
**TINJAUAN YURIDIS PEKERJA ALIH DAYA
(OUTSOURCING) SETELAH BERLAKUNYA PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021**

*REVIEW RELATED TO OUTSOURCING WORKERS AFTER
GOVERNMENT REGULATION NUMBER 35 YEAR 2021
COMES INTO FORCE*

MUH. ALFIAN SANGAJI

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB , Indonesia

Email: alfiangp750@gmail.com

LALU HADI ADHA

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB , Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa perbedaan pengaturan tenaga kerja alih daya sebelum dan sesudah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yang menggunakan hukum positif sebagai sebuah bangunan sistem norma. Alih daya merupakan salah satu jenis pekerjaan yang sering digunakan oleh perusahaan dalam membantu pekerjaan penunjang. Dalam regulasi yang masih terdapat celah yang merugikan hak-hak pekerja alih daya. Oleh karena itu pemerintah berusaha memperbaiki celah tersebut dengan membuat regulasi baru yaitu peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang alih daya yang lebih sederhana dan lebih menjamin hak-hak pekerja alih daya.

Kata Kunci : Alih Daya; Perusahaan; Perjanjian

ABSTRACT

This study purposed to figure out the differences in the regulation of outsourced labor before and after the enactment of Government Regulation Number 35 of 2021. This study applying normative research method that uses positive law as a building norm system. Outsourcing is one type of work that oftenly used by companies to supporting their work load. In the regulations itslef, there are still gap that harm the rights of outsourced workers. Therefore, the government is trying to fix this gap by making a new regulation, namely Government Regulation Number 35 of 2021 Regarding Outsourcing, which is simpler and guarantees the rights of outsourced workers.

Keywords: Outsourcing; Company; Agreement.

I. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktifitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing dipasaran. Dalam persaingan iklim usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan.¹

Yang memungkinkan keuntungan bisnis dari suatu keahlian khusus tanpa membayar (lagi) kepada tim di internalnya. sehingga perusahaan dapat fokus pada keahlian dimana mereka bisa lebih mendapatkan keuntungan yang kompetitif.²

Alih daya (*outsourcing*) adalah salah satu pilihan strategis dalam mendukung proses bisnis di perusahaan. selain dalam rangka efisiensi, perusahaan pengguna dimanjakan dengan beberapa keuntungan / manfaat dari kegiatan *outsourcing*. Satu yang terpenting diantaranya adalah perusahaan pengguna dapat lebih fokus pada strategi perusahaan, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan dapat terkontrol, terukur dan akhirnya tercapai.

Dalam *outsourcing*, khususnya *outsourcing* tenaga kerja di Indonesia, dari sisi regulasi dan penerapannya selalu menjadi fenomena menarik. isu *outsourcing* selalu hangat, dan bahkan menghangat. Hal ini terjadi karena dampak kehidupan ketenagakerjaan yang sangat dinamis. di satu sisi, perusahaan ingin memberdayakan sumber daya dari luar (*outsourcing*), tetapi di sisi lain pekerja (buruh) keberatan dan menolak, karena praktiknya diduga merugikan pihak tertentu.³

Beberapa hal yang dinilai merugikan buruh tersebut diduga atau terkait dengan penyelenggara/penyedia jasa *outsourcing* yang menerapkan beberapa hal seperti adanya sejumlah pungutan biaya sebelum bekerja, pemotongan gaji, mekanisme jamsostek dan pajak penghasilan yang tidak jelas, perhitungan gaji atau lembur yang tidak transparan, mekanisme hubungan kerja yang tidak jelas, atau hal – hal lain yang berpotensi merugikan atau menyalahgunakan status pekerja/buruh. atau setidaknya memperlemah posisi pekerja/buruh dalam hubungan kerja. hal-hal tersebut yang menjadi dasar pekerja untuk membubarkan atau melarang praktek *outsourcing* di Indonesia.

¹Wirawan, Rubrik Hukum Teropong, "Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing ?", <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>. Diakses tanggal 11 Agustus 2021

²Mas Muaman dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2019, hlm.5

³Erlangga Negara, "Kedudukan Outsourcing di Indonesia", Blogspot, <https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia/>. Diakses tanggal 8 September 2021

Berdasarkan latar belakang di atas, penyusun merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana Pengaturan Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Sebelum dan Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. (2) Bagaimana Kedudukan Hukum Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*Outsourcing*) Sebelum dan Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan pekerja alih daya (*Outsourcing*) sebelum dan setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kedudukan Hukum perusahaan penyedia jasa pekerja (*Outsourcing*) sebelum dan setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penelitian ini di harapkan bermanfaat memberikan kejelasan kepada masyarakat luas terutama mahasiswa agar dapat mengetahui bagaimana pengaturan pekerja alih daya (*outsourcing*) setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Metode pendekatan yang digunakan adalah: 1) Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), 2) Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Sumber data hukum yang digunakan adalah Kepustakaan sedangkan jenis data hukumnya adalah data hukum primer, skunder, dan tersier. Dalam penelitian hukum normatif, bahan hukum dihimpun dengan menggunakan teknik studi dokumen. serta metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.

