
**PENERAPAN PASAL 81 POIN 20 UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
DALAM KONTRAK ANTARA PERUSAHAAN DENGAN
BURUH/PEKERJA ALIH DAYA DI KOTA MATARAM**

*IMPLEMENTATION OF ARTICLE 81 POINT 20 OF LAW
NUMBER 11 OF 2020 CONCERNING EMPLOYMENT
CREATION IN CONTRACTS BETWEEN COMPANIES AND
OUTLOOKED WORKERS/WORKERS IN THE CITY OF
MATARAM*

WAHYU PUTRA ROMADHON

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: wahyuputraromadhon@gmail.com

H. ZAENI ASYHADIE

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: zaeniasyhadie@unram.ac.id

M. YAZID FATHONI

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: myazidfathoni@unram.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana penerapan kontrak kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh alih daya di Kota Mataram. Penelitian ini berdasarkan Pasal 81 Poin 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Didalam penerapan perjanjian kerja yang dibuat oleh PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) dengan pekerja/buruh alih daya belum menerapkan ayat 3 dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang mengubah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan; Alih daya; Perjanjian Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine how the contract is implemented between companies and outsourced workers/laborers in the city of Mataram. This research is based on Article 81 Point 20 of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which amends Article 66 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment. This research method is a normative legal research method. In implementing the work agreement made by PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) with outsourced workers/laborers, they still need implement paragraph 3 of Law Number 11 of 2020, which amends Article 66 of Law Number 13 of 2003.

Keywords: Employment; Outsourcing; Work Agