkan atau memborongkan Sebagian atau seluruh pekerjaan wewenang kepada perusahaan pemberi kerja atau user¹⁶

¹⁶ Komang Priambada, Agus Eka Maharta, *Outsourcing versus Serikat Pekerja: An Introduction to Outsourcing*, Alih Daya Publishing, Jakarta, 2008, hlm 12.

- d. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pengusaha yang mencakup unsur pekerjaan, upah dan perintah.
- e. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan perusahaan yang hubungan kerjanya yang didasari oleh jangka waktu pekerjaan atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

CHECKED
PLAGIASI FHUB

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tanggung Tanggung jawab Hukum

1. Tinjauan Umum Tanggung jawab

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tanggung jawab adalah kewajiban memikul segala sesuatu, dan jika terjadi sesuatu dapat dituntut, dituntut dan diadili. Dalam kamus hukum, tanggung jawab merupakan syarat mutlak bagi seseorang untuk memenuhi tuntutan yang dibebankan kepadanya.¹⁷ Dalam tingkah laku atau hubungan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum, harus ada tanggung jawab hukum, sehingga dengan adanya tanggung jawab hukum akan menimbulkan hak dan kewajiban dari pemilik badan hukum. Kewajiban, dengan demikian, merupakan asas-asas yang timbul dari hubungan hukum yang harus dilaksanakan.

Konsep yang terkait dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab, atau bahwa seseorang secara hukum bertanggung jawab atas tindakan tertentu, atau bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum sehingga jika tindakan seseorang melanggar peraturan yang berlaku, orang tersebut dapat dikenakan sanksi.¹⁸ Normalnya, dalam kasus sanksi dikenakan terhadap pelaku adalah karena perbuatannya sendiri yang membuat orang tersebut harus bertanggung jawab.¹⁹

Menurut hukum perdata, kewajiban dasar dibagi menjadi dua jenis: kesalahan dan risiko. Oleh karena itu, disebut kewajiban berdasarkan kesalahan dan kewajiban tanpa kesalahan yang diketahui, yang disebut tanggung jawab risiko atau kewajiban mutlak.²⁰ Sugeng Istanto mengatakan pertanggungjawaban berarti bahwa kewajiban untuk menjawab adalah perhitungan atas segala sesuatu yang terjadi dan kewajiban untuk memperbaiki segala kerusakan yang mungkin

¹⁷ Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghlmia Indonesia, 2005

¹⁸ Hans Kalsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, PT. Raja Grafindo Persada Bandung, 2006, hlm, 95.

¹⁹ Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Cet.1. (Jakarta: Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006), hlm. 61

²⁰ Ibid, hlm.49.

ditimbulkan.²¹

Selanjutnya, Pembaruan Triwulanan menekankan bahwa kewajiban harus didasarkan, khususnya yang menimbulkan hak hukum untuk seseorang untuk mengklaim orang lain secara bersamaan dalam bentuk hal-hal yang lahir kewajiban hukum orang lain sehubungan dengan akun.²²

2. Teori Tanggung Jawab Hukum

Menurut Abdulkadir Muhammad, teori pertanggungjawaban karena melanggar hukum (*tort liability*) dapat dibagi menjadi beberapa teori yaitu;²³

- a. *Liability for Willful Misconduct*, dimana tergugat pasti telah melakukan suatu perbuatan yang merugikan penggugat atau mengetahui bahwa perbuatan tergugat akan mengakibatkan kerugian.
- b. Tanggung jawab atas wanprestasi yang disebabkan oleh kelalaian (*Negligence Liability*) didasarkan pada konsep kelalaian dan campuran antara moralitas dan hukum.
- c. Tanggung jawab mutlak untuk melanggar hukum tanpa mempertanyakan kesalahan berdasarkan tindakan yang disengaja atau tidak disengaja.

Hans Kelsen sendiri menjelaskan kewajiban menggunakan buku hukum murni teoritis yang dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

- a. Tanggung jawab individu, yaitu yaitu seseorang bertanggung jawab atas pelanggaran yang telah dilakukannya;
- b. Tanggung jawab kolektif berarti bahwa satu orang dimintai pertanggungjawaban atas pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain.
- c. *Liability for negligence* berarti bahwa seseorang bertanggung jawab atas suatu kerugian yang diduga telah dilakukan dengan

²¹ Sugeng Istanto, *Hukum Internasional*, Cet.2, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2014), hlm.77.

²² Titik Triwulan dan Shinta Febriana, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Cet.1, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2010), hlm.48.

²³ Hans Kelsen, *Op.cit*, hlm.49.

sengaja dengan maksud untuk menimbulkan kerugian.

- d. Tanggung jawab mutlak berarti bahwa satu orang bertanggung jawab atas cedera dan yang lain bertanggung jawab atas cedera yang disebabkan oleh kecelakaan dan tidak terduga.

3. Tanggung Jawab Hukum Menurut KUHPdt

Tanggung jawab perdata dapat berbentuk tanggung jawab berdasarkan perilaku ilegal. Tanggung jawab perdata berbasis disabilitas baru dapat ditegakkan dengan terlebih dahulu mencapai kesepakatan yang menciptakan hak dan kewajiban. Kesepakatan dimulai dengan kesepakatan bersama. Menurut Pasal 1313 KUHPdata (selanjutnya disebut KUH Perdata), persetujuan diartikan sebagai perbuatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih kepada satu orang atau lebih. Setiap pihak yang tidak melaksanakan atau berkewajiban untuk melanggar kewajibannya dalam hubungan hukum antara para pihak di bawah perintah dipidana dan dipenjara karena kelalaian ini. Dalam hal ketidakpatuhan, tanggung jawab perdata harus ditanggung.

KUHPerdata merumuskan pertanggungjawaban terhadap perbuatan melawan hukum dalam dua jenis diantaranya yaitu:

a. Tanggung jawab langsung

Hal ini diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata. Seolah-olah dijelaskan secara luas sejak 1919 (*Arest Lindenbaun vs Cohen*) Dari pasal 1365 KUH Perdata ini, banyak hal yang sebelumnya tidak dapat dituntut atau dikenakan sanksi atau sanksi, kini ditentang. Penulis mungkin bertanggung jawab atas kompensasi tidak menguntungkan.

b. Tanggung jawab tidak langsung

Menurut ketentuan Pasal 1367 KUH Perdata, badan hukum tidak dapat hanya bertanggung jawab atas perbuatan melawan hukum, tetapi juga untuk tindakan yang dilakukan oleh tanggungan dan aset lainnya yang di bawah pengawasannya. Tanggung jawab atas konsekuensi dengan tindakan melanggar hukum perdata, tanggung jawab hukum jawabannya terletak di luar fakta bahwa pelakunya sendiri juga dapat ditransfer ke pihak lain atau ke Negara, tergantung pada lakukan

B. Kompensasi

1. Tinjauan Umum tentang Kompensasi

Edwin B. Flippo mendefinisikan Kompensasi adalah sebagai kompensasi yang adil dan wajar atas kinerja seorang karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan.²⁴ Sedangkan Malayu S.P Hasibuan mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk kompensasi yang diberikan oleh pekerja, baik berupa uang, barang, langsung maupun tidak langsung.²⁵

Dari beberapa penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan imbalan bagi para pekerja atas jasa yang telah dilakukan yang berbentuk uang atau barang yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Pemberian kompensasi merupakan faktor penting dalam suatu hubungan kerja. Kebijakan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pertimbangan penentuan gaji dan bonus bagi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai erat kaitannya dengan tingkat pendidikan, jenjang jabatan dan senioritas pegawai. Oleh karena itu, dalam menentukan gaji dan bonus pegawai harus didasarkan pada penilaian kinerja pegawai, kondisi pegawai, tingkat pendidikan pegawai, jabatan dan senioritas.

Robbins mengatakan bahwa dia sering berhipotesis bahwa kompensasi pekerjaan masih dipandang sebagai jalur utama menuju kepuasan pribadi karyawan. Ketika pendapatan meningkat, begitu juga kepuasan kerja karyawan.²⁶

Kompensasi didasarkan pada prinsip-prinsip yang adil dan rasional dan memerlukan pertimbangan yang cermat dari peraturan yang berlaku. Prinsip-prinsip tersebut harus diperhatikan secara maksimal supaya pekerja lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan memberikan kepuasan.

²⁴ Tubagus Achmad Darodjat, *Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini*, PT Refika Aditama, Bandung, 2015, hlm.165.

²⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm.118.

²⁶ Stephen P.Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta,2010, hlm.38.

Berdasarkan dari penjelasan-penjelasan mengenai kompensasi yang telah disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dibagi menjadi balas jasa langsung dan tidak langsung. Balas jasa langsung dapat berupa upah, gaji atau uang, sedangkan balas jasa tidak langsung dapat berupa asuransi bagi pekerja, jasa dan pekerjaan dalam perusahaan. dengan tujuan sebagai bentuk rasa terima kasih kepada karyawan.

2. Tujuan Kompensasi

c. Memberikan hak karyawan

Kompensasi adalah pelaksanaan hak yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasinya.

d. Memberikan rasa keadilan

Kompensasi bertujuan untuk adil kepada pekerja dengan memberikan kompensasi yang adil tanpa diskriminasi..

e. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Menawarkan hadiah penuh akan menjadi daya tarik utama. Dimana karyawan terus memaksimalkan kinerjanya untuk mendapatkan reward. Hal ini juga bertujuan untuk menarik bakat dari luar perusahaan.

f. Mempertahankan karyawan

Menawarkan kompensasi yang sesuai bertujuan untuk mengurangi pergantian karyawan (volatilitas) dengan memberikan kompensasi yang sesuai..

g. Menghargai karyawan

Kompensasi dimaksudkan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan agar karyawan merasa dihargai sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat maksimal.

h. Pengendalian biaya

Kompensasi yang baik mengurangi biaya perekrutan jangka panjang. Hal ini dimungkinkan karena dengan menawarkan kompensasi yang wajar, perusahaan dapat mempertahankan karyawannya sehingga tidak harus sering memilih karyawan. sehingga anggaran perusahaan

dapat ditekan dalam jangka panjang.²⁷

Hasibuan juga menjelaskan tujuan dari kompensasi dalam beberapa poin antara lain:

- a. Ikatan kemitraan, yang memberikan kompensasi, membentuk kemitraan formal antara atasan dan karyawan. Karyawan harus melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan manajer harus diberi penghargaan atas prestasi mereka.
 - b. Kepuasan kerja adalah pemuasan segala bentuk kebutuhan pegawai atas kompensasi yang diterima.
 - c. Pengadaan efektif adalah ketika implementasi program penghargaan cukup besar dan sumber karyawan yang memenuhi syarat lebih mudah bagi perusahaan.
 - d. Motivasi, yaitu manajer dapat lebih mudah memotivasi bawahannya jika imbalan yang diberikan cukup besar.
 - e. Stabilitas karyawan, yaitu program kompensasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan dan konsistensi persaingan eksternal, memiliki perputaran yang relatif rendah dan karenanya stabilitas karyawan yang tinggi.
 - f. Disiplin berarti memberikan kompensasi yang cukup untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
 - g. Pengaruh serikat buruh, program kompensasi yang baik dapat menghindari pengaruh serikat pekerja dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka.
 - h. Pengaruh buruh, Campur tangan pemerintah dapat dihindari jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (batas upah minimum).²⁸
4. Pemberian Uang Kompensasi

Istilah pemberian uang kompensasi tidak merujuk pada pemberian gaji dan keuntungan pekerja, melainkan hak pekerja yang diberikan oleh pengusaha pada saat berakhirnya hubungan kerja. Baik karena selesainya

²⁷ Ibid, Hlm.236.

²⁸ Skripsi, Nur Indhi Zachreyni, *Kompensasi Pegawai Outsourcing Di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar*, 2021, Universitas Muhammadiyah Makasar

hubungan kerja maupun pekerja resign dari pekerjaan yang sedang di lakukan

Pemberian uang kompensasi diatur dalam bagian ketiga PP 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dijelaskan bahwa pemberian uang kompensasi dibayarkan oleh pengusaha Ketika PKWT berakhir. Pemberian uang kompensasi ini diberikan kepada pekerja yang masa kerjanya paling sedikit satu bulan secara terus menerus, dan pemberian uang kompensasi ini tidak berlaku bagi pekerja asing.

Ketentuan besaran uang kompensasi diatur dalam pasal 16 PP 35 Tahun 2021 dengan ketentuan sebagai berikut;

- 1) "PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1(satu) bulan Upah;
- 2) PKWT selama 1(satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah; t₂
- 3) PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah."²⁹

Ketentuan diatas berlaku sebagai Dasar penghitungan tunjangan kompensasi, yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Jika perusahaan membebaskan gaji pokok dan tunjangan tetap, dasar perhitungan tunjangan kompensasi adalah upah tanpa tunjangan. Juga, jika suatu perusahaan terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tidak tetap, gaji pokok menjadi dasar untuk menghitung tunjangan kompensasi.

Pemberian uang kompensasi ini dihitung hingga akhir dari perjanjian kerja berakhir, dan apabila suatu kontrak kerja selesai lebih awal dari batas waktu yang disepakati, kompensasi akan dihitung sampai pekerjaan selesai. Dan jika salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum batas waktu yang disepakati, perusahaan tetap berkewajiban untuk membayar uang kompensasi sebesar jam kerja karyawan/pekerja.

²⁹ Pasal 16 PP 35 Tahun 2021.

Berbeda dengan usaha mikro dan kecil, pengaturan mengenai kompensasi dibuat atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/karyawan.

C. Alih Daya

1. Tinjauan Umum Alih Daya/ *outsourcing*

Secara bahasa kata *outsourcing* berasal dari dua kata yaitu *out* berarti keluar dan *source* berarti sumber, sehingga jika digabungkan berarti yang bersumber dari luar. Secara khusus pengertian *outsourcing* menurut Maurice F. Greaver II menyatakan bahwa Pengalihan sebagian kegiatan dalam perusahaan dan hak mengambil keputusan akan dialihkan kepada pihak lain apabila pengalihan kegiatan tersebut kepada pihak lain itu terikat oleh suatu perjanjian kerjasama.³⁰

Dasar hukum *outsourcing* diatur dalam pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Perusahaan dapat menyerahkan Sebagian perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis".

Selain itu dijelaskan juga dalam pasal 1601b KUHPerdara, mengenai pemborongan pekerja yaitu:

"Persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang telah ditentukan."

Beberapa ahli juga mendefinisikan *outsourcing*, seperti ;

a. Menurut Imam Sjahputra mendefinisikan *outsourcing* sebagai usaha untuk meningkatkan daya saing perusahaan dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan meningkatkan jumlah tenaga profesional, mengurangi biaya perusahaan, dan

³⁰ Maurice F. Greaver II, ***Strategic Outsourcing, A Structured Approach To Outsourcing: Decision And Initialivers***, Jakarta, 2000, hlm.25.

mengalihkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain sehingga mengurangi beban dan biaya perusahaan.³¹

b. Libertus Jehani mendefinisikan outsourcing sebagai pemberian pengaturan tertentu oleh suatu perusahaan kepada pihak ketiga dengan tujuan untuk membagi risiko dan meringankan perusahaan. Penyerahan pekerjaan didasarkan pada kontrak kerjasama operasi antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan.³²

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa outsourcing adalah suatu sistem kerja dimana perusahaan jasa menyerahkan pekerjaan kepada pemberi kerja atau perusahaan user dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan.

Konsep alih daya adalah mengalihkan pengelolaan operasi harian dan proses bisnis kepada pihak eksternal (penyedia layanan outsourcing). Dengan delegasi. Pengelolaan kemudian tidak lagi dilakukan oleh perusahaan dan dilimpahkan kepada perusahaan alih daya. Namun, sistem alih daya ini mencerminkan gaya kapitalisme modern yang dapat mendatangkan kerugian bagi pekerja atau buruh, sebaliknya memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha untuk mendominasi hubungan industrial dan kapitalisme yang digambarkan oleh Karl Marx sebagai pekerja yang dieksploitasi.³³

Legalisasi alih daya bermasalah dalam hal penerapan hukum secara sosiologis berdasarkan keabsahan undang-undang, dan pengesahan undang-undang didasarkan pada persetujuan atau persetujuan penerima hukum. Bahkan, pengesahan sistem outsourcing ditentang sebagian besar karena tidak sejalan dengan Gerakan Buruh dan Serikat Buruh /Serikat BAM (SP/SB) yang sebelumnya telah mengupayakan peningkatan kualitas yang signifikan atas Standar hak.

³¹ Imam Sjahputra Tunggal, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan**, Harvarindo, Jakarta, 2009, hlm.307.

³² Libertus Jehani, **Hak-Hak Karyawan Kontrak**, Cetakan Kedua, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm.1.

³³ George Ritzer dan Douglas J. Goodman, **Teori Sosiologi, dari Teori Sosiologi Klasik sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern**, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009. Hlm.23.

2. Hak-Hak Pekerja Alih Daya

Hak-hak pekerja alih daya diatur dalam pasal 79 ayat UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai waktu istirahat dan cuti kepada buruh yang dalam ayat (2) menjelaskan waktu istirahat dan cuti meliputi;³⁴

- a. *"istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama4(empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;*
- b. *istirahat mingguan1(satu) hari untuk6(enam) hari kerja dalam1(satu) minggu atau2(dua) hari untuk5(lima) hari kerja dalam1(satu) minggu;*
- c. *cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan*
- d. *istirahat panjang sekurang-kurangnya2(dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing1(satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama6(enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam2(dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja6(enam) tahun."*

Hak-hak pekerja alih daya juga diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 ayat3yang di dalamnya berisi hak untuk cuti jika persyaratan dipenuhi pada akhir jam kerja, hak atas jaminan sosial, hak untuk menerima uang kompensasi pada akhir kontrak kerja, hak untuk istirahat setidaknya satu hari dalam satu minggu.

Selanjutnya, berdasarkan pertimbangan UU MK dalam 23 Putusan No. 27/PUU-IX/2011 dan penjelasan Pasal 66(2)CUndang-undang Ketenagakerjaan, pekerja yang bekerja untuk perusahaan alih daya berdasarkan kontrak kerja berhak atas perlindungan upah dan tunjangan

³⁴ Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

sosial yang sama berdasarkan kontrak kerja, kondisi kerja dan perselisihan yang ada dengan pemberi kerja. Artinya, karyawan pekerja alih daya memiliki hak yang sama dengan pekerja konvensional, seperti upah dan tunjangan. Sedangkan hak-hak umum pekerja alih daya diterapkan dan dijamin oleh undang-undang adalah hak untuk tidak bekerja bagi perempuan yang sedang menstruasi (Pasal 81) dan hak atas cuti melahirkan (Pasal 82 dan 84).

Pekerja alih daya juga berhak untuk membayar lembur, sebagaimana diatur dalam Pasal 79 (1) Kode Perburuhan. Hari libur/libur meliputi hari libur, hari libur mingguan, cuti tahunan yang dibayar, dan istirahat panjang 2 bulan atau lebih, yang diadakan pada tahun ke-7 dan ke-8, dan setiap karyawan yang bekerja selama 6 tahun pada perusahaan yang sama memiliki waktu 1 bulan.

Pekerja alih daya juga menerima hak jaminan sosial berdasarkan Pasal 99 Kode Perburuhan. Dinyatakan bahwa semua pekerja dan keluarganya berhak atas tenaga kerja dan jaminan sosial. Ini mengukur kemampuan perusahaan, dengan mempertimbangkan kebutuhan kerja karyawan. Pasal 156 (1) KUHP menyatakan bahwa pekerja alih daya juga berhak atas pesangon dan pemberi kerja harus membayar uang pesangon dan/atau uang jasa dan pesangon pada akhir masa kerja mereka.

3. Transfer OF Undertaking Protection Of Employ (TUPE)

TUPE (Transfer OF Undertaking Protection Of Employe) atau prinsip pengalihan Tindakan perlindungan merupakan prinsip pengalihan tanggung jawab atas hak pekerja yang telah diterapkan terhadap pengalihan perusahaan. Prinsip *TUPE* ini diatur secara eksplisit dalam pasal 61 ayat (3) UUK. Yang berbunyi:

"Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh."

Namun karena dalam pasal tersebut tidak memberikan jaminan kerja kepada pekerja outsourcing, para pekerja mengadukan ke MK dan lahirlah putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 mengenai jaminan keamanan

kerja (*Job Security*) bagi pekerja *outsourcing*. putusan MK tersebut pemerintah juga mengeluarkan produk hukum yaitu PERMENAKERTRANS No. 19 Tahun 2012 dan pasal 19 ayat (1) PP 35/2021. Yang berbunyi ;

“Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.”

Dengan diperbaharainya prinsip *TUPE* ini menjadi jalan keluar dalam penerapan prinsip *TUPE* yang mana apabila kontrak antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* berakhir, selama objek kerjanya masih ada dan berlanjut maka hubungan kerja dialihkan kepada perusahaan *outsourcing* yang menggantikan perusahaan *outsourcing* sebelumnya.

D. Hubungan Kerja

1. Tinjauan Umum Hubungan Kerja

Undang-undang Hubungan Kerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 15 menyatakan bahwa hubungan antara pemberi kerja dan pekerja didasarkan pada suatu kontrak kerja yang mengandung unsur kerja, upah, dan penugasan. Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara karyawan dan majikan, hubungan kerja terbentuk setelah mereka menandatangani kontrak kerja. Pengusaha/majikan dan pekerja/majikan mengadakan kontrak kerja dimana pekerja/majikan setuju untuk menerima gaji dan pengusaha/majikan mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji.³⁵ Whimbo Piyoto menjelaskan Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan kontrak kerja, yang meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

a. Pekerjaan merupakan objek kontrak kerja dan merupakan faktor

³⁵ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 25.

utama pembentuk kontrak kerja, oleh karena itu apabila pekerjaan yang dijanjikan tidak dapat dilaksanakan, maka kontrak kerja menjadi batal.

- b. Upah Upah adalah hak pekerja untuk menerima uang atas pekerjaan dan/atau jasa yang dilakukan atau dalam proses yang dilakukan.
- c. Perintah adalah hak pemberi kerja dan kewajiban pekerja untuk dilaksanakan menurut kehendaknya.

Dalam hal ini, hubungan kerja adalah hubungan yang tercipta antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang timbul dari adanya suatu perintah dan upah serta hak dan kewajiban lain yang tercantum dalam perjanjian kerja. Suatu hubungan kerja dapat disebut hubungan kerja apabila terdapat kontrak kerja yang mengikat para pihak.

2. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

"Suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu."

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan adanya saling ketergantungan antara pemilik modal (pengusaha) dan pekerja/buruh, yang menerima upah ketika bekerja menurut perintah majikan.,Pengusaha/pengusaha terlihat seperti ini: Pembayaran upah pada saat pekerja/pekerja bekerja sesuai dengan pesannya.

Menurut Imam Soepomo, kontrak kerja adalah kontrak yang dibuat oleh satu atau lebih serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar di Kementerian Tenaga Kerja/Ketenagakerjaan pada satu atau lebih pemberi kerja yang harus dipenuhi persyaratannya untuk dipertimbangkan dalam kontrak kerja. Kontrak kerja merupakan hasil negosiasi antara beberapa pihak yang berkepentingan, termasuk memperkirakan keinginan pekerja/karyawan dan pemberi kerja/majikan, namun peraturan pemberi

kerja/majikan dalam kontrak kerja pemberi kerja, tidak dapat memuat apa yang merugikan pekerja.³⁶

Subekti menyatakan bahwa kontrak kerja adalah perjanjian antara seorang pekerja dengan pemberi kerja, yang ditandai dengan adanya gaji tertentu atau yang disepakati dan hubungan (*dierstverhanding*). Satu pihak (pemberi kerja) berhak memberikan instruksi yang harus diikuti oleh pihak lain (karyawan).³⁷

Dalam Pasal 14 UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

"Suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak."

Perjanjian kerjasama dengan perjanjian Pada umumnya yang sebagaimana diatur dalam pasal 1313 KUHPdt. Pengertian perjanjian yang memungkinkan para pihak memiliki derajat dan kondisi yang sama, serta keseimbangan hak dan kewajiban.³⁸ Yang dalam pembuatannya juga harus sesuai dengan syarat sahnya perjanjian yang sebagai diatur dalam pasal 1320 KUHPd. Lalu dijelaskan oleh Suharnoko bahwa:³⁹

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Kedua belah pihak atau para pihak dalam kontrak harus menyetujui ketentuan perjanjian

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

Kecakapan dari suatu kontrak adalah terlaksananya hubungan hukum dan dapat digambarkan sebagai pembela hak dan kewajiban; pihak yang ditunjuk sebagai pembela hak dan kewajiban adalah orang perseorangan atau badan hukum

3. Suatu hal tertentu.

Yang dimaksud dengan hal tertentu adalah sesuatu yang harus dipahami dan harus ditetapkan serta disepakati dalam kontrak.

³⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1968, hlm 60.

³⁷ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: penerbit Alumni, 1977, hlm. 63.

³⁸ Advendi simangunsong, *Hukum Dan Ekonomi*, Jakarta : Grasindo, 2004, hlm. 4.

³⁹ Suharnoko, *Hukum Perjanjian : Teori Dan Analisa Kasus*, Jakarta: Kencana, 2004, hlm. 7.

Menurut ketentuan Pasal 1333 KUH Perdata, isi barang-barang yang dicakup dalam kontrak harus ditentukan.

4. Suatu sebab yang halal Menurut Undang-Undang

Pasal 1337 KUHPerdata memberikan alasan-alasan yang dapat dipertanggungjawabkan seperti tidak dilarang oleh undang-undang atau bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

Dari ketentuan tersebut menunjukkan bahwa subyek hukum perjanjian kerja meliputi pekerja dan majikan, subjek kontrak kerja adalah kondisi kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sesuai dengan pasal 51(1) UU Ketenagakerjaan, kontrak kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan dan kontrak kerja tertulis dibuat sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku. Suatu kontrak kerja merupakan pelaksanaan hubungan hukum untuk menyepakati pokok bahasan kontrak. Dalam suatu perjanjian, kedua belah pihak terikat satu sama lain. Kontrak kerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam hubungan kerja.

1. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT) adalah hubungan kerja antara pekerja/karyawan dengan pemberi kerja/perusahaan berdasarkan masa kerja atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam PP No. 35/2021

PKWT dibagi dalam jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Jangka waktu PKWT meliputi: pekerjaan yang diharapkan selesai dalam waktu dekat, pekerjaan musiman, dan pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan, atau produk tambahan yang masih dalam proses penajakan.

PKWT berdasarkan penyelesaian pekerjaan tertentu meliputi: pekerjaan yang telah dilakukan dan pekerjaan yang bersifat sementara. Pekerjaan musiman adalah pekerjaan yang tergantung pada musim, cuaca dan/atau kondisi tertentu. Dalam hal ini, beberapa kondisi adalah pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi perintah atau tujuan tertentu.

Dalam hal ini PKWT dapat diperpanjang dalam jangka 5 tahun dan jika masa kerja PKWT akan berakhir dan pekerjaan belum selesai, PKWT dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang disepakati antara pengusaha dan pekerja, asalkan tidak terlampaui periode pembaruannya selama 5 tahun. Dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT tersebut masa kerja pekerja/buruh tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja.

PKWT didasarkan pada penyelesaian suatu pekerjaan tertentu yang ditentukan dengan kesepakatan bersama antara para pihak dan dituangkan dalam perjanjian kerja. Kesepakatan para pihak tersebut dibagi menjadi dua yaitu; ruang lingkup dan batasan pekerjaan yang dinyatakan selesai dan durasi pekerjaan disesuaikan. Dalam hal pekerjaan tertentu, apabila pekerjaan tersebut telah selesai dilaksanakan maka putus pula hubungan kerjanya. Demikian pula, jika pekerjaan itu belum selesai, dapat diperpanjang untuk jangka waktu tertentu sampai pekerjaan itu selesai.

Dalam hubungan Pekerjaan PKWT tidak memerlukan masa percobaan. Jika kontrak kerja diperlukan, masa percobaan secara hukum batal dan jam kerja terus dihitung. Pengusaha harus mendaftarkan PKWT kepada dinas tenaga kerja setempat dalam waktu tiga hari setelah penandatanganan PKWT. Pemerintah mengelola masalah kepegawaian secara online. Selain itu, apabila pendaftaran secara online belum memungkinkan, pendaftaran PKWT dilakukan secara tertulis oleh pengusaha pekerja yang membidangi urusan pemerintahan di bidang sumber daya manusia dalam jangka waktu 7 hari sejak penandatanganan PKWT. Pencatatan tersebut diatur juga ketentuan yang harus termuat yaitu dalam pasal 13 PP 35 tahun 2021.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan Alih Daya di Kabupaten Indramayu⁴⁰

1. Gambaran Umum Kabupaten Indramayu

Kabupaten Indramayu merupakan sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Barat, Indonesia yang berbatasan langsung dengan Laut Jawa di utara, Kabupaten Cirebon di tenggara, Kabupaten Majalengka dan Kabupaten Sumedang, serta Kabupaten Subang di barat. Kabupaten Indramayu memiliki 31 kecamatan, yang dibagi lagi atas sejumlah 313 desa dan kelurahan. Saat ini Kabupaten Indramayu dipimpin oleh seorang Bupati Hj. Nina Agustina, S.H.,M.H.,C.R.A dan Wakil Bupati Lucky Hakim.

a. Sejarah Kabupaten Indramayu

Kabupaten Indramayu dibangun Seorang pemuda yang berasal dari Bagelen Jawa Tengah bernama Raden Bagus Arya Wiralodra yang ditemani oleh seorang ajudan bernama Ki Tinggil membangun sebuah peradaban di lembah sungai Cimanuk. Pada saat pembangunannya membabad daerah, raden ayra bertemu dengan sosok perempuan yang membuat raden arya tertarik yang bernama Nyi Endang Dharma, namun karena ada kesalahpahaman diantara keduanya, mereka pun beradu ilmu yang di kemudian dimenangkan oleh raden arya, sebelum Nyi Endang Darma pergi, beliau mengatakan untuk selalu mengingat namanya di lembah sungai cimanuk ini. Dan pada akhirnya pada tanggal 7 Oktober 1527 Dukuh Cimanuk diresmikan menjadi sebuah Negara Dharma Ayu, dengan Bupatinya adalah Raden Bagus Wiralodra bergelar Arya Wiralodra.

Pada masa penjajahan Indramayu mengalami beberapa perubahan wilayah. Yaitu pada masa Daendels Indramayu memiliki 2 distrik. Pada masa pemerintahan Raffles wilayah Kabupaten Indramayu berubah yaitu Wilayah Cirebon yang memiliki tiga belas divisi. Indramayu saat itu disebut dengan Divisi Bengawan. Akan tetapi Kandanghaur dan sekitarnya

⁴⁰ Dilihat pada tanggal 15 Juni 2022, <https://www.indramayukab.go.id/>

masuk ke dalam Wilayah Karawang. Pada masa Van Den Bosch menetapkan bahwa keresidenan Cirebon memiliki 5 kabupaten dan salah satunya Kabupaten Indramayu. Pada tahun 1870 Kabupaten Indramayu dibagi menjadi 3 distrik yang terdiri dari Indramayu, Sleman, Dan Karangampel. Hingga saat ini Kabupaten Indramayu terdiri dari 31 kecamatan, delapan kelurahan dan 309 desa.

b. Perusahaan Alih Daya Di Kabupaten Indramayu

Semakin berkembangnya zaman, semakin maju juga pemikiran-pemikiran manusia. Dari yang mustahil untuk dilakukan menjadi sangat mudah dilakukan. Begitupun dalam dunia kerja, perusahaan-perusahaan demi memenuhi kebutuhannya dengan memperkecil pengeluaran membutuhkan tenaga kerja penunjang. Maka dari itu perusahaan alih daya hadir untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Di Indramayu sendiri, pemborongan pekerja sangat diminati oleh perusahaan-perusahaan milik pemerintah maupun swasta. Karena dalam hal ini tercatat dari bulan Januari–Mei 2022 sebanyak 9 perusahaan mencatatkan perjanjian pemborongan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu, seperti dari data berikut ;

Tabel 3.1.

Catatan Perjanjian Pemborongan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu⁴¹

No.	Nomor dan tanggal bukti Pendaftaran	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan	Pimpinan	Lingkup pekerjaan	Jumlah pekerja	Tanggal berakhir
1.	560/71.a/HI -Jamsos 20	PT. Tugu Masa Perkasa	Jl. Raya Klayan No.8Rt/Rw	Sri Rahayu	Jasa kebersihan fasilitas produksi	34	17-07-2023

⁴¹ Wawancara dengan Bapak Suharjono selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial DISNAKER Kabupaten Indramayu, pada tanggal 23 Juni 2022

	Januari 2022		01/04 Klayan Cirebon		onshore PT. Pertamina EP Jatibarang		
2.	560/127/HI- Jamsos 07 Februari 2022	PT. Dharma Energi Sejahtera	Dusun Satria Rt 03 Rw 03 Sumuradem Timur Kec. Sukra Indramayu	Taufikurohman	Jasa tenaga kerja helper arsip dan supporting sekum	70	31-12- 2022
3.	560/127.b/ HI-Jamsos 07 Februari 2022	PT. Raihan Bintang Utama	Ds. Losarang Rt 07 Rw 02 Kec. Losarang Indramayu	Sri Indah Wati	Jasa cleaning Landscape area common PLTU Indramayu	22	31-12- 2022
4.	560/191/HI- Jamsos 22 Februari 2022	PT. Karya Putra Utama	Perum Papan Sejahtera Parmal BlokANo. 21 Pekandangan Indramayu	Muh. Iqbal Nur	Pengedaran air tangka bagian oli movement	9	30-06- 2022
5.	560/191/HI- Jamsos 22 Februari 2022	PT. Karya Putra Utama	Perum Papan Sejahtera Parmal BlokANo. 21 Pekandangan Indramayu	Muh. Iqbal Nur	Pengolahan data dan materai mandling di bagian receiving RU VI Balongan	5	30-06- 2022
6.	560/218/HI- Jamsos 02 Maret 2022	PT. Tri Mandiri Jaya	Griya Asti II BlokA47 Pekandangan Indramayu	H. Bambang Hermanto	Maintenance helper 3,4,5,6,7 di fungsi maintenance	150	31-12- 2022

					execution RU VI Balongan		
7.	560/230/HI-Jamsos 07 Maret 2022	PT. Cahaya Bogeg Utama	Jl. Raya Bogeg Rt 02 Rw 02 Ds. Karang Layang Kec. Sukra Kab. Indramayu	Hj. Edah, Amd	Jasa cleaning landscape area perimeter barat	10	31-12-2022
8.	560/326/HI-Jamsos 29 Maret 2022	PT. Karya Putra Bersama	Jl. Dahlia BlokA No. 20A Rt 34/11 Pekandangan Indramayu	A. Dian Kusuma Jaya	Program digitalisasi data pekerja di RU VI Balongan	2	31-10-2022
9.	560/446/HI-Jamsos 10 Mei 2022	PT. Bumi Daya Plaza	Graha Mandiri Lt.2 Jl. Imam Bonjol No. 61 Menteng Jakarta Pusat	Amir Hakim	Sopir di KCP Indramayu Patrol	2	31-12-2022

Sumber: Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial DISNAKER Kabupaten Indramayu

Dari data tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa di Kabupaten Indramayu dalam kurun waktu 5 bulan sudah sebanyak 9 perjanjian pemborongan. Dengan begitu pula dalam setiap perjanjian yang ada diharuskan memberikan uang kompensasi dalam setiap perjanjian yang dibuat.

2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu⁴²

Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Indramayu bertempat di Jl. Gatot Subroto No.1, Pekandangan, Kec. Indramayu, Kabupaten

⁴² Dilihat pada tanggal 20 juni 2022, <https://disnaker.indramayukab.go.id/>

Indramayu, Jawa Barat 45216. Pada saat ini DISNAKER Kabupaten Indramayu dikepalai oleh bapak Erpin Marpinda, S.Sos., SH., MH. Yang memiliki visi "*Terwujudnya Ketenagakerjaan yang Bersih, Religius, Maju, Adil, Makmur dan Hebat*" dengan misi:

"Penguatan kualitas ketenagakerjaan dengan sasarannya adalah menurunkan angka pengangguran serta indikator kinerjanya adalah tingkat pengangguran terbuka dan tingkat partisipasi angkatan kerja. ini merupakan harapan dimasa depan tentang peran Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan kontribusi terhadap upaya peningkatan IPM (Indek Pembangunan Manusia), sekaligus dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu harus dapat mendinamisasikan dan menstimulasikan masyarakat untuk memanfaatkan setiap kesempatan kerja, mampu menciptakan lapangan kerja sehingga dapat memperoleh penghasilan yang layak sehingga pada akhirnya ketenagakerjaan yang handal, dinamis dan mandiri dapat secepatnya terwujud"

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu No. 25 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kepegawaian Kabupaten Indramayu, Disnaker Kabupaten Indramayu mempunyai tugas "*Melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah Dibidang Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Berdasarkan Asas Otonomi Dan Tugas Pembantuan*". Dan fungsi:

- a. Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. Pelaksanaan Kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- e. Pelaksanaan Pengelolaan UPT;

- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Disnaker Kabupaten Indramayu memiliki tiga Bidang Dinas yaitu; Pelatihan kejuruan, produktivitas tenaga kerja, migrasi. Pelayanan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Direktur Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Migrasi dan Migrasi bertugas mengembangkan dan menerapkan pedoman teknis di bidang pelatihan kejuruan dan pengembangan kelembagaan, pelatihan pemagangan, dan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan migrasi dan transmigrasi. Dengan menjalankan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang pelatihan kerja dan bina lembaga, pemagangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja serta transmigrasi;
- 2) Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pelatihan kerja dan bina lembaga, pemagangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja serta transmigrasi;
- 3) Pembinaan teknis dibidang pelatihan kerja dan bina lembaga, pemagangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja serta transmigrasi;
- 4) Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
- 5) Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- 6) pelaksanaan koordinasi peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- 7) pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;

- 8) pelaksanaan penyebarluasan informasi produktivitas tenaga kerja kepada perusahaan kecil;
- 9) pelaksanaan koordinasi pemberian konsultasi produktivitas tenaga kerja kepada perusahaan kecil;
- 10) pelaksanaan koordinasi pengukuran produktivitas tenaga kerja tingkat Daerah;
- 11) pelaksanaan koordinasi pemantauan tingkat produktivitas tenaga kerja;
- 12) pelaksanaan komunikasi, informasi, edukasi, kerjasama dan pelayanan di bidang transmigrasi;
- 13) pelaksanaan pemantauan dan pengendalian di bidang pelatihan kerja dan bina lembaga, pemagangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja serta transmigrasi;
- 14) pelaksanaan koordinasi, konsultasi dan kerjasama di bidang pelatihan kerja dan bina lembaga, pemagangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja serta transmigrasi;
- 15) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan kerja dan bina lembaga, pemagangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja serta transmigrasi;
- 16) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala terkait dengan tugas fungsinya.

Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, membawa:

- 1) Seksi Pelatihan Kerja dan Bina Lembaga;
- 2) Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja;
- 3) Seksi Transmigrasi.

b. Penempatan Tenaga Kerja

Kepala Bagian Penempatan Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk merumuskan dan melaksanakan pedoman profesi

rekrutmen tenaga kerja dalam negeri, penerimaan dan perlindungan tenaga kerja asing, serta perluasan kesempatan kerja. Dengan menjalankan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri serta perluasan kesempatan kerja;
- 2) pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri serta perluasan kesempatan kerja;
- 3) pembinaan teknis di bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri serta perluasan kesempatan kerja;
- 4) pelaksanaan koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- 5) pelaksanaan koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- 6) pelaksanaan koordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- 7) pelaksanaan verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- 8) pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- 9) pelaksanaan koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
- 10) pelaksanaan koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri;

- 11) pelaksanaan koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- 12) pelaksanaan koordinasi penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pra dan purna penempatan;
- 13) pelaksanaan koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
- 14) pelaksanaan pemberdayaan TKI purna;
- 15) pelaksanaan penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang berlokasi kerja lebih dari satu daerah kabupaten/kota dalam daerah;
- 16) pelaksanaan pemantauan dan pengendalian di bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri serta perluasan kesempatan kerja;
- 17) pelaksanaan koordinasi, konsultasi dan kerjasama di bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri serta perluasan kesempatan kerja;
- 18) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri serta perluasan kesempatan kerja;
- 19) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja, membawakan:

- 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
- 2) Seksi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
- 3) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja.

c. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kepala Hubungan Industrial dan Asuransi Tenaga Kerja dan Sosial

bertugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang hubungan industrial dan kondisi kerja, upah dan jaminan sosial pekerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan industrial. Dengan menjalankan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 2) Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 3) Pembinaan teknis di bidang hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 4) Pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi Daerah;
- 5) Pelaksanaan pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama Daerah;
- 6) Pelaksanaan koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi Daerah;
- 7) Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- 8) Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerjasama bipartit di perusahaan;
- 9) Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;

- 10) Pelaksanaan pemantauan dan pengendalian di bidang hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 11) Pelaksanaan koordinasi, konsultasi dan kerjasama di bidang hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 12) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 13) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan kepala terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kerja membawakan:

- 1) Seksi Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja;
- 2) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- 3) Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Implementasi Pemberian Uang Kompensasi Pekerja Alih Daya di Kabupaten Indramayu

1. Implementasi Pemberian Uang Kompensasi Pekerja Alih Daya di Kabupaten Indramayu

Pemberian uang kompensasi bagi pekerja yang diatur dalam pasal 61A UU Cipta Kerja, lalu aturan tersebut diturunkan lagi pada peraturan pelaksana, yaitu dalam Pasal 15 ayat (1) PP 35/2021.⁴³ "*Pengusaha wajib*

⁴³ Pasal 15 ayat (1) PP 35/2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.” Dengan begitu para pelaksana (*implementators*) berkewajiban untuk memenuhi hak untuk mendapatkan uang kompensasi pekerja yang hubungan kerjanya waktu tertentu dan apabila melanggar dapat dilaporkan ke Lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja atau dinas ketenagakerjaan setempat. Pemberian uang kompensasi ini bertujuan sebagai *job security* Ketika putusnya kontrak atau selesainya masa kerja. Yang di mana dalam hal ini memberikan penghargaan yang sangat tinggi kepada karyawan atas semua kerja keras yang telah mereka lakukan selama masa kerja berlangsung.

Karena pemberian uang kompensasi didasarkan pada PKWT, sistem kerja alih daya dengan perjanjian PKWT juga berhak mendapatkan uang kompensasi. Sebagaimana diatur Pasal 18(1) PP 35/2021 menyatakan bahwa hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pekerja berdasarkan PKWT dan PKWTT. Dengan begitu perusahaan alih daya berkewajiban memberikan uang kompensasi kepada pekerja alih daya pada perusahaan. Karena, semua tanggung jawab perlindungan pekerja ada di tangan perusahaan alih daya. Meskipun pekerjaan yang dikerjakan pekerja dilakukan kepada perusahaan pemberi kerja atau *user* sebagaimana diatur dalam pasal 18 ayat (3) PP 35/2021. Selain itu, karena dalam pemberian uang kompensasi dengan sistem alih daya dengan hubungan kerja PKWT. Perusahaan alih daya harus mensyaratkan pengalihan hak tanggungan atau disebut *TUPE*. Sebagaimana Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 yang kemudian diturunkan dalam pasal 19 ayat (1) PP 35/2021

Berdasarkan data hasil wawancara dengan Kepala Unit Jasa dan Angkutan KKTA pada tanggal 10 Mei 2022 di kantor koperasi KTA⁴⁴. Mengatakan bahwa;

⁴⁴ **Wawancara dengan Kepala Unit Jasa dan Angkutan Koperasi KTA** pada tanggal 10 Mei 2022

"Mengenai kontrak kerja pada Koperasi KTA biasanya dilakukan selama 1 tahun masa kerjanya. Namun, rata-rata pekerja pembaca meter kalau tidak mengundurkan diri dan biasanya di berhentikan karena sering melakukan kesalahan. Dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja pembaca meter sebenarnya tidak diatur di dalam perjanjian kerjanya dan tidak diatur dalam perjanjian pemborongan dengan PDAM Tirta Darma Ayu. Namun pengurus dari Koperasi KTA berbelas kasih kepada pekerja sehingga pekerja diberikan uang kompensasi sebanyak satu kali gaji, karena Koperasi KTA terafiliasi langsung dengan PDAM. Selain itu, karena jasa pembaca meter masuk koperasi jadi ada simpanan-simpanan yang nantinya akan diberikan Ketika sudah selesai masa kerjanya. Selain itu juga disini didaftarkan asuransi tapi baru 2 orang yang terdaftar di bank, cuman apabila mereka ingin mengambilnya mereka harus meminta terlebih dahulu surat pemberhentiannya baru nanti uang dari bank tersebut bisa diambil. "

Jika dilihat dari hasil wawancara tersebut. Menerangkan bahwa pemberian uang kompensasi yang dilakukan oleh KKTA kepada pekerja terjadi karena pihak KKTA tersebut merupakan bagian dari PDAM Indramayu yang menjadi entitas tersendiri sehingga menjadi perlindungan tersendiri diluar hukum bagi pekerja alih daya pada KKTA. Meskipun dalam klausuk perjanjiannya tidak tercantum untuk pemberian uang kompensasi.

Selain itu juga menjelaskan bahwa di Koperasi KTA baru akan melakukan pengalihan hak tanggungan pekerja pembaca meter dengan PT Grage, dimana sudah biasa mengatasi pekerjaan pembaca meter. Dan untuk hak-hak pekerja semuanya berpindah ke PT Grage. Jadi nanti Ketika sudah dipindah tangan Koperasi KTA kepada PT Grage, Koperasi KTA Tidak memiliki tanggung jawab lagi kepada pekerjaan pembaca meter dan fungsi koperasi tidak lagi menyediakan jasa pekerja pembaca meter.

Selanjutnya dilakukan wawancara dengan *Regional Head Of West Java & DKI Jakarta PTBSM*, pada tanggal 12 Mei 2022 di kantor PTBSM.⁴⁵ Menyampaikan bahwa PTBSM sudah melaksanakan sesuai dengan apa yang diatur sejauh ini.

"kontrak kerja PTBSM dilakukan selama 1 tahun masa kerja dan apabila habis maka akan memperpanjangnya. Dan untuk pemberian uang kompensasi pada pekerja yang telah selesai masa kontraknya dan mengundurkan diri PTBSM selalu mengikuti apa yang diatur seperti dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, seperti pemberian uang kompensasi kepada pekerja, meskipun di aturan itu tidak ada suatu kewajiban perusahaan pemberi kerja untuk memberikan kompensasi, PTBSM meminta untuk mengadakan klausula pemberian uang kompensasi kepada perusahaan pemberi kerja dengan dalih PP 35 tahun 2021. Hal ini terjadi karena adanya relasi yang cukup Panjang sehingga menjadi kepercayaan tersendiri bagi perusahaan yang menggunakan jasa dari PTBSM. Tapi aturan pemberian uang kompensasi ini menjadi tantangan tersendiri buat PTBSM dan perusahaan alih daya lain. Karena pada akhirnya banyak proyek yang lepas dan akhirnya banyak pekerja yang tidak bekerja, lalu yang bertanggung jawab siapa? PTBSM juga menjelaskan bahwa Ketika menyediakan tempat kerja tapi tidak sesuai dengan aturan karena terlalu tinggi pada akhirnya perusahaan juga yang kena hukum. Sebaliknya Ketika perusahaan menerapkan aturan yang ada, hingga akhirnya banyak proyek yang hilang. Dan yang tanggung jawab siapa? Pada dasarnya yang bertanggung jawab itu dua-duanya yaitu perusahaan alih daya dan juga pemerintah. Dimana perusahaan alih daya harus tetap idealis menjunjung tinggi hak-hak pekerjanya dan pemerintah harus menegaskan aturan itu dapat dilaksanakan. Sehingga perusahaan pemberi kerja itu dapat menyediakan anggaran sesuai peraturan yang ada. PTBSM juga menjelaskan bahwa pemerintah menetapkan

⁴⁵ Wawancara dengan *Regional Head Of West Java & DKI Jakarta PTBSM*, pada tanggal 12 Mei 2022

suatu standar aturan, tapi pemerintah tidak punya aturan untuk memberikan punishment kepada perusahaan pemberi kerja yang tidak sesuai standar. Yang ada hanya menawarkan jumlah uang sekian lalu sisanya diatur oleh perusahaan alih daya. PTBSM juga menjelaskan memang dalam aturan pemberian kompensasi ini korelasinya bagus terhadap perlindungan. Tapi, pemerintah sadar atau tidak kalau dana ini keluar Ketika pekerja selesai atau di pecat, dan dana pemberian kompensasi pun kalau tidak diberi pemberi kerja, maka dana dari mana lagi."

Jika dilihat dari hasil data tersebut. Pemberian uang kompensasi yang dilakukan oleh PTBSM dengan pihak yang menggunakan jasa atau perusahaan pemberi kerja, terjadi karena adanya relasi yang cukup Panjang dengan perusahaan terkait. Sehingga menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan perjanjian. Namun, jika PTBSM melakukan perjanjian pemborongan baru dengan pihak yang baru pula. Akan menjadi kendala dalam pelaksanaan pemberian uang kompensasi, karena tidak adanya aturan kewajiban mengenai klausula pemberian uang kompensasi pada perjanjian pemborongan. Sehingga PTBSM tidak bisa memaksa perusahaan pemberi kerja dalam pemenuhan pemberian kompensasi.

Selain itu dalam penerapan pengalihan hak tanggungan PTBSM menjelaskan tidak ada perusahaan yang mau mengalihkan hak tanggungan. PTBSM sendiri akan memperpanjang kontrak apabila pemberi kerja puas dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

".. saya pikir tidak ada perusahaan yang mau mengalihkan hak tanggung jawab. PTBSM sendiri akan memperpanjang kontrak apabila pemberi kerja puas dengan hasil kerja, dari PTBSM"

Berdasarkan pernyataan tersebut, terdapat problem pemahaman dalam PTBSM. Dimana pengalihan hak tanggungan menjadi jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Meskipun PTBSM bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerjaannya dan hanya syarat apabila kondisi alih daya berubah dan target

pekerjaan berlanjut. perlindungan upah, tunjangan dan kondisi kerja, perlindungan hak-hak pekerja sebagai karyawan ketika sebuah perusahaan diakuisisi oleh perusahaan lain; Ketentuan ada untuk melanjutkan kontrak kerja yang ada, dan pekerja outsourcing yang telah diberhentikan sebagai akibat dari perubahan perusahaan jasa karyawan dapat mengajukan gugatan yang relevan ke Pengadilan Tenaga Kerja atau pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak.⁴⁶

Penjelasan lain tentang pelaksanaan perjanjian kerja dan waktu kerja disampaikan PTDBP Kabupaten Indramayu, pada tanggal 28 Juni 2022. Mengatakan bahwa;⁴⁷

"kontrak yang dilakukan PTDBP dengan perusahaan pemberi kerja biasanya satu tahun namun hal tersebut harus disesuaikan dengan permintaan dari perusahaan pemberi kerja. Begitupun dengan pemberian uang kompensasi kepada pekerjanya, sesuai dengan penawaran dari pihak pemberi kerja, Kebanyakan user tidak memberikan uang pisah, upah saja banyak yang tidak sesuai dengan UMR. Hanya perusahaan-perusahaan besar dan BUMN saja yang menjalankan sesuai aturan. Di PTDBP ini, Kembali ke user, apa yang diberikan user kepada perusahaan yang diberikan ke pekerja. Yang nego-nego harga hanya biaya operasional perusahaan, selain itu diberikan semua ke pekerja. Itu semua karena zaman pergeseran pabrik dari kota-kota besar ke kota-kota dengan UMR murah, selain itu banyaknya perusahaan alih daya dan kemampuan dari perusahaan pemberi kerjanya. Belum lagi tantangan teknologi yang semakin pesat. Akan menyulitkan perusahaan alih daya dalam bersaing untuk pemenuhan hak sesuai dengan aturan yang ada. PTDBP juga menjelaskan bahwa pihak DISNAKER saja belum bisa menghilangkan potongan/ uang muka ketika masuk perusahaan alih daya dan dalam PTDBP ini sudah tidak ada potongan/uang daftar untuk masuk ke perusahaan. Selain itu pihak DISNAKER sejauh ini sifatnya hanya menerima aduan dari pihak yang bersengketa saja, tidak mempunyai pasukan untuk melakukan pengawasan kepada para perusahaan-

⁴⁶ Kadek Agus Sudiarawan, *op.cit.*, hlm. 803

⁴⁷ **Wawancara dengan Kepala PTDBP**, pada tanggal 28 Juni 2022

perusahaan yang ada di Indramayu dan masih banyak juga perusahaan yang nakal dalam pelaksanaan-pelaksanaan hak pekerja.”

Berdasarkan wawancara diatas. PTDBP ini sebenarnya bukan tidak ingin memberikan uang kompensasi atau tidak melaksanakan kewajibanya. Namun, PTDBP ini tidak bisa melakukan lebih, karena perjanjian dengan proses tender membuat perusahaan secara terpaksa memberikan apa yang didapatkan oleh perusahaan pemberi kerja dan kemudian memberikannya ke pekerja. Karena jika tidak seperti itu, perusahaan pemberi kerja akan mencari perusahaan alih daya lain yang mau melakukan kerja sama dengan ketentuan yang sudah di atur oleh perusahaan pemberi kerja. Namun, jika alasan PTDBP tidak melakukan pemberian uang kompensasi pada pekerjanya. Hal ini terjadi problem dalam praktik pelaksanaannya. Karena, dalam Pasal2jo Pasal5KEP. 220/MEN/X/2004 Tentang pengalihan sebagian pelaksanaan jasa kepada perusahaan lain, syarat-syarat kerja yang disepakati dalam hubungan kerja PKWT tidak boleh kurang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan setiap kontrak kerja harus memuat ketentuan-ketentuan yang menjamin penghormatan terhadap hak-hak pekerja.

Perihal mengenai pengalihan hak pekerja. Penjelasan PTDBP tidak jauh berbeda dengan apa yang sudah dijelaskan dalam PTBM, alasannya sama tidak ada perusahaan yang tidak akan mau melakukan, apabila perusahaan pemberi kerja puas dengan apa yang sudah dikerjakan.

Dari ketiga perusahaan tersebut terdapat beberapa perbedaan dalam pemberian uang kompensasi. Guna lebih memperjelas perbedaan tersebut, dilakukan perbandingan pelaksanaan pemberian uang kompensasi dengan indicator; kontrak kerja, pemberian uang kompensasi dan pengalihan hak tanggungan (TUPE). Dalam table sebagai berikut;

Tabel 3.2.
Perbedaan Pemberian Uang Kompensasi Pada Perusahaan Alih Daya Di
Kabupaten Indramayu

No.	Indikator	Koperasi KTA	PTBSM	PTDBP
1.	Kontrak Pekerja	Kontrak kerja yang diperjanjikan 1 tahun masa kerja	Kontrak kerja yang diperjanjikan 1 tahun masa kerja	Kontrak kerja yang diperjanjikan sesuai dengan apa yang perusahaan pemberi jasa minta
2.	Pemberian uang kompensasi	Diberikan 1 bulan gaji karena rasa iba Dan hal tersebut terjadi karena Koperasi KTA merupakan entitas dari PDAM Tirta Ayu	Pemberian uang kompensasi dilakukan sesuai dengan aturan yang ada. Dan sudah diperjanjikan dalam perjanjian pemborongan pekerja	Sejauh ini belum melaksanakan pemberian uang kompensasi karena tidak diberikan oleh perusahaan pemberi kerja.
3.	Pengalihan hak Tanggungan	Baru akan dilaksanakan dengan pihak PT Grage. sehingga hak-hak lain akan beripndan kepada PT Grage	Tidak melaksanakan pengalihan hak tanggungan karena apabila habis kontraknya maka dilanjutkan Kembali oleh PT BSM	Tidak melaksanakan pengalihan hak tanggungan karena apabila habis kontraknya maka dilanjutkan Kembali oleh PT BSM

Sumber: Diolah oleh Penulis

Berdasarkan dari data tersebut menjelaskan bahwa perusahaan alih daya di Kabupaten Indramayu tidak semuanya melaksanakan pemberian uang kompensasi, terdapat perbedaan penafsiran dalam aturannya bahkan masih kurang paham terhadap aturan-aturan yang ada mengenai hak-hak pekerja alih daya. Karena pada prinsipnya upah yang diberikan kepada pekerja disediakan oleh perusahaan pemberi kerja. Dan dalam kontrak pemborongan yang terjadi, perusahaan pemberi kerja melakukan open tender atau menawarkan pekerjaan kepada perusahaan alih daya

dengan jumlah uang yang sudah ditentukan, kecuali Ketika perusahaan alih daya tersebut sudah menjalin hubungan lama dengan perusahaan pemberi kerja sehingga dalam perjanjian pemborongan berlangsung perusahaan alih daya tertentu tersebut saja yang menerima sebagai penyedia jasa.

Dalam menerjemahkan implementasi pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya di Kabupaten Indramayu, peneliti juga mewawancarai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu mengenai pengawasan dalam diadakannya perjanjian pemborongan yang ada di Indramayu, wawancara yang dilakukan dengan Bapak Suharjono selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial DISNAKER Kabupaten Indramayu pada tanggal 23 Juni 2022. Mengatakan bahwa:⁴⁸

"sebagai sistem pengawasan perusahaan harus melaporkan ke kementerian ketenagakerjaan secara online, karena di dinas setempat masih belum ada. Disamping itu untuk pengawasan jasa penunjang, itu harus melaporkan perjanjian pemborongan maupun penyediaan jasa di dinas ketenagakerjaan. Dan juga itu harus mencatatkan sesuai peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 harus mendaftarkan perjanjian kerja 7 hari setelah ditandatangani ke dinas ketenagakerjaan. Yang jelas perjanjian kerjanya itu harus didaftarkan ke dinas ketenagakerjaan 7 hari setelah ditandatangani. Dan apabila tidak sesuai dengan ketentuan dalam PP 35 itu kita kembalikan untuk merubah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun apabila ada kesepakatan dari kedua belah pihak perjanjian tersebut tidak apa-apa tidak didaftarkan pada dinas ketenagakerjaan setempat".

Pihak DISNAKER juga menambahkan bahwa;

"...sejauh ini dari pihak DISNAKER belum melakukan pendataan khusus mengenai jumlah perusahaan alih daya yang ada di

⁴⁸ Wawancara dengan Bapak Suharjono selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial DISNAKER Kabupaten Indramayu, pada tanggal 23 Juni 2022

Indramayu yang sudah dan belum melaksanakan pemberian uang kompensasi”

Berdasarkan analisis dari peneliti terhadap penjelasan dari DISNAKER bahwa ada problem pemahaman pada DISNAKER. DISNAKER lebih bersifat pasif dalam pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan. Hal tersebut karena dalam aturan yang ada, pengawasan terhadap perusahaan tidak terlalu ketat, terlebih pada perusahaan-perusahaan alih daya. Pengawasan yang hanya menunggu laporan dari perusahaan-perusahaan dirasa kurang efektif dan efisien dalam perlindungan pekerja. Adanya bargaining position antara pekerja dan pengusaha akan menjadi keuntungan pengusaha apabila hanya menunggu laporan. Selain itu jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak terlalu banyak dan hanya bertempat di provinsi akan sulit menjangkau perusahaan-perusahaan yang berada di kota-kota kecil.

Pada dasarnya pengawasan ini tidak harus dari pihak yang berwenang seperti Dinas Tenaga Kerja saja. Melainkan dari perusahaan alih daya, perusahaan pemberi kerja bahkan dari pihak pekerja pun harus saling mengawasi satu sama lain. Hal ini demi terciptanya hubungan hukum yang harmonis antar pihak. Sebagaimana dijelaskan dalam ILO ICLS/20/2018/Room document9nomor 131 (b) yang berbunyi *"The employing agency may supervise some elements of the work and establish standards of service, while the client may also provide day-to-day supervision over work performed."*

Oleh karena itu pengawasan terhadap pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya harus lebih diperhatikan lagi oleh pemerintah atau dinas yang terkait. Hal ini guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesuai dengan dasar negara dan hirarki peraturan perundang-undangan yang ada.

Selain itu, dalam pemberian uang kompensasi juga terdapat sanksi apabila tidak melaksanakan kewajiban pemberian uang kompensasi. Sanksi tersebut diatur dalam pasal 61 PP 35/2021 mengatur mengenai sanksi administratif apabila tidak melakukan kewajiban pemberian uang

kompensasi. Sanksi administratif tersebut berupa: a) Teguran; b) Pembatasan kegiatan usaha; c) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan d) Pembekuan kegiatan usaha. Penggunaan sanksi administratif ini digunakan secara berkala. Artinya, perusahaan apabila melanggar sanksi tersebut harus berurutan sesuai angka pada pasal 61 ayat (1). Dalam pasal 62 menjelaskan bahwa pengenaan sanksi administratif diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan. Yang didasari oleh aduan dan tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan.

Dan jika dilihat dalam pelaksanaan pemberian uang kompensasi di Kabupaten Indramayu. Pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya tidak terlaksana sebagaimana peraturan yang berlaku. Oleh sebab itu perusahaan alih daya di kabupaten Indramayu yang tidak menjalankan pemberian uang kompensasi kepada pekerjanya berhak diberikan sanksi administrative sesuai dengan pasal 61 PP 35/2021.

2. Disparitas Pemberian Uang Kompensasi Kepada Pekerja Alih Daya di Kabupaten Indramayu

Disparitas sama seperti dalam kasus pidana, tetapi tidak menuntut kemungkinan disparitas dalam kasus perdata dapat terjadi. Disparitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah Perbedaan, jarak; ada upah pekerja pabrik itu⁴⁹. Disparitas juga diartikan sebagai penerapan norma hukum yang berbeda dalam menyelesaikan kasus serupa. Maksud dari perkara serupa dapat berupa perkara pidana atau perdata dan dapat diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti dalam perbedaan kaidah hukum pemberian uang kompensasi pada pekerja alih daya dan bukan pekerja alih daya.

Pemberian uang kompensasi yang salah satu syaratnya harus pekerja dengan hubungan kerja PKWT, jelas dalam pelaksanaannya berbeda antara PKWT di alih daya dengan PKWT pada perusahaan biasa. Karena dalam sistem alih daya, pekerja bekerja di perusahaan pemberi kerja, tanggung jawab atas hak pekerja alih daya bukan menjadi

⁴⁹ Dilihat pada tanggal 21 Juli 2022, [Arti kata disparitas - Kamus Besar Bahasa Indonesia \(KBBI\) Online](#)

tanggung jawab perusahaan pemberi kerja tetapi perusahaan alih daya. Sehingga dalam pemenuhan hak dan pengawasannya tidak maksimal. Dengan begitu disparitas pada pemberian uang kompensasi pada pekerja alih daya dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Perlindungan hukum pekerja alih daya berada pada perusahaan alih daya

Secara hukum (yuridis), status pekerja sama dengan majikan menurut Pasal 27 UUD 1945, tetapi secara sosial dan ekonomi status keduanya tidak sama dengan atasan di atas suatu pekerjaan, tinggi rendahnya kedudukan dalam hubungan kerja ini menyebabkan adanya hubungan eksploitatif (*dienstverhoedmg*), akibatnya pengusaha cenderung sewenang-wenang terhadap pekerja. Ketimpangan ini semata-mata mengandalkan tenaga bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaannya, sedangkan pengusaha adalah pihak yang memiliki kemampuan sosial ekonomi yang lebih tinggi sehingga segala aktivitasnya tergantung pada kehendaknya.

Selain itu, dalam pasal 18 ayat (1) PP 35 tahun 2021 menjelaskan bahwa perlindungan hukum pekerja alih daya berada pada perusahaan alih daya itu sendiri, bukan menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi pekerjaan. Namun sosiologis perlindungan yang diberikan perusahaan alih daya kepada pekerjanya berasal dari perusahaan pemberi kerja. Seperti upah, kompensasi dan kesejahteraan lainnya.

Dalam praktiknya, sering terjadi diskriminasi antara pekerja dari perusahaan pemberi kerja yang bekerja di kantor pusat dengan pekerja alih daya (umumnya pekerja tidak tetap). Selain upah yang diberikan berbeda pada pekerja alih daya, pemberian kompensasi juga menjadi kendala dalam praktiknya. Dari ketiga perusahaan alih daya di Kabupaten Indramayu yang telah diteliti penulis, hanya ada 1 perusahaan yang memberikan uang kompensasi dengan kesadaran adanya aturan kewajiban mengenai pemberian uang

kompensasi. Sedangkan dua lainnya ada yang memberikan karena belas kasih dan tidak memberikan karena tidak diberikan oleh perusahaan pemberi kerja. Mengenai masalah perlindungan hukum bagi pekerja alih daya, sehingga dapat disimpulkan tentang batasan-batasan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya yaitu sebagai berikut: (1). aturan yang tidak komprehensif dalam perlindungan pekerja alih daya, sehingga mungkin ada undang-undang dan peraturan yang saling bertentangan pada bidang tertentu, dan kemungkinan lainnya bertentangan dengan aturan tidak tertulis. Bahkan minimnya aturan penegakan aturan imperatif. (2). Kurangnya pengawasan terhadap pekerja alih daya. Hukum dan peraturan yang baik tetapi pengawasan yang buruk mendatangkan masalah pada sistem penegakan hukum. Seperti dalam pencatatan dalam pembuatan perjanjian pemborongan pada DISNAKER, bukan berarti hanya dengan kesepakatan kedua belah pihak antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan alih daya saja yang berhak menentukan. Karena pekerja alih daya juga subjek hukum yang berhak atas hak-haknya. Dan (3). Kesadaran hukum dan kepatuhan hukum. Konsep berfikir perusahaan alih daya yang masih beranggapan bahwa tanggung jawab dari pekerjaanya berada pada perusahaan pengguna/pemberi kerja. Akan menyebabkan perusahaan alih daya tidak ambil pusing dalam pemenuhan hak-hak pekerjaanya.

b. Adanya pengalihan hak tanggungan (*TUPE*)

Pasal 19 ayat (1) PP 35 tahun 2021⁵⁰ menjelaskan bahwa perusahaan alih daya yang mempekerjakan tenaga kerja di bawah PKWT harus meminta pengalihan hak perlindungan pekerja apabila perusahaan alih daya tersebut berubah, selama kontrak masih berlaku.

Ide dasar dari klausul *TUPE* ini mencakup ketentuan bahwa hubungan kerja karyawan akan dilanjutkan jika tujuan pekerjaan

⁵⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

tetap dengan perusahaan berikutnya. Meskipun cara-cara pengalihan perlindungan secara hukum tidak diatur oleh PKWT, hubungan kerja pegawai secara otomatis beralih ke PKWTT jika subjek pekerjaannya masih ada. Secara teknis, ketentuan PKWT dapat diatur di bagian akhir kontrak. Pada akhirnya, ketentuan ini berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengukur bentuk hubungan kerja. Sebagai PKWT atau PKWTT. Secara khusus, klausul *TUPE* harus dapat menguntungkan pekerja. Ada dua jenis transfer yang dicakup oleh *TUPE*: transfer bisnis dan perubahan dalam pemberian layanan. Top of Form

Bottom of Form

Namun, dalam praktiknya tidak semua perusahaan alih daya bisa melaksanakan prinsip pengalihan tanggung jawab ini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan alih daya yang ada di Indramayu belum ada yang menerapkan prinsip tersebut. Pada KKTA yang akan baru akan melaksanakan saja masih terdapat beberapa kendala yaitu diantaranya: perusahaan alih daya lama/ KKTA untuk ikut melakukan intervensi terhadap kebijakan perusahaan alih daya baru. Sementara, perusahaan Alih Daya baru menolak untuk menerima pekerja dari perusahaan Alih Daya lama, sehingga pengakhiran hubungan kerja dalam peraturan perundang-undangan bertentangan dengan prinsip pengalihan hak tanggungan berpotensi dapat merugikan pengusaha dan kurangnya pemahaman perusahaan alih daya terhadap prinsip pengalihan hak tanggungan bahwa suatu keharusan, selama pekerjaannya masih tetap ada pada saat Perusahaan Alih Daya berganti. Sementara itu, Perusahaan Alih Daya lainnya mengatakan harus memperpanjang kontrak pekerjaannya. Namun, perjanjian yang dilakukan tidak berubah menjadi PKWTT. dan meskipun terjadi pengalihan hak tanggung jawab (*TUPE*) terjadi. Hal ini akan menjadai celah hukum baru dalam pelaksanaan pemberian uang kompensasi. Dimana perusahaan alih daya baru tidak siap dalam pelaksanaan peraturan tersebut sehingga tidak dapat memberikan uang kompensasi. Dan perusahaan alih daya lama sudah tidak bertanggung jawab akan hal tersebut karena sudah dialihkan hak tanggung jawab pekerjaannya. Dan pada akhirnya pekerja

akan kesulitan untuk mendapatkan uang kompensasi.

- c. Tidak diaturnya klausula kewajiban perusahaan pemberi kerja dalam pemberian uang kompensasi

Pasal 15 ayat (1) PP 35/2021 mewajibkan perusahaan untuk memberi pekerja uang kompensasi di bawah PKWT. Dalam perusahaan alih daya juga membuat kontrak kerja berdasarkan PKWT. Dengan demikian, pekerja alih daya berhak atas pemberian uang kompensasi. Namun, pemberlakuan pemberian uang kompensasi itu terjadi Ketika diberikan atau diperjanjikan dalam perjanjian pemborongan. Karena pada prinsipnya, apa yang diberikan oleh perusahaan alih daya kepada karyawannya berasal dari perusahaan pengguna atau perusahaan pemberi kerja/user. Dan Ketika perusahaan pemberi kerja/user tidak memberikan maka perusahaan alih daya pun akan kesulitan untuk memenuhi pemenuhan tersebut.

Dalam peraturan yang ada, pemberian uang kompensasi hanya sebatas kewajiban kepada perusahaan untuk memenuhinya. Namun, tidak menjelaskan keseluruhan mengenai jenis perusahaan lain seperti perusahaan alih daya. Konsep ini akan menjadi alasan-alasan agar tidak melaksanakan suatu kewajiban pemberian uang kompensasi. Perusahaan alih daya beralasan karena tidak mendapatkan dari perusahaan penerima jasa/pemberi kerja dan perusahaan pemberi kerja beralasan karena tidak ada aturannya. Meskipun dalam pasal 2 ayat (1) KEP. 220/MEN/X/2004 sudah mengatur bahwa syarat perjanjian pemborongan tidak boleh kurang dari pada apa yang sudah diatur di peraturan yang ada.

Dari ketiga perusahaan alih daya yang diteliti oleh penulis. Hanya ada satu perusahaan alih daya yang melaksanakan pemberian uang kompensasi sesuai dengan aturan yang disyaratkan PP 35/2021. Sedangkan dua perusahaan lain ada yang memberikan uang kompensasi karena kasihan dan tidak memberikan karena tidak diberikan oleh perusahaan pengguna/pemberi kerja. Dan perusahaan

yang melaksanakan pemberian uang kompensasi pun terjadi karena sudah bermitra lama dengan perusahaan pengguna, sehingga perusahaan alih daya dapat mengajukan klausula pemberian uang kompensasi dalam perjanjian pemborongan yang baru. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan alih daya harus secara aktif dan sadar terhadap aturan-aturan yang ada, dan dalam pemberian uang kompensasi perusahaan alih daya harus berusaha untuk meyakinkan perusahaan pemberi kerja agar dapat memenangkan tender dengan peraturan yang ada. Begitupun perusahaan pengguna/pemberi kerja. Karena semua pemenuhan dari perusahaan alih daya berasal dari perusahaan pengguna/pemberi kerja.

Pemerintah yang memiliki kewenangan dalam mengatur itu semua, harus terus menggali celah-celah hukum seperti kasus diatas. Agar tidak terjadi kerancuan dalam pelaksanaan aturan dan dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja. Meskipun aturan pemberian uang kompensasi menjadi salah satu harapan bagi pekerja dalam kelangsungan hidup, jika dalam aturan tidak jelas, pada akhirnya hanya akan menguntungkan penguasa. Begitupun dengan pengawasan, pihak DISNAKER jangan hanya menunggu laporan mengenai kasus-kasus yang ada. dan harus mengawasi pula dari awal terjadinya hubungan hukum antara yang ada, dari pembuatan perjanjian, pelaksanaan kerja hingga berakhirnya hubungan kerja.

C. Penyelesaian Kewajiban Pemberian Uang Kompensasi Pekerja Alih Daya Yang Tidak Diperjanjikan Dalam Perjanjian Pemborongan

1. Bentuk dan Isi Perjanjian Pemborongan

Mengenai bentuk perjanjian pemborongan, bentuknya bebas (vormvrij). Artinya, perjanjian dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dalam prakteknya, ketika perjanjian kontrak melibatkan harga borongan kecil, perjanjian kontrak biasanya lisan, sedangkan ketika tarif harga borongan yang besar, perjanjian kontrak biasanya tertulis dengan akta dibawah tangan atau akta nyata (akta notaris)

Pada dasarnya sistem alih daya hanya untuk entitas berwenang yang dapat mempekerjakan tenaga kerja secara eksklusif. Sebagaimana dijelaskan dalam ILO ICLS/20/2018/Room document9 pada nomor 15 sebagai berikut;

"Generally, only authorized entities can hire out labour exclusively. Subcontractors that are not authorized must offer a service and not simply workers. Whereas a subcontractor does not exercise control over its workers, the workers may be reclassified as employed by the firm hiring them. This is done to prevent firms using Temporary agency work as a way to circumvent labour obligations and responsibilities."

Namun, kontrak sewa untuk proyek pemerintah harus dibuat dalam bentuk kontrak tertulis dan standar. Artinya perjanjian kontrak (pernyataan kerja dan perjanjian kontrak) dalam bentuk tertentu, yang isinya ditentukan secara sepihak oleh kontraktor sesuai dengan aturan biasa atau buku yaitu A.V. 1941.

Berdasarkan "Pasal 28 ayat (1) Perpres No.16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa oleh Pemerintah bentuk dari kontrak tersebut terdiri atas sebagai berikut: (a) Bukti pembelian/pembayaran; (b) Kuitansi; (c) Surat perintah kerja (SPK); (d) Surat perjanjian; (e) Surat pesanan";

Secara normatif perjanjian kerja dalam karya secara tertulis memberikan kepastian tentang hak dan kewajiban para pihak dan berguna jika terjadi perselisihan selama proses pembuktian. Namun pada prinsipnya tidak dapat disangkal bahwa masih banyak perusahaan yang tidak membuat kontrak kerja tertulis, atau tidak menyelesaikannya, dan malah membuat kontrak kerja lisan berdasarkan kepercayaan, karena alasan-alasan seperti kurangnya dan tidak memadainya sumber daya manusia serta popularitas, untuk mengadakan perjanjian kerja lisan atas dasar kepercayaan.

Tujuan dibuatnya PKWT secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak agar terpenuhi hak dan kewajibannya.

Selain itu, untuk memprediksi apakah akan timbul perselisihan di kemudian hari. Maka kontrak protokol PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses verifikasi. Selain itu, tujuan membuat perjanjian harus dalam huruf latin untuk memudahkan para pihak memahami teks yang terkandung dalam akta perjanjian yang ada. Sehingga dalam menghadapi perjanjian kerja tertulis lebih memberikan kepastian hukum kepada masing-masing pihak.⁵¹

Isi kontrak kerja merupakan inti dari kontrak kerja. Ini mengacu pada pekerjaan yang dijanjikan. Kontrak kerja ini mungkin dirinci dalam kontrak, tetapi seringkali hanya poin-poin terpenting yang disebutkan. Isi kontrak kerja tidak boleh melanggar hukum, ketertiban dan kesusilaan umum, serta isi kontrak umum.

Isi kontrak kerja adalah subjek kontrak dan, secara tegas, pekerjaan yang disepakati tidak boleh bertentangan dengan kewajiban hukum atau peraturan atau niat baik masyarakat. Kewajiban salah satu pihak seringkali diakhiri oleh pihak lain sehingga isi kontrak kerja secara positif memuat kewajiban dan hak pekerja berdasarkan pelaksanaan tugas dan pembayaran upah, serta kewajiban dan hak pemberi kerja..Pihak ke Pihak, yang satu tertutup terhadap kewajiban pihak lain.⁵²

PTBSM sendiri dalam Perjanjian pemborongan kerja dibuat secara tertulis. Sebagaimana yang telah diperlihatkan kepada penulis salinan perjanjian pemborongan antara PTBSM dengan BPK Penabur Cirebon yang dibuat pada hari senin, tanggal 28 Desember 2021. Pada perjanjian pemborongan tersebut, BPK Penabur Cirebon membutuhkan jasa pekerja keamanan/satpam yang ada pada PTBSM. Selain itu pada perjanjian pemborongan tersebut juga termuat perjanjian kerja Waktu tertentu yang memuat ketentuan-ketentuan; (1) para pihak. dalam hal ini PTBSM dan pekerja/buruh;(2) hal yang diperjanjikan; (3) jangka waktu kontrak yang di mulai sejak tanggal1januari 2022 hingga 31 desember 2022; (3) hal-

⁵¹. Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, (penerbit Rineka Cipta, 2001), hlm. 69.

⁵² Imam soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1987), hlm. 60.

hal yang dapat mengakibatkan pengakhiran hubungan kerja; (4) jenis dan uraian pekerjaan; (5) Hak dan kewajiban; (6) Tugas, kewenangan, tanggungjawab, larangan dan sanksi; (7) Ganti rugi; (8) Jaminan kelangsungan bekerja; (9) Perselisihan dan kedudukan hukum (10) Lain-lain; dan (11) Tanda tangan para pihak. Selain itu dalam perjanjian pemborongan tersebut disisipkan juga lampiran tambahan yang berisi disiplin kerja yang didalamnya memuat; disiplin kerja, kerapian kerja dan surat peringatan. Dan kewajiban tenaga kerja.

Pada Koperasi KTA juga perjanjian pemborongan kerja dibuat secara tertulis yang dibuat pada 30 juni 2010 dengan perusahaan Daerah Air Minum Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. Meskipun Koperasi KTA merupakan entitas dari PDAM Tirta Ayu, ketentuan-ketentuan dalam perjanjian pemborongan tersebut hampir sama dengan perjanjian Borongan yang dilakukan PTBSM.

Sedangkan pada PTDBP peneliti tidak diperbolehkan untuk melihat dan menyalin perjanjian pemborongan yang dilakukan oleh PTDBP. Namun, PTDBP memberikan penjelasan bahwa dalam perjanjian pemborongan yang dilakukan oleh PTDBP sama dengan perusahaan alih daya yang lain. Diantaranya memuat para pihak yang membuat perjanjian, bentuk perjanjian, hal yang di perjanjian, jangka waktu perjanjian, hal-hal yang dapat mengakibatkan pengakhiran hubungan kerja, jenis uraian pekerjaan, hak dan kewajiban, tugas wewenang, tanggung jawab, larangan dan sanksi, ganti rugi, jaminan kelangsungan bekerja, penyelesaian perselisihan dan lain-lain. Serta tanda tangan kedua belah pihak.

Sebagaimana telah diuraikan diatas, penulis melakukan perbandingan perjanjian kerja tersebut ditinjau dari ketentuan sebagai ketentuan minimal isi perjanjian tertulis Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, karena PTDBP tidak memberikan contoh Salinan perjanjian pemborongan kepada penulis maka PTDBP tidak ikut dibandingkan dengan PTBSM dan Koperasi KTA. Perbandingan perjanjian kerja PTBSM dan Koperasi KTA yang ditinjau dalam Pasal 54 ayat (1)

Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Perbandingan Isi Perjanjian Pemborongan

No	Indikator	Koperasi KTA	PTBSM
1.	Identitas Perusahaan	✗ Identitas Perusahaan yang tertulis dalam kontrak ini hanya berupa para pihak yang bertindak atas nama perusahaan dan tanda tangan pemilik	✓
2.	Identitas Pekerja	✓	✓
3.	Jabatan atau Jenis Pekerjaan	✓	✓
4.	Tempat Pekerjaan		
5.	Besaran dan Tata Cara Pembayaran Upah	✓	✓
6.	Syarat Kerja	✓	✓
7.	Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja	✓	✓
8.	Tempat dan tanggal	✗	✗

	perjanjian dibuat	Hanya menjelaskan tanggal dibuatnya perjanjian	hanya menjelaskan tanggal dibuatnya perjanjian
9.	Tanda Tangan Para Pihak	✓	✓

Sumber: Diolah oleh Penulis

Berdasarkan perbandingan isi kontrak yang menggunakan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai indikatornya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa perbedaan isi kontrak dan tidak terpenuhinya isi kontrak yang mana hal tersebut didasarkan pada kemampuan dan kondisi dari masing-masing para pihak. Diantaranya mengenai identitas perusahaan dan tempat dan tanggal perjanjian dibuat.

Identitas perusahaan merupakan hal yang penting dalam suatu perjanjian. Dimana dalam hal ini bertujuan guna pekerja mengetahui dimana ia akan melaksanakan kewajibannya dan yang bertanggung jawab atas kewajiban pekerja. Dan apabila ketentuan mengenai identitas perusahaan tidak dicantumkan, maka dapat menimbulkan kesalahpahaman dan ketidak jelasan dalam kontrak kerja. Maka dari itu point identitas harus dicantumkan dalam perjanjian pemborongan kerja. Dari tabel tersebut Koperasi KTA belum memenuhi ketentuan tersebut sehingga perlu ada perbaikan dalam kontrak pemborongan pekerjaan yang dilakukan.

Selain identitas perusahaan, tempat dan tanggal perjanjian dibuat. Hanya dari kedua perusahaan yang diperbolehkan untuk melihat atau mendapatkan berkas perjanjian, hanya mencantumkan tanggal perjanjiannya saja tidak mencantumkan tempat. Dalam hal ini tempat sama pentingnya dicantumkan dalam perjanjian pemborongan. Guna memperjelas perjanjian tersebut dibuat secara sah dan resmi atau tidak. Meskipun sejatinya sah tidaknya suatu perjanjian diatur dala10m pasal 52 UU Ketenagakerjaan⁵³, namun ketentuan yang berlaku harus tetap

⁵³ Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. Kesepakatan kedua belah pihak; b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan ; d.

dijalankan.

2. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Setiap pekerja memiliki hak dan kewajiban secara personal dan bersamaan dalam melaksanakan tugasnya. Hak dan kewajiban ini diberikan kepada masing-masing pihak dalam perjanjian dan kontrak. Para pihak yang terikat mempunyai kewajiban untuk melaksanakan haknya masing-masing, hak untuk melaksanakan haknya sendiri, dan kewajiban untuk melaksanakan kewajibannya.

Pihak yang membeli pekerjaan atau pengguna barang/jasa berhak untuk memperoleh pekerjaan yang telah disepakati dan wajib membayar harga pekerjaan yang direncanakan dan dihasilkan oleh perencana, kontraktor, sebagaimana diatur dalam perjanjian. Hak kontraktor dan konsultan perencanaan adalah menerima pembayaran sesuai harga.

Kontrak dari pihak yang membeli pekerjaan, kewajiban kontraktor adalah menyelesaikan pekerjaan dengan harga kontrak dari pihak yang membeli pekerjaan. Tugas konsultan adalah merencanakan implementasi, mengilustrasikan rencana kerja dan persyaratan yang ditentukan dengan foto, dan membuat proses kerja oleh kontraktor sesuai dengan pemberiannya dan ketentuan perjanjian yang diawasi. Hukum kontrak timbal balik dimana hak salah satu pihak menjadi kewajiban pihak lain dan sebaliknya. Hak dan kewajiban para pihak adalah ketentuan mengenai hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pengguna dan penyedia barang atau jasa pada saat mengadakan kontrak.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan yang mendefinisikan hak dan kewajiban dari pihak-pihak yang terjalin dalam hubungan kerja tersebut. Dan dari Hak dan kewajiban tersebut masing-masing harus seimbang sesuai dengan apa yang telah diatur.⁵⁴

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

⁵⁴ Abdul Khakim, S.H., Op.cit., Hlm 26

Oleh sebab itu, hakikat "hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha", dan sebaliknya "hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja". Begitupun pada sistem alih daya, hak dan kewajiban mereka sama dengan pekerja pada perusahaan konvensional. Karena, dalam pasal 2 ayat (1) KEP. 220/MEN/X/2004 mengatakan bahwa "*Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku*"

1. Kewajiban Pekerja

- 1) Pasal 1603 KUHPdt Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik baiknya Pasal
- 2) Pasal 1603a KUHPdt Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha
- 3) Pasal 1603b KUHPdt Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan
- 4) Pasal 1603c KUHPdt Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan bila pekerja tinggal disana
Pasal
- 5) Pasal 1603d KUHPdt Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak

2. Kewajiban Pengusaha

- 1) Pasal 88-98 UU memberikan upah
- 2) Pasal 67-76 UUK memberikan perlindungan hukum
- 3) Pasal 79-85 UUK memberikan istirahat kerja
- 4) Pasal 9-30 UUK memberikan pelatihan kerja, keterampilan kerja dan magang
- 5) Pasal 31 UUK membolehkan pindah pekerjaan dan mendapatkan penghasilan yang layak
- 6) Pasal 99 UUK memberikan jaminan sosial
- 7) Pasal 150-172 UUK perlindungan pada waktu PHK

8) Pasal 104 UUK memberikan kebebasan dalam berserikat

Jika dilihat dari perjanjian pemborongan yang sudah tercantum sebelumnya, kewajiban daripada pekerja sama dengan apa yang sudah disebutkan pada Peraturan Perundang-undangan. Namun dalam kewajiban perusahaan dalam perjanjian pemborongan tersebut terdapat perbedaan. Maka dari itu penulis melakukan perbandingan kewajiban perusahaan yang ada pada Koperasi KTA dan PTBSM sesuai dengan peraturan yang ada. PTDBP dalam hal ini tidak di ikut dibandingkan karena, PTDBP tidak bersedia memperlihatkan atau memberikan Salinan contoh Perjanjian Pemborongan pekerjaan. Perbandingan kewajiban perusahaan dalam dalam perusahaan alih daya Koperasi KTA dan PTBSM ditinjau berdasarkan peraturan perundang-undangan, sebagai berikut:

Table 3.4.
Perbandingan kewajiban perusahaan dalam dalam perusahaan alih daya
Koperasi KTA dan PTBSM

No	Indikator	Koperasi KTA	PTBSM
1.	Memberikan upah	✓	✓
2.	Memberikan istirahat kerja	✓	✓
3.	Memberikan pelatihan, keterampilan kerja, magang	×	×
4.	Memberikan, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak	×	×
5.	Memberikan Jaminan sosial	×	✓

6.	Memberikan perlindungan pada waktu di PHK	×	✓
7.	Memberikan Menjadi anggota Serikat Pekerja	×	×

Sumber: Diolah oleh Penulis

Dari tabel perbedaan diatas, dapat diketahui terdapat beberapa perbedaan bahkan kekosongan dalam pelaksanaan kewajiban oleh perusahaan kepada pekerja. Perbedaan yang dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut;

- a. Memberikan dan pelatihan, keterampilan kerja, magang kepada pekerja merupakan hal yang penting bagi pekerja. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Sehingga perlunya dicantumkan dalam kontrak kerja. karena pelatihan, keterampilan dan magang merupakan kewajiban perusahaan yang perlu diberikan kepada pekerjanya. Dari tabel diatas, kedua perusahaan tersebut belum memenuhi ketentuan tersebut sehingga perlu adanya perbaikan pada perjanjian kerja.
- b. Memberi, menerima, memperoleh, atau mengganti pekerjaan untuk menghasilkan penghasilan yang relatif bagi pegawai diatur dalam Pasal 31 UUK, hal ini penting diberikan kepada pekerja guna memberikan kesejahteraan bagi pekerja. Namun, dari hasil tabel diatas kedua perusahaan tersebut belum melaksanakan tersebut. Bahkan pada PTBSM apabila mengundurkan diri kurang dari 12 bulan maka pihak kedua berkewajiban mengembalikan seragam dan mengganti kompensasi kerugian.
- c. Memberikan Jaminan sosial kepada pekerja merupakan hal yang penting bagi perlindungan pekerja. Dari tabel diatas PTBSM memberikan jaminan sosial berupa BPJS yang masuk kedalam fasilitas bulanan pekerja. Namun, dalam koperasi KTA masih belum memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya. Oleh sebab itu perlu ada pembaruan perjanjian kerja pada Koperasi KTA.

d. Memberikan perlindungan pada waktu di PHK merupakan jaminan pasca kerja. Karena ketika berakhirnya kontrak kerja, pekerja belum pasti akan langsung mendapatkan pekerjaan yang baru, sedangkan biaya hidup harus terus terpenuhi. Namun, pada tabel perbedaan diatas Koperasi KTA belum melaksanakan perlindungan pada waktu di PHK sedangkan pada PTBSM memberikan kompensasi pasca putusnya hubungan kerja.

e. Membolehkan Menjadi anggota Serikat Pekerja, perlu diberikan kepada pekerja karena selain dari pada kewajiban, serikat pekerja juga memberikan dampak positif kepada pekerja dengan membantu pekerja yang terdapat masalah dan meningkatkan kompetensi dari pekerja itu sendiri. Namun dalam data tabel diatas, kedua perusahaan alih daya tersebut belum mengatur mengenai menjadi serikat pekerja. Hal ini mungkin belum adanya serikat pekerja pada perusahaan alih daya.

3. Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pemberian Uang Kompensasi

KUH Perdata menjelaskan dalam pasal 1365 bahwa tanggung jawab hukum merupakan setiap tindakan melawan hukum oleh subjek hukum dapat menimbulkan kerugian bagi pihak lain dan oleh karena itu harus bertanggung jawab atas pokok hukum yang bersangkutan.⁵⁵ Terdapat dua istilah yang pada tanggung jawab dalam kamus hukum yaitu *Liability* (bersifat komprehensif) dan *Responsibility*.⁵⁶

Sawitri (2010) menyatakan bahwa; Selain bertanggung jawab secara internal kepada pemegang saham, perusahaan juga bertanggung jawab kepada seluruh karyawannya.⁵⁷ Karena hanya dengan kerja keras, kontribusi dan pengorbanan merekalah perusahaan dapat melaksanakan berbagai kegiatannya dan mencapai kesuksesan. Pengusaha memiliki

⁵⁵ Ridwan HR, **HUKUM ADMINISTRASI NEGARA**. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014. Hlm.322

⁵⁶ WJS Poerwadaminta, **KAMUS UMUM BAHASA INDONESIA**, Jakarta, 1976. Hlm.1014

⁵⁷ Sudarsana, **TINJAUAN TEORITIS TENTANG IMPLEMENTASI TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN**, Jurnal Sosiologi Vol. 2 No.1, Mei 2018.

kewajiban untuk memberikan upah yang adil dan kesempatan pengembangan profesional kepada pekerjanya. Hal ini tentu saja membuat hubungan antara pekerja dengan perusahaan harus didasarkan pada prinsip saling menguntungkan. Artinya perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku dan dilain sisi pekerja juga diharapkan memberikan dapat kontribusi secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Dalam PP 35 tahun 2021 menjelaskan bahwa pemberian uang kompensasi wajib diberikan kepada pekerja yang masa kerjanya paling sedikit satu bulan secara terus menerus dengan perhitungan yang sudah diatur dalam pasal 16 PP 35/2021. Dengan begitu perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerjanya dengan besaran yang sudah diatur dalam PP tersebut. Begitupun pada perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerjanya dengan hubungan kerja waktu tertentu.

Dalam perjanjian praktek sistem alih daya, ditandatangani kesepakatan antara perusahaan alih daya dengan pemberi kerja, dan antara perusahaan alih daya dengan pekerja, yang memuat ketentuan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak atas pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, terdapat ketentuan dalam Klausula Prinsip *TUPE* untuk melindungi pekerja jika pemberi kerja memutuskan perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya lama dikemudian hari. Dalam hal ini, apabila pemberi pekerja mempunyai perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya yang baru, maka pekerja yang sebelumnya mempunyai perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya yang lama akan dialihkan ke perusahaan alih daya yang baru dan tidak akan merubah kontrak kecuali lebih menguntungkan pekerja. Oleh karena itu, terjadi peralihan hak dan kewajiban antara perusahaan alih daya yang lama dengan perusahaan alih daya yang baru. Dalam Pasal 28 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menyebutkan bahwa di dalam perjanjian kerja wajib untuk memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja. Namun, mengingat gagasan prinsip *TUPE*, hak dan kewajiban yang terkandung dalam kontrak kerja karyawan dengan perusahaan alih daya lama diubah

menjadi perusahaan alih daya baru tanpa memotong semua peraturan yang ada. Klausul tersebut ada untuk melindungi pekerja, namun dalam hal ini tidak melindungi pihak lain, terutama perusahaan alih daya yang baru. Hal ini terjadi karena perusahaan alih daya yang baru harus menanggung sisa pemenuhan hak pekerja yang tidak dibayar oleh perusahaan alih daya yang lama.

Sebagai aturan umum. *TUPE*, hanya melindungi dan menjamin hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam kontrak kerja, dan jika perusahaan baru pindah, hanya memenuhi kewajiban yang berlaku pada ketentuan kontrak kerja, peraturan internal, peraturan perusahaan dan peraturan perusahaan terlepas dari hak dan kewajiban. Maka hak-hak karyawan dibatasi. Oleh karena itu hak-hak pekerja sangat rentan terhadap pelanggaran ketika hanya kontrak kerja yang dialihkan, yang dapat menyebabkan perselisihan hubungan industrial. Selain itu, Kesenambungan kerja dalam prinsip *TUPE* juga menimbulkan ketidakpastian hukum atas lamanya pekerja melakukan pekerjaannya. Apabila dilihat dari konsep aturan yang ada dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya, pekerja akan bingung harus meminta kepada perusahaan alih daya atau perusahaan pemberi kerja.

Dalam hal ini, penulis mewawancarai Koperasi KTA, PTBSM dan PTDBP guna mengetahui bagaimana pertanggungjawaban dalam pelaksanaan pemberian uang kompensasi sesuai dengan PP 35 Tahun 2021.

1) Pada Koperasi KTA

Penulis; Apakah Koperasi KTA menjalankan atau melakukan pengalihan hak tanggungan (*TUPE*) dalam kontrak kerja?

Koperasi KTA; baru-baru ini PDAM Tirta Ayu sedang melakukan rapat dengan PT Grage yang nantinya akan melanjutkan mengelola pekerja pembaca meter. Namun saat ini belum ada tindak lanjut lagi dengan pihak koperasi dalam pengalihan hak pekerja tersebut.

Penulis; Bagaimana pembagian uang kompensasi dan pembuatan kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan? Siapa yang bertanggung

jawab atas pemberian uang kompensasi kepada pekerja?

Koperasi KTA; sejauh ini karena Koperasi KTA merupakan kesatuan dari PDAM Tirta Ayu sendiri, jadi dalam pemberian uang kompensasi di Koperasi harus disesuaikan dengan PDAM Tirta Ayu. Dan alhamdulillah PDAM memberikan uang kompensasi sebanyak 1 kali gaji, meskipun dalam kontrak kerja belum mengatur mengenai pemberian uang kompensasi atau pesangon. "ujar Ganang HRD PT.Hamanroko"

2) Pada PTBSM

Penulis; Apakah PTBSM menjalankan atau melakukan pengalihan hak tanggungan (*TUPE*) dalam kontrak kerja?

PTBSM; Saya pikir tidak ada nada perusahaan yang mau mengalihkan hak tanggungan atau *TUPE* tersebut. PTBSM sendiri akan memperpanjang kontrak kerja, apabila perusahaan pemberi kerja puas dengan hasil pekerjaan dari pekerja alih daya PTBSM

Penulis; Bagaimana pembagian uang kompensasi dan pembuatan kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan? Siapa yang bertanggung jawab atas pemberian uang kompensasi kepada pekerja

PTBSM; PTBSM selalu mengikuti apa yang diatur seperti dalam PP 35 Tahun 2021. Namun, tidak semua kontrak PTBSM sudah mengatur pemberian uang kompensasi. Karena ada beberapa perusahaan pemberi kerja yang tidak memberikan atau menerima apa yang sudah diajukan PTBSM. Padahal tidak hanya perusahaan alih daya saja yang bertanggung jawab, melainkan perusahaan pemberi kerja juga bahkan pemerintah dalam pengawasan. Karena saya lihat pemerintah sampai saat ini tidak bergerak sama sekali. Padahal saya sudah mengajukan pengaturan mengenai penambahan klausul pemberian uang kompensasi dalam perjanjian pemborongan.

3) Pada PTDBP

Penulis; Apakah PTDBP menjalankan atau melakukan pengalihan hak tanggungan (*TUPE*) dalam kontrak kerja?

PTDBP; sejauh ini PTDBP tidak pernah melakukan pengalihan hak, karena apabila perusahaan user puas maka akan meminta pihak PTDBP untuk memperpanjang kontrak.

Penulis; Bagaimana pembagian uang kompensasi dan pembuatan kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan? Siapa yang bertanggung jawab atas pemberian uang kompensasi kepada pekerja?

PTDBP; intinya bagaimana PTDBP dapat memberikan uang kompensasi kepada pekerja apabila tidak diberikan oleh perusahaan user. PTDBP hanya akan memberikan apa yang diberikan oleh perusahaan user. Jadi seharusnya dalam pemberian uang kompensasi ini, perusahaan user juga bertanggung jawab, namun karena tidak ada penegasan dalam pengawasan, pada akhirnya banyak yang tidak memberikan. DISNAKER yang seharusnya mengawasi pun hanya bersifat menerima aduan saja. Sedangkan pekerja yang butuh akan pekerjaan akan tetap diam karena akan sulit mencari pekerjaan lagi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, uang kompensasi dalam pemberian kompensasi ini kewajiban untuk hitungan masa kerja harus dilakukan oleh perusahaan alih daya dengan mengacu pada sifat perjanjian yang mengikat para pihak yang mengadakan perjanjian. Dalam hal ada hubungan hukum langsung dengan pekerja, harus berdasarkan kesepakatan⁵⁸. Namun, dalam pelaksanaannya membutuhkan kesepakatan Bersama juga dalam pemberian uang kompensasi antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi kerja. Jika melihat dari teori *Hans Kalesn* yang membagi pertanggung jawaban dalam empat poin yaitu;

- a. Tanggung jawab individu, yaitu yaitu seseorang bertanggung jawab atas pelanggaran yang telah dilakukannya;
- b. Tanggung jawab kolektif berarti bahwa satu orang dimintai pertanggungjawaban atas pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain.

⁵⁸ Shafinaz Rania Rachmat, **Tanggung Jawab Pengusaha Atas Pembayaran Pesangon Pekerja Sistem Outsourcing Berdasarkan Prinsip TUPE**, *Jurist-Diction* Vol. 5 (1) 2022, hlm 377

- c. Liability for negligence berarti bahwa seseorang bertanggung jawab atas suatu kerugian yang diduga telah dilakukan dengan sengaja dengan maksud untuk menimbulkan kerugian.
- d. Tanggung jawab mutlak berarti bahwa satu orang bertanggung jawab atas cedera dan yang lain bertanggung jawab atas cedera yang disebabkan oleh kecelakaan dan tidak terduga.

Poin pertanggungjawaban kolektif atau pertanggung jawaban Bersama menjadi landasan dalam pertanggungjawaban pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya yang melibatkan banyak pihak. Karena apapun yang diberikan perusahaan alih daya bersumber dari perusahaan pemberi kerja. Dengan catatan, perusahaan pemberi kerja hanya memberikan uang sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian pemborongan. Selain itu dalam pengalihan hak tanggung jawab atau *TUPE*. Meskipun perusahaan-perusahaan alih daya tersebut mampu dalam melaksanakan prinsip *TUPE*. Secara umum prinsip *TUPE* dianggap dapat menambah beban perusahaan. Hal ini terjadi akibat ketidakpahaman dan kedudukan psikologis pekerja tetap yang rendah menjadi hambatan utama bagi pekerja untuk menuntut hak-hak mereka.⁵⁹ Oleh karena itu penting dimasukkannya klausula pemberian uang kompensasi ini dalam perjanjian pemborongan antar pihak, guna menjadi legalitas bagi para pihak untuk menuntut apabila terjadi tidak terpenuhinya pemberian uang kompensasi kepada pekerja kontrak.

Pemerintah merupakan bagian penting dalam setiap kebijakan yang dibuatnya. Karena dalam membuat kebijakan, pemerintah harus memperhatikan betul kesiapan dan kesanggupan dari apa yang harus dilaksanakan perusahaan. Meskipun tujuan dari aturan tersebut bagus, namun kesiapan dan kesanggupan perusahaan tidak dapat terpenuhi, pada akhirnya tidak akan terlaksana dan akan menimbulkan konflik baru. Selain itu dalam pengawasan, pemerintah harus pro aktif dalam setiap tindakannya. Tidak hanya menunggu laporan pendaftaran dan laporan kasus ketenagakerjaan. Pengawasan sistem alih daya agar terjadi lebih optimal harus menekankan pada aspek perlindungan (*to protect*),

⁵⁹ Kadek Agus Sudiarawan, *op.cit.*, hlm. 804

pemenuhan (*to fulfill*), dan penghormatan (*to respect*).⁶⁰ Untuk itu bagaimana dapat terlaksananya kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja terutama pekerja alih daya jika dalam pengawasan hanya menunggu.

Namun, Perusahaan alih daya tetap bertanggung jawab penuh terhadap pemberian uang kompensasi kepada pekerjanya, karena jelas di katakana dalam pasal 14 PP 35/2021 bahawa tanggung jawab pekerja alih daya ada pada perusahaan alih daya itu sendiri. Begitupun apabila terjadinya pengalihan hak tanggungan, pekerja alih daya tetap menjadi tanggungjawab perusahaan alih daya yang lama apabila hak-haknya tidak terpanuhi.

⁶⁰ Solechan, **Pengawasan Pelaksanaan Sistem Outsourcing yang Berbasis Pada Hak Asasi Manusia**, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, June 2019, Hlm. 347

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan:

1. Pelaksanaan kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya di kabupaten indramayu tidak terlaksana sebagaimana peraturan yang berlaku. Terdapat perbedaan penafsiran dalam pelaksanaan aturan pemberian uang kompensasi, bahkan masih kurang paham terhadap aturan-aturan yang ada mengenai hak-hak pekerja alih daya dan dalam pengawasannya. Pemerintah dan dinas terkait hanya bersifat pasif, hanya menunggu laporan dari pihak-pihak yang merasa dirugikan. Tidak aktif dalam melakukan pengawasan. Selain itu, terdapat disparitas antara perusahaan alih daya dengan perusahaan konvensional dalam pemberian uang kompensasi yaitu dalam Perlindungan hukum pekerja, terdapat syarat pengalihan hak tanggungan pada pekerja PKWT alih daya dan tidak diatur secara jelas klausula kewajiban perusahaan pemberi kerja dalam pemberian uang kompensasi.
2. Penyelesaian kewajiban pemberian uang kompensasi pekerja alih daya yang tidak diperjanjikan dalam perjanjian pemborongan di Kabupaten Indramayu, berdasarkan bentuk dan isi perjanjian pemborongan, hak dan kewajiban para pihak dan dalam tanggung jawab perusahaan alih daya dalam pemberian uang kompensasi di Kabupaten Indramayu. Dimana dalam penyelesaian kewajiban pemberian uang, dari ketiga perusahaan tersebut sepakat, bahwa pemberin uang kompensasi merupakan kewajiban semua pihak yaitu perusahaan alih daya sebagai pelaksananya, perusahaan pemberi kerja yang menyediakan uang kompensasi yang kemudian dilaksanakan oleh perusahaan alih daya dan pemerintah sebagai pengawas dalam penyelesaian kewajiban pemberian uang kompensasi. Begitupun dengan klausula kewajiban pemberian uang kompensasi yang wajib dicantumkan didalam perjanjian pemborongan, sebagai dasar kepastian pekerja dalam mendapatkan uang kompensasi.

2. Saran

Terkait dengan dari penelitian yang dilakukan penulis mengenai implementasi pemberian uang kompensasi kepada pekerja alih daya di Kabupaten Indramayu ada beberapa yang harus dilakukan diantaranya:

1. Saran Untuk Pemerintah agar mengatur mengenai sanksi apabila tidak memberikan uang kompensasi kepada pekerja. Meskipun pekerja dapat melaporkan apabila terjadi perselisihan. Namun dengan adanya sanksi dapat menjadi ancaman bagi para pekerja agar dapat memenuhi kewajiban pemberian uang kompensasi. Selain itu, peraturan mengenai sistem alih daya lebih di perinci dan diperjelas. Dibuat peraturan atau undang-undang baru dalam menjelaskan tenaga kerja alih daya mengenai sistem alih daya dan perjanjian pemborongan. Dan terakhir dalam pengawasan, pemerintah lebih pro aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dalam melakukan pengawasan. Karena, untuk menerapkan sistem penegakan hukum yang benar, maka diperlukan mentalitas petugas penegak hukum yang jujur agar peraturan perundang-undangan berjalan dengan baik.
2. Perusahaan alih daya dan pemberi kerja/user harus lebih sadar hukum dan patuh terhadap hukum. Hal ini untuk mendukung penegakan hukum agar berjalan sebagaimana mestinya. Meskipun pekerja alih daya bersifat penunjang daripada pekerjaan umum, hak dan kewajiban pekerja sama dengan pekerja pada umumnya. Oleh karena itu perusahaan alih daya dan perusahaan pemberi kerja harus lebih sadar hukum dan patuh terhadap hukum guna melindungi hak-hak pekerja alih daya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, ***Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia***, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Achmad Ali, ***Menguak Takbir Hukum***, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Advendi simangunsong, ***Hukum Dan Ekonomi***, Grasindo, Jakarta, 2004.
- Bambang Waluyo, ***Penelitian Hukum Dalam Praktek***, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman, ***Teori Sosiologi, dari Teori Sosiologi Klasik sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern***, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009.
- Hamidi, ***Metode Penelitian dan Teori Komunikasi***, UMM Press, Malang, 2010.
- Imam Sjahputra Tunggal, ***Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan***, Harvarindo, Jakarta, 2009.
- Imam Soepomo, ***Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja***, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1987.
- Imam Soepomo, ***Pengantar Hukum Perburuhan***, Djambatan, Jakarta, 1968.
- Komang Priambada, Agus Eka Maharta, ***Outsourcing versus Serikat Pekerja: An Introduction to Outsourcing***, Alih Daya Publishing, Jakarta, 2008.
- Lalu Husni, ***Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia***, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Libertus Jehani, ***Hak-Hak Karyawan Kontrak***, Cetakan Kedua, Forum Sahabat, Jakarta, 2008.t
- Malayu S.P Hasibuan, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Maurice F. Greaver II, ***Strategic Outsourcing***, AStructured Approach To Outsourcing: Decision And Initialivers, Jakarta, 2000, hlm 25.
- Nurdin Usman, ***Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum***, CV. Sinar Baru, Bandung, 2002.
- Ridwan HR, ***Hukum Administrasi Negara***, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

- Sendjun H. Manulang, ***Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia***, Penerbit Rineka Cipta, 2001.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, ***Manajemen***, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2010.
- Subekti, ***Aneka Perjanjian***, Penerbit Alumni, Bandung, 1977.
- Suharnoko, ***Hukum Perjanjian: Teori Dan Analisa Kasus***, Kencana, Jakarta, 2004.
- Tubagus Achmad Darodjat, ***Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini***, PT Refika Aditama, Bandung, 2015.
- WJS Poerwadarminta, ***Kamus Umum Bahasa Indonesia***, Jakarta, 1976.
- Zainuddin Ali, ***Metode Penelitian Hukum***, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Hans Kelsen, ***Teori Umum tentang Hukum dan Negara***, PT. Raja Grafindo Persada Bandung, 2006.
- Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, ***Teori Hans Kelsen Tentang Hukum***, Cet.1. Jakarta, Sekretariat Jenderal&Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006.
- Sugeng Istanto, ***Hukum Internasional***, Cet.2, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2014.
- Titik Triwulan dan Shinta Febriana, ***Perlindungan Hukum Bagi Pasien***, Cet.1, Jakarta, Prestasi Pustakarya, 2010.

Jurnal

- Adhi Setyo Prabowo, ***Politik Hukum Omnibus Law***, Jurnal Pamator, Volume 13 No. 1, April 2020.
- Muhammad Johar Fathoni, ***Transfer Of Undertakings Protection Of Employment (TUPE) Dalam Perjanjian Outsourcing***, Media Iuris Vol.1No. 2, Juni 2018.
- Kadek Agus Sudiarawan, ***Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi Dan Hambatan)***, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol 4, No 4; 796-804, Desember, 2015.
- Sudarsana, ***Tinjauan Teoritis Tentang Implementasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan***, Jurnal Sosiologi Vol.2No.1, Mei 2018.
- Shafinaz Rania Rachmat, ***Tanggung Jawab Pengusaha Atas Pembayaran Pesangon Pekerja Sistem Outsourcing Berdasarkan Prinsip TUPE***, Jurist-Diction Vol.5(1) 2022.

Solechan, ***Pengawasan Pelaksanaan Sistem Outsourcing yang Berbasis Pada Hak Asasi Manusia***, Administrative Law&Governance Journal. Volume2Issue 2, June 2019.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Internet

Badan Pusat Statistik, ***Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020***, (Badan Pusat Statistik, 2020), <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html>, diakses pada tanggal 3 Juni 2022.

Cnbc Indonesia, ***Omnibus Law Semua Pekerja Bisa Outsourcing Tiada Batas***, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007130006-4-192493/omnibus-law-semua-pekerjaan-bisa-outsourcing-tiada-batas>, diakses pada 2 Juli 2022.

Sanksi Menanti bagi Perusahaan Tak Bayar Kompensasi PKWT, Sulselnet.com, Dilihat pada tanggal 19 Juni 2022.

<https://www.indramayukab.go.id/>, Dilihat pada tanggal 15 Juni 2022.

<https://disnaker.indramayukab.go.id/>, Dilihat pada tanggal 20 Juni 2022.

Juanda Pangaribuan, ***Legalitas Outsourcing Pasca Putusan MK***, <http://www.hukumonline.com>, diakses pada 21 Juni 2022.

Lainnya

Wawancara dengan Kepala Unit Jasa dan Angkutan Koperasi KTA pada tanggal 10 Mei 2022

Wawancara dengan Regional Head Of West Java&DKI Jakarta PTBSM, pada tanggal 12 Mei 2022

Skripsi, Nur Indhi Zachreyni, Kompensasi Pegawai Outsourcing Di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, Universitas Muhammadiyah

Makasar, 2021.

Wawancara dengan Bapak Suharjono selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial DISNAKER Kabupaten Indramayu, pada tanggal 23 Juni 2022.

Wawancara dengan Kepala PTDBP, pada tanggal 28 Juni 2022.

Dilihat pada tanggal 21 Juli 2022, Arti kata disparitas-Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online

Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005

CHECKED
PLAGIASI FHUB

LAMPIRAN

Wawancara dengan Kepala Unit Jasa dan Agkutan KKTA



Wawancara dengan *Regional Head Of West Java&DKI Jakarta* PTBSM

LAMPIRAN



Wawancara Dengan Kepala PTDBP Kabupaten Indramayu



Wawancara dengan Bapak Suharjono selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial DISNAKER Kabupaten Indramayu Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja PTBSM



BADAN PENDIDIKAN KRISTEN PENABUR CIREBON

Jalan Dr. Cipto Mangunkusumo No. 24 Cirebon 45131

Telp. (0231) 3006000

Website : www.penaburcirebon.sch.id E-mail : sekretariat@penaburcirebon.sch.id

PERJANJIAN
PENYEDIAAN JASA PEKERJA SATPAM
ANTARA
YAYASAN BADAN PENDIDIKAN KRISTEN PENABUR CIREBON
DENGAN
PT. BINTANG SERVICE MANAGEMENT

NO. 010/CRB/UMU/C00/01/2022

Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja Satpam (selanjutnya disebut "**Perjanjian**") ini dibuat pada hari Senin, tanggal 28 Desember 2021 oleh dan antara :

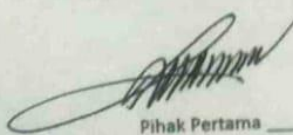
1. **YAYASAN BADAN PENDIDIKAN KRISTEN (BPK) PENABUR Cirebon**, suatu Yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Negara Republik Indonesia, beralamat di Jl. Dr. Ciptomangunkusumo No. 24, RT/RW. 02/06, Kelurahan Pekiringan, Kecamatan Kesambi Kota Cirebon, dalam hal ini diwakili oleh **Eko Sudjantanto**, dan **Dra. Ingriani Sugito, MM** dalam kedudukannya berturut-turut sebagai Ketua dan Sekretaris mewakili Pengurus dari dan oleh karenanya secara bersama-sama berhak bertindak untuk dan atas nama serta sah mewakili Yayasan BPK PENABUR Cirebon, selanjutnya disebut sebagai "**PIHAK PERTAMA**"; dan
2. **PT BINTANG SERVICE MANAGEMENT**, beralamat di Jl. Slamet Riyadi (Ruko Majapahit Junction S - O) Gayamsari - Semarang Jawa Tengah , dalam hal ini di wakili oleh **WIDORINI** , selaku Direktur, sesuai Akta notaris nomor 07 tgl 01 Desember 2014 di Notaris Prof. DR. Liliana Tedjosaputro, SH., MH., MM dan Akta Perubahan No 63,- Tgl 11 Desember 2018 di Notaris Tundjung Widhi Wasesa Suwadji, S.H., M.Kn, telah disahkan oleh Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No AHU-0029515.AHA.01.02.TAHUN2018 , dengan demikian berwenang dan sah untuk mewakili Perseroan melakukan perjanjian ini, dan selanjutnya disebut sebagai "**PIHAK KEDUA**".

Pihak Pertama dan Pihak Kedua selanjutnya masing-masing akan disebut sebagai "**Pihak**" dan secara bersama-sama akan disebut "**Para Pihak**".

Para Pihak menerangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Pihak Pertama adalah sebuah Yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan dan mengelola 10 sekolah.
2. Bahwa Pihak Kedua merupakan Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang penyedia jasa pekerja, termasuk Pekerja Pelayanan "**Satpam**" serta memiliki seluruh perijinan yang dipersyaratkan oleh perundang-undangan sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja.
3. Bahwa Pihak Pertama membutuhkan jasa pekerja Satpam untuk dipekerjakan Pihak Pertama sebagai Satpam YAYASAN BPK PENABUR Cirebon.
4. Bahwa Pihak Kedua mempunyai Pekerja yang memiliki kemampuan, keahlian, keterampilan, pengalaman, dan sumber daya yang diperlukan, serta menawarkan diri untuk melakukan penyediaan jasa Pekerja pelayanan Satpam untuk Pihak Pertama.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Para Pihak telah sepakat untuk saling mengikatkan diri dalam Perjanjian ini dengan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :


Pihak Pertama _____


Pihak Kedua _____

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Nomor : 20200221.220 / PKWT / BPK PENABUR / BSM / 1 / 2022

Pada hari ini **Sabtu** tanggal **01** bulan **Januari** tahun **2022**, kami masing-masing yang bertanda tangan di bawah ini :

- I. PT. Bintang Service Management**, berkedudukan dan berdomisili hukum di **Jl. Slamet Riyadi Ruko Majapahit Junction S-O Gayamsari Semarang**, dalam hal ini diwakili oleh **Widorini** selaku Direktur untuk bertindak dan melakukan perbuatan hukum untuk dan atas nama serta mewakili **PT. Bintang Service Management**, selanjutnya disebut "**Pihak Pertama**".

- II.** Nama :
 No.KTP :
 No. Telepon :
 Tempat Tanggal Lahir :
 Jenis Kelamin :
 Alamat tinggal :
 Nomor Induk Karyawan :

Untuk selanjutnya disebut "**Pihak Kedua**".

Kemudian Pihak Pertama dan Pihak Kedua dalam Perjanjian ini secara bersama-sama disebut dengan **Para Pihak**. Selanjutnya Para Pihak menerangkan hal-hal sebagai berikut :

Bahwa Pihak Kedua secara sadar dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, dengan ini menyatakan setuju dan sepakat untuk membuat dan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan selanjutnya penyebutannya disingkat dengan PKWT ini, dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut :

PASAL 1 **HAL YANG DIPERJANJIKAN**

Adapun hal yang diperjanjikan adalah bahwa Pihak Pertama dengan ini memberikan perintah untuk bekerja kepada Pihak Kedua dan untuk itu Pihak Kedua sepakat mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja sebagai Tenaga Kerja untuk waktu tertentu dengan status sebagai tenaga kerja Kontrak.

PASAL 2 **JANGKA WAKTU KONTRAK**

1. Dimulai sejak tanggal **01 Januari 2022** dan akan berakhir pada tanggal **31 Desember 2022** (**selanjutnya disebut "Periode PKWT"**),
 - a. Masa Kerja dihitung semenjak Pihak Kedua menjalankan masa training selama 3 (tiga) bulan dari hari kerja yang kemudian dilanjutkan dengan masa kontrak sampai dengan waktu berakhirnya Proyek ditempat Pihak Kedua menjalankan tugasnya.

- b. Pihak Pertama berhak menghentikan atau memperpanjang PKWT ini sewaktu – waktu kepada Pihak Kedua sebelum berakhirnya waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

PASAL 3

HAL-HAL YANG DAPAT MENGAKIBATKAN PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA

Para Pihak sepakat bahwa Pihak Pertama berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan Pihak Kedua dengan tidak memberikan ganti rugi apapun apabila :

- a. Pihak Kedua meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu kontrak dari PKWT ini.
- c. Dengan berakhirnya kontrak kerja antara Pihak Pertama dengan Pihak Pengguna Jasa, maka berakhir pula Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) antara Pihak Pertama dengan Pihak Kedua sehingga seluruh kewajiban dan hak menjadi gugur dan tidak diberikan pesangon.
- d. Pihak Kedua melakukan perbuatan dan atau tindakan pidana atau perbuatan yang bertentangan dengan hukum yang berlaku di wilayah Republik Indonesia.
- e. Pihak Kedua melakukan perbuatan dan atau tindakan indisipliner serta melanggar yang telah ditetapkan oleh Pihak Pertama.
- f. Pihak Kedua gagal memenuhi target dan kinerja tertentu yang diperintahkan oleh Pihak Pertama atau Pihak pengguna jasa sebagaimana yang telah diatur dan ditetapkan dalam suatu Perjanjian ini.
- g. Pihak kedua melakukan pelanggaran dan atau kecurangan yang mengakibatkan kerugian baik secara material dan moral kepada Pihak Pertama.
- h. Pihak Kedua mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja selesai.

PASAL 4

JENIS DAN URAIAN PEKERJAAN

1. Jenis Pekerjaan : Jasa Keamanan
2. Jabatan : Satpam
3. Uraian Pekerjaan : Pengamanan Area Kerja
4. Lokasi Pekerjaan : BPK PENABUR

Pihak Kedua bersedia menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh Pihak Pertama dimanapun di seluruh wilayah kerja Pihak Pertama dan juga bersedia menjalankan pekerjaan menurut pengaturan dan pembagian pekerjaan yang diberikan oleh Pihak Pertama sesuai dengan kesepakatan dan peraturan atau intruksi dari Pihak Pertama atau Pengguna Jasa.

PASAL 5

HAK DAN KEWAJIBAN

1. Kompensasi : Pihak Pertama akan membayar upah atas jasa kepada Pihak Kedua sesuai dengan data kehadiran yaitu berupa:
 - a. Gaji : Rp.
 - b. Tunjangan Transpot dan Makan : Rp.
 - c. Tunjangan Kompensasi Pesangon : Rp.

2. Fasilitas Tahunan : Pihak Pertama akan memberikan fasilitas kepada Pihak Kedua berupa :
- a. Fasilitas tahunan :
Pihak pertama akan memberikan fasilitas tahunan kepada Pihak Kedua dengan syarat dan ketentuan yang berlaku sesuai dengan kesepakatan antara pihak pertama dan pengguna jasa.
 - b. Fasilitas bulanan berupa BPJS sesuai dengan kesepakatan antara Pihak Pertama dan Pengguna Jasa.
3. Data Kehadiran :
- a. Pihak Kedua wajib mengisi data kehadiran sebagai bukti bahwa Pihak Kedua bekerja dan sebagai dasar pembayaran upah oleh Pihak Pertama, Jika Pihak Kedua tidak hadir bekerja maka Pihak Pertama tidak akan membayar upah atas ketidakhadiran tersebut.
 - b. Pihak kedua harus menyertakan surat ijin dokter dan jika tidak memenuhinya maka dianggap tidak hadir.
 - c. Pihak Kedua bersedia bekerja lembur apabila Pihak Pertama memandang perlu untuk kepentingan Perusahaan atau atas permintaan/persetujuan Pengguna Jasa dan menyertakan bukti lembur.
4. Upah akan dibayarkan sesuai dengan periode waktu tertentu yang diatur oleh Pihak Pertama. Jika pada tanggal yang telah tentukan jatuh pada hari libur maka akan dibayarkan pada hari kerja berikutnya.
5. Proses pembayaran upah melalui rekening bank dan Pihak Pertama tidak melakukan pembayaran secara tunai. Pihak pertama berhak menahan upah Pihak Kedua sampai dengan memiliki rekening yang ditentukan.
 6. Pihak Kedua wajib menyertakan bukti sertifikat khusus untuk bidang pekerjaan tertentu.
 7. Apabila Pihak Kedua mengundurkan diri atau berhenti, sebelum 6 (enam) bulan masa kerja terhitung sejak di tanda tangani Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, maka Pihak Pertama berhak memberikan denda kepada Pihak Kedua sebesar 1 (satu) kali upah yang diterima kepada Pihak Pertama.
 8. Apabila pada masa kerjasama antara pihak pertama dengan pihak kedua berlangsung dan kemudian terjadi pengalihan status kepegawaian pada Pihak Kedua yang dikarenakan Pengguna Jasa menginginkan, maka Pihak Kedua dikenai denda sebesar 1 (satu) kali upah yang diterima, dan tunjangan serta fasilitas yang telah diberikan menjadi gugur.
 9. Pengajuan pengunduran diri pihak kedua pada pihak pertama dilakukan sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari kerja. Apabila ini diabaikan oleh Pihak Kedua maka Pihak Pertama berhak melakukan penahanan upah kerja terakhir serta tidak diterbitkannya rekomendasi kerja.

PASAL 6

TUGAS, KEWENANGAN, TANGGUNG JAWAB, LARANGAN DAN SANKSI

1. Tugas Pokok : Sesuai lampiran dalam Uraian Kerja
2. Kewenangan : Sesuai lampiran dalam Uraian Kerja
3. Tanggung Jawab : Sesuai lampiran dalam Uraian Kerja
4. Larangan : Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di wilayah hukum Republik Indonesia.
5. Sanksi : Sanksi akan diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PASAL 7
GANTI RUGI

1. Apabila Pihak Kedua mengundurkan diri kurang dari 12 (dua belas) bulan maka pihak kedua berkewajiban mengembalikan seragam. Dan penggantian kompensasi sebesar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) untuk jenis pekerjaan *HR-Pro, security* dan Rp. 300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah) untuk jenis pekerjaan *Cleaning Service*.
2. Pihak Kedua berkewajiban menanggung dan mengganti seluruh kerugian Pihak Pertama yang diakibatkan oleh kelalaian, kecerobohan, kesalahan Pihak Kedua dalam menjalankan tugasnya. Pihak Kedua memberikan kuasa Pihak Pertama untuk melakukan pemotongan upah sesuai dengan kerugian yang ditimbulkan.
3. Pihak Kedua melakukan perbuatan atau tindakan yang mengakibatkan timbulnya kerugian bagi Pihak Pertama atau Pengguna Jasa serta Pihak Ketiga lainnya, maka Pihak Kedua bertanggung jawab untuk mengganti ganti rugi dengan cara pemotongan upah kerja serta menanggung kekurangan biaya dari kerugian yang ditimbulkan.

PASAL 8
JAMINAN KELANGSUNGAN BEKERJA

Pihak Pertama akan memperkerjakan Pihak Kedua kembali selama kinerja dan kompetensinya dianggap baik dan memenuhi kriteria serta tanggung jawab yang ditetapkan oleh Pihak pertama dan pengguna jasa

PASAL 9
PERSELISIHAN DAN KEDUDUKAN HUKUM

Para Pihak setuju dan sepakat untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat

PASAL 10
LAIN-LAIN

1. Pihak Kedua wajib melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh Pihak Kedua dengan sebaik - baiknya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang sudah disepakati dan bertanggung jawab untuk mematuhi setiap Peraturan Perusahaan dan intruksi yang diberikan oleh atasan.
2. Semua lampiran, surat-surat dalam Perjanjian ini merupakan satu kesatuan dan oleh karenanya tidak dapat dipisahkan serta memiliki kekuatan hukum yang sama dan mengikat sebagaimana halnya ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian ini.
3. Setiap penambahan, perubahan atau pembaharuan yang akan dituangkandalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini akan dilampirkan dalam bentuk addendum serta berkekuatan hukum yang sama.

Demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dibuat dan ditandatangani oleh Para Pihak pada hari dan tanggal yang telah disebutkan pada bagian awal perjanjian ini.

PIHAK PERTAMA
PT. BINTANG SERVICE MANAGEMENT

PIHAK KEDUA

WIDORINI
Direktur
(Kuasa Direksi)**

Karyawan

LAMPIRAN TAMBAHAN

A. DISIPLIN KERJA

1. DISIPLIN KERJA :

- a. Semua Karyawan harus hadir 30 Menit sebelum Jadwal Kerja.
- b. Absensi wajib diisi pada saat masuk dan pulang kerja.
- c. Waktu kerja diatur sesuai dengan peraturan yang berlaku di Tempat Kerja.

2. KERAPIHAN KERJA

- a. Selama jam kerja seragam, id card, sepatu wajib dipakai
- b. Bagi yang belum mendapatkan seragam beserta kelengkapannya, maka pakaian yang harus digunakan adalah kemeja putih dan celana panjang hitam atau sesuai peraturan di tempat kerja.
- c. Selama berada di area Kerja, tidak diperkenankan merokok, bermain HP dan tidur.

3. SURAT PERINGATAN

Perusahaan dapat memberikan Surat Peringatan tertulis kepada setiap pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja Perusahaan, sbb :

- a. Surat Peringatan Pertama (SP I)
- b. Surat Peringatan Kedua (SP II)
- c. Surat Peringatan Ketiga (SP III)

3.1 Surat Peringatan I :

1. Tidak mematuhi jam kerja dan telah diperingatkan secara lisan oleh atasannya.
2. Mencatatkan kehadiran karyawan lain.
3. Tidak dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya walaupun telah dibimbing dan dicoba ditempatkan pada project yang dipandang sesuai dengan kemampuannya.
4. Tidak menunjukkan sikap bersungguh-sungguh atau malas dalam bekerja dan kurang tekun melaksanakan tugas dan pekerjaan, tanpa ada usaha untuk mengatasinya walaupun telah diperingatkan secara lisan oleh atasannya.
5. Melanggar tata tertib kerja walaupun telah diperingatkan secara lisan oleh atasannya
6. Sering meninggalkan tempat kerja tidak untuk kepentingan dinas dan tidak seijin atasannya.
7. Mengganggu ketenangan, ketentraman, dan kenyamanan pegawai lainnya diwaktu kerja.
8. Tidak memakai pakaian seragam kerja
9. Alpa / Mangkir / Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas
10. Berambut gondong bagi karyawan Pria.
11. Bermain Hand Phone (HP) saat bekerja.

3.2 Surat Peringatan II :

1. Mengulangi pelanggaran disiplin pada **SURAT PERINGATAN I** yaitu untuk pelanggaran disiplin yang sama atau berbeda jenisnya pada saat karyawan tersebut sedang menjalani hukuman disiplin.
2. Alpa / Mangkir / Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas selama 2 (dua) hari berturut-turut.
3. Tidur pada saat jam kerja di lokasi perusahaan.
4. Merokok di lingkungan kerja
5. Dengan sengaja atau lalai sehingga mengakibatkan dirinya tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan mengakibatkan kerugian pihak lain dan atau tempat kerja.
6. Memberikan keterangan palsu atas ketidakhadirannya.
7. Menyalahgunakan peralatan atau merusak barang milik perusahaan.
8. Memanfaatkan karyawan lain dan / atau peralatan milik perusahaan, dalam jam atau waktu kerja untuk kepentingan pribadi tanpa ijin dari pimpinan.

3.3 Surat Peringatan III (Berakhirnya Hubungan Kerja) :

1. Mengulangi pelanggaran disiplin pada **SURAT PERINGATAN II** yaitu untuk pelanggaran disiplin yang sama atau berbeda jenisnya pada saat karyawan tersebut sedang menjalani hukuman disiplin.
2. Terlibat langsung atau tidak langsung dalam tindakan penipuan, pencurian, dan penggelapan barang dan / atau uang di lingkungan kerja.
3. Mabuk dan / atau meminum minuman keras, penyalahgunaan dan / atau memperdagangkan narkotika dan / atau obat-obat terlarang (narkoba), dan / atau obat-obatan lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang ada.
4. Melakukan perbuatan asusila dan / atau melakukan perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, mengintimidasi, menganiaya, mengancam secara fisik dan / atau mental, memfitnah, menghina secara kasar karyawan dan / atau keluarganya baik dalam lingkungan kerja ataupun diluar lingkungan kerja.
6. Membujuk karyawan untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Dengan ceroboh melalaikan tugas atau sengaja merusak, sehingga merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan atau pihak lain yang menjadi tanggung jawabnya.
8. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri sendiri atau karyawan lain dalam keadaan bahaya.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik karyawan dan keluarganya yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan tindak kejahatan dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan.
11. Menolak perintah yang diberikan atasannya tanpa alasan yang dapat diterima walaupun telah diberi peringatan secara lisan oleh atasan tentang akibat pelanggaran atau penolakan tersebut serta telah mendapat Surat Peringatan sampai dengan ribat II tetapi tetap tidak mengindahkan.
12. Langsung atau tidak langsung terlibat dalam penyalahgunaan tugas, jabatan, dan wewenang.
13. Membuat kegaduhan dan / atau kekacauan di tempat kerja, menghalang-halangi karyawan lainnya masuk kerja dan / atau berkelahi di tempat kerja.
14. Alpa / Mangkir / Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas selama 3 (tiga) hari berturut-turut.
15. Apabila diketahui Karyawan masih aktif bekerja sesuai dengan perjanjian kesepakatan, melamar dan / masuk ke perusahaan lain tanpa ijin.

Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja PTBSM

ADDENDUM

PERJANJIAN KERJASAMA

ANTARA

**PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA DARMA AYU
KABUPATEN INDRAMAYU**

DENGAN

**KOPERASI KARYAWAN TIRTA AYU PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN INDRAMAYU**

TENTANG

PEKERJAAN PEMBACAAN METER AIR PELANGGAN

Nomor : 694 / 06 / Adm & Kepeg
01 / Kop. TA / IV / 2010

Pada hari ini Rabu tanggal tiga puluh bulan Juni tahun dua ribu sepuluh (30-06-2010), Kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. **H. SUYANTO, ST, MT.**
Direktur Utama Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PDAM Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu berdasarkan Keputusan Bupati Indramayu Nomor : 821.22/KEP.148-BKD/2008 tanggal 08 Mei 2008, berkedudukan di Jalan Letnan Jendral Suprpto Nomor 25 / E Indramayu, Selanjutnya disebut sebagai PIHAK KESATU
2. **HJ. TITIHENI SITADEWI. S.Sos.MM.**
Ketua Koperasi Karyawan Tirta Ayu Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Koperasi Karyawan Tirta Ayu Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, berkedudukan di Jalan Letnan Jendral Suprpto Nomor 25 / E Indramayu, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Dengan ini menerangkan bahwa kedua belah pihak bersepakat untuk mengadakan addendum Perjanjian Kerjasama antara Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu dengan Koperasi Karyawan Tirta Ayu Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Indramayu Tentang Pekerjaan Pembacaan Meter Air Pelanggan pada Pasal 3 Ayat (1) sebagai berikut :

Pasal 3 Ayat (1) diubah sehingga berbunyi :

PERTAMA

JUMLAH WILAYAH PEKERJAAN

(1) **PIHAK KESATU** memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan pekerjaan pembacaan meter air pelanggan, yang meliputi :

- a. Cabang Jatibarang
- b. Cabang Lohbener
- c. Cabang Karangampel
- d. Cabang Kandanghaur
- e. Cabang Kertasmaya

- f. Unit Gabuswetan ;
- g. Unit Losarang ;
- h. Unit Bangodua;
- i. Unit Jatisawit;
- j. Unit Balongan;
- k. Unit Sementara Anjatan.

KEDUA

KETENTUAN LAIN

1. Seluruh ketentuan lain yang tercantum dalam Perjanjian Kerjasama Pekerjaan Pembacaan Meter Air Pelanggan tidak ada perubahan.
2. Surat Perjanjian tambahan ini (addendum) merupakan satu kesatuan dengan surat Perjanjian Kerjasama Pekerjaan Pembacaan Meter Air Pelanggan Nomor 694 / 06 / Adm & Kepeg. dan 01 / Kop. TA / IV / 2010 Tanggal 13 April 2010.
3. Demikian addendum Perjanjian Kerjasama Pekerjaan Pembacaan Meter Air Pelanggan ini dibuat rangkap 2 (dua) dengan bermaterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama setelah ditandatangani Para Pihak pada hari, tanggal, bulan dan tahun tersebut diatas.

Pihak Kedua ;
Koperasi Karyawan Tirta Ayu
PDAM Tirta Dama Ayu
Kab. Indramayu



HJ. TITIHENI SITADEWI, S.Sos.MM.
Ketua

Pihak Pertama ;
Perusahaan Daerah Air Minum
Tirta Dama Ayu Kabupaten Indramayu



H. SUYANTO, ST.MT
Direktur Utama



**KOPERASI KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KABUPATEN INDRAMAYU**

“ TIRTA AYU “

BADAN HUKUM No. 518/9378/BH/PAD/XII.9/VII/2010
Jalan Let. Jen. Suprpto Blok A1 Ruko Kepandean Regency. (0234) 274135 Indramayu

PERJANJIAN KONTRAK KERJA
NOMOR : 01 - PKK/KOP.TA/II/2021

TENTANG

**PEMBACAAN METER AIR PELANGGAN DENGAN MENGGUNAKAN
APLIKASI SISTEM OPERASI ANDROID**

Pada hari ini **Senin** tanggal **satu** bulan **Februari** tahun **Dua ribu dua puluh satu** (01-02-2021) yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : **MUJIONO, S.Sos, MM.**
Jabatan : **Ketua Koperasi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu "Tirta Ayu".**
Alamat : **Jln. Let. Jend. Suprpto Blok A1 Ruko Kepandean Regency Indramayu**

Dengan kedudukannya bertindak untuk dan atas nama Pengurus Koperasi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu "Tirta Ayu" yang selanjutnya disebut **PIHAK KESATU.**

2. Nama : **SUJONO**
Tempat/Tgl lahir : **Indramayu, 12 April 1973**
Alamat : **Desa Karangsong Jl. Pantai Song RT. 02 RW. 02 Kec/Kab. Indramayu.**

Bertindak untuk dan atas nama diri sendiri yang selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA.**
Kedua Belah Pihak bersepakat mengadakan perjanjian kontrak kerja untuk melaksanakan pekerjaan pembacaan meter air pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu sesuai dengan Perjanjian Kerjasama antara Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu dengan Koperasi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Indramayu Tirta Ayu Nomor : 020.1/03/SDM/2021. - 01/KOP.TA/2021 tentang Pembacaan Meter Air Pelanggan Dengan Menggunakan Aplikasi Sistem Operasi Android dengan ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1

Ketentuan Umum

Dalam perjanjian kerjasama ini, yang dimaksud :

1. Pelanggan adalah masyarakat atau konsumen pengguna air bersih melalui meter air dari PDAM Kabupaten Indramayu ;
2. Meter Air adalah alat kontrol penggunaan air oleh pelanggan ;
3. Upah kerja adalah biaya yang dikeluarkan untuk membayar biaya pembacaan meter air pelanggan ;
4. Cabang dan Unit Pelayanan adalah unit kerja dari Perusahaan Daerah Air Minum yang berfungsi memberikan pelayanan kepada para pelanggan air minum di dalam wilayah Kabupaten Indramayu ;

Pasal 2

Waktu Kontrak Kerja

Waktu kontrak kerja ini selama 11 (sebelas) bulan, mulai tanggal 1 Februari 2021 sampai dengan tanggal 31 Desember 2021. Pihak Kesatu berhak untuk memutuskan Perjanjian kontrak kerja ini, termasuk memberhentikan para pembaca meter air pelanggan PDAM Kabupaten Indramayu, apabila terjadi pelanggaran dalam pelaksanaan pembacaan meter atau melampaui waktu yang telah ditentukan serta target yang telah ditetapkan. Apabila Pihak PDAM Kabupaten Indramayu memutuskan secara sepihak Perjanjian Kerjasama antara PDAM Tirta Darma Ayu dengan Koperasi Karyawan PDAM Kabupaten Indramayu "Tirta Ayu" Nomor : 020.1/03/SDM/2021. - 01/KOP.TA/2021 tentang Pembacaan Meter Air Pelanggan Dengan Menggunakan Aplikasi Sistem Operasi Android, maka dengan sendirinya perjanjian kontrak kerja ini **Batal Demi Hukum**.

Pasal 3

Hak dan Kewajiban

Hak - Hak Pihak Kesatu :

- a. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan pembacaan meter air pelanggan PDAM Kabupaten Indramayu ;
- b. Memberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat kepada Pihak Kedua Apabila pihak kedua tidak melaksanakan pekerjaan sesuai tidak mengikuti dan melaksanakan Perjanjian Kontrak Kerja dan telah mendapatkan Surat Peringatan (SP) sampai 3 (tiga) kali dan tidak bekerja tanpa alasan yang jelas selama 3 (tiga) hari kerja serta melakukan perbuatan-perbuatan yang langsung maupun tidak langsung merugikan usaha Koperasi Karyawan PDAM Kabupaten Indramayu "Tirta Ayu".

Kewajiban Pihak Kesatu :

- a. Membayar Upah Kerja hasil bacaan setiap bulan kepada Pihak Kedua dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Upah per sambungan rumah sebesar Rp. 700,- (tujuh ratus rupiah) pembacaan air mulai 1 sampai dengan 3.000 sambungan rumah.
 2. Upah per sambungan rumah sebesar Rp. 800,- (delapan ratus rupiah) mulai 3001 dan seterusnya.
 3. Sedangkan upah per sambungan rumah yang dibaca manual sebesar Rp. 500,- (lima ratus rupiah).
- b. Memberikan tunjangan-tunjangan lainnya sesuai ketentuan.

Hak - Hak Pihak Kedua :

- a. Menerima Upah Kerja setiap bulan dari Pihak Kesatu sesuai ketentuan ;
- b. Menerima tunjangan lainnya sesuai ketentuan.

Kewajiban Pihak Kedua :

- a. Melaksanakan pekerjaan pembacaan meter air di rumah pelanggan, dengan menggunakan **System Android** sesuai dengan surat tugas yang diberikan oleh Pihak Kesatu ;
- b. Menyerahkan hasil pembacaan meter air pelanggan setiap hari kepada petugas/Kabid. Adm. & Informasi Teknik PDAM Kabupaten Indramayu-paling lambat pukul 08.00 WIB, pada hari berikutnya ;
- c. Menyelesaikan hasil pembacaan meter air selambat-lambatnya tanggal 20 setiap bulannya ;
- d. Menginformasikan kepada Pihak Kesatu apabila terjadi kelainan-kelainan pada kondisi meter air (macet, rusak, buram, meter air tertimbun, meter air dalam rumah, meter air hilang dan pagar terkunci) di rumah pelanggan dan menginformasikan adanya indikasi pelanggaran yang dilakukan oleh pelanggan ;
- e. Melakukan koordinasi dengan bagian terkait baik pada kantor Pusat maupun pada kantor Cabang dan Unit PDAM Kabupaten Indramayu.

Pasal 4

Upah Kerja dan Tata Cara Pembayaran

Upah kerja pembacaan meter air diatur lebih lanjut dengan Keputusan Pengurus di tambah

Pasal 5

Sanksi / Denda

1. Rekomendasi atau usulan penggantian/pemberhentian pembaca meter air dari Pembina Koperasi Tirta Ayu, Para Kepala Cabang dan Para Kepala Unit dapat dijadikan dasar untuk pemberhentian kerja Pihak Kedua oleh Pihak Kesatu ;
2. Pihak Kedua dapat diberhentikan dengan hormat atau dengan tidak hormat, apabila terbukti melakukan pelanggaran, tanpa pesangon dan tuntutan apapun kepada pihak Kesatu ;
3. Pihak Kedua wajib mengganti kerugian akibat kesalahan pembacaan meter air sebesar Rp.1.500,- (seribu lima ratus rupiah) dikalikan jumlah kesalahan per pelanggan ;
4. Pihak Kedua wajib mengganti kerugian akibat kelalaian sehingga terjadi kerusakan atau hilangnya HP yang digunakan sebagai alat pembacaan ;
5. Pihak Kedua dianggap telah mengundurkan diri pada Pihak Kesatu, apabila Pihak Kedua dianggap telah merugikan Pihak Kesatu, apabila melakukan kesalahan pembacaan meter air, sampai 3 kali berturut-turut pada pelanggan yang sama dan melakukan kesalahan pembacaan meter air, sehingga terbit restitusi sampai 5 kali berturut-turut pada pelanggan yang berbeda.

Pasal 6

Force Majeure

Pihak Kesatu dan Pihak Kedua sepakat keadaan yang diklasifikasikan force majeure adalah terjadinya bencana alam seperti gempa bumi, banjir, tanah longsor, kekeringan karena kondisi alam tersebut sistem tidak dapat dioperasikan dan keadaan keamanan tidak terjamin seperti peperangan, dan lain-lain yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja.

Pasal 7

Perselisihan

Pihak Kesatu dan Pihak Kedua sepakat, apabila terjadi perselisihan maka langkah-langkah penyelesaiannya sebagai berikut :

- a. Pertama diselesaikan secara musyawarah dan mufakat oleh kedua belah pihak ;
- b. Apabila musyawarah dan mufakat tidak tercapai maka diselesaikan dengan melibatkan PDAM Kabupaten Indramayu ;
- c. Apabila kedua langkah tersebut belum juga ditemukan kesepakatan maka penyelesaian dilakukan melalui Pengadilan Negeri yang berdomisili di Kabupaten Indramayu.

Pasal 8

Penutup

Perjanjian Kontrak Kerja ini mulai berlaku sejak ditanda tangani oleh para pihak, dibuat dalam rangkap 2 (dua) masing-masing bermaterai dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.

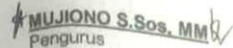
Demikian perjanjian kontrak kerja ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pihak Kesatu

Pihak Kedua



SUJONO



MUJIONO S.Sos. MM.

 pengurus