II. PEMBAHASAN

A. Pengaturan Alih daya (*Outsourcing*) Sebelum dan Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

A.1. Pengaturan Alih Daya (*Outsourcing*) Sebelum Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Outsourcing ialah kegiatan menyerahkan suatu kerjaan tertentu dari perusahaan kepada pihak ketiga yang dilaksanakan dengan sebuah perjanjian dan bertujuan untuk membagi risiko dan pengurangan beban pada suatu perusahaan.

Perjanjian kerja *outsourcing* (alih daya) dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja ini juga berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak yaitu Pasal 1338 KUHPerdata. Perjanjian kerja *outsourcing* tidak semata-mata berdasarkan asas kebebasan berkontrak saja akan tetapi juga berlandaskan pada syarat-syarat sah perjanjian Pasal 1320 KUHPerdata, Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 jo Permenaker Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pengaturan *outsourcing* diatur secara samar-samar dalam Pasal 64, 65, 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana pengaturan tentang *outsourcing* dipejelas secara eksplisit yang diatur dalam Kepmenakertrans No. Kep.220/MEN/X/2004 dan Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/X/2004 yang kemudian di cabut dengan Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 jo Permenaker Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

a. Pengaturan *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan tertulis bahwa :

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”⁴

Dari ketentuan diatas bahwa perjanjian dalam *outsourcing* dapat dilakukan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Ketentuan dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan bukan merupakan kewajiban tetapi merupakan pilihan bagi sebuah perusahaan.

b. Pengaturan *Outsourcing* Menurut Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 jo Permenaker Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Outsourcing (alihdaya) dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan (*Job Supply*) dan berdasarkan perjanjian jasa penyedia pekerja/buruh (*Labour Supply*). Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan perjanjian jasa penyedia pekerja/buruh merupakan perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

1) *Outsourcing* Berdasarkan Pemborongan Pekerjaan

Pemborongan pekerjaan merupakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan yang dilaksanakan melalui perjanjian tertulis.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat sesuai pada Pasal 3 ayat 2 Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 jo Permenaker Nomor 11 Tahun 2019 yaitu :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;

⁴Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 64.

- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerja yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.⁵

2) *Outsourcing* Berdasarkan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (Pasal 17 ayat 1 Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 jo Permenaker Nomor 11 Tahun 2019).

Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (Pasal 17 ayat 2 Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 jo Permenaker Nomor 11 Tahun 2019).

A.2. Pengaturan Alih Daya (*Outsourcing*) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 ada beberapa Pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang *outsourcing* (alih daya), seperti Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapuskan dan pengaturan penyediaan jasa pekerja/buruh dalam Pasal 66 diubah menjadi pengaturan tentang hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis. Dengan demikian Undang-Undang Cipta Kerja menghapus pembagian Alih Daya ke dalam jenis pemborongan pekerjaan atau jenis penyediaan jasa pekerja/buruh. Undang-Undang Cipta Kerja juga menghapuskan pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang syarat serta pembatasan jenis pekerjaan penunjang dan/atau kegiatan jasa penunjang yang dapat secara sebagian diserahkan kepada perusahaan lain.

⁵Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain*, Pasal 3 ayat (2).

Dalam Pasal 1 angka 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 perusahaan alih daya yaitu :

“perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi kerja.”⁶

A.3. Perbedaan Pengaturan Alih Daya (*Outsourcing*) Sebelum dan Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

NO	PERATURAN LAMA	PERATURAN BARU
1	Pengaturan Alih Daya/ <i>Outsourcing</i> Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 jo Permenaker No.19 Tahun 2012 jo Permenaker No.11 Tahun 2019, Alih daya/ <i>outsourcing</i> dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (<i>job supply</i>) dan berdasarkan Perjanjian Jasa Penyediaan Pekerja (<i>labour supply</i>). Pada pemborongan pekerjaan tidak ada batasan jenis pekerjaan, sementara pada perjanjian jasa penyedia pekerjaan, jenis pekerjaan dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (<i>non core business process</i>), yakni terbatas pada: usaha pelayanan kebersihan (<i>cleaning service</i>), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (<i>catering</i>), usaha tenaga pengaman (<i>security/satuan pengamanan</i>), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja.	Pengaturan Alih Daya/ <i>Outsourcing</i> Pada UU No. 11 Tahun 2020 jo PP No. 35 Tahun 2021, Alih Daya tidak lagi dibedakan antara Pemborongan Pekerjaan (<i>job supply</i>) atau Penyediaan Jasa Pekerja (<i>labour supply</i>). Alih Daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (<i>non core business process</i>) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, tergantung pada kebutuhan sektor.
2	Perlindungan Hak Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, perjanjian kerja wajib dibuat secara tertulis antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.	Perlindungan Hak Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 18

⁶Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 angka 14.

3	<p style="text-align: center;">Pengalihan Kerja</p> <p>Pada Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, Apabila perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Jika terjadi pengalihan kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.</p>	<p style="text-align: center;">Pengalihan Kerja</p> <p>Dalam PKWT harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaan tetap ada. Pesyaratan tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh. Jika Pekerja/ Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, maka Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.</p> <p>Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 19</p>
4	<p style="text-align: center;">Badan Hukum</p> <p>Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis dan harus berbentuk badan hukum.</p>	<p style="text-align: center;">Badan Hukum</p> <p>Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang di terbitkan Pemerintah Pusat. Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 20</p>

B. Pengaturan Kedudukan Hukum Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*Outsourcing*) Sebelum dan Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

B.1. Kedudukan Hukum Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*Outsourcing*) Sebelum Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Kedudukan hukum perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004, Kepmenaker No.Kep.101/MEN/X/2004, dan Permenaker Nomor 19 tahun 2012 jo Permenaker Nomor 11 Tahun 2019.

Kedudukan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 65 ayat 3 yang menyatakan bahwa perusahaan harus berbentuk badan hukum dan Pasal 66 ayat 3 yang menyatakan bahwa penyedia

jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Tidak demikian halnya dengan ketentuan Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 terdapat pengecualian bahwa perusahaan pemborong pekerjaan boleh tidak berbentuk badan hukum yaitu terhadap perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang jasa pengadaan barang, bergerak dibidang jasa pemeliharaan dan bergerak dibidang perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut memperkerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 orang.

B.2. Kedudukan Hukum Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*Outsourcing*) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh disebut dengan perusahaan alih daya. Kedudukan perusahaan alih daya diatur dalam Pasal 1 angka 4 dan Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yaitu :

Pasal 1 angka 14 :

“Perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan.”

Pasal 20 :

Ayat 1 ;

“Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.”

Ayat 2 ;

“Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.”

Dari kedua pasal diatas dapat disimpulkan kedudukan perusahaan alih daya setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan badan usaha yang harus berbadan hukum yang perizinan berusahanya diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Perizinan berusaha diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko. Perizinan berusaha merupakan suatu legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk menjalankan atau memulai sesuatu usaha dan/atau kegiatannya.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penyusun uraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaturan Alih daya (*Outsourcing*) Sebelum dan Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

a. Pengaturan Alih Daya (*Outsourcing*) Sebelum Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

b. Pengaturan Alih Daya (*Outsourcing*) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Alih daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (*non core business process*) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, tergantung pada kebutuhan sektor.

2. Pengaturan Kedudukan Hukum Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*Outsourcing*) Sebelum dan Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

a. Kedudukan Hukum Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*Outsourcing*) Sebelum Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Perusahaan pemborongan boleh berbadan hukum dan boleh tidak berbadan hukum. Sedangkan untuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum.

b. Kedudukan Hukum Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*Outsourcing*) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya mengenal perusahaan alih daya. Kedudukan perusahaan alih daya berbentuk badan hukum ketentuan ini berdasarkan pada Pasal 1 angka 14 dan Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka penyusun memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pemerintah memberikan sosialisasi kepada perusahaan alih daya (*outsourcing*) serta masyarakat khususnya pekerja/buruh yang bekerja dengan perusahaan alih daya bahwa adanya perubahan aturan yang mengatur tentang pekerja/buruh alih daya yang menyederhanakan peraturan sebelumnya dan mempermudah pekerja/buruh alih daya mempertahankan hak-haknya.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi acuan bahan ajar Hukum Perdata khususnya Hukum Ketenagakerjaan yang membahas terkait pekerja/buruh alihdaya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku, Makalah dan Artikel :

Erlangga Negara, “Kedudukan *Outsourcing* di Indonesia”, Diakses tanggal 8 September 2021. <https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia/>.

Mas Muaman dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2019.

Wirawan, Rubrik Hukum Teropong, “Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?”, Diakses tanggal 11 Agustus 2021 <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>

Peraturan Perundang-Undangan :

Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.*

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

Indonesia, *Undang Undang Nomor. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.*

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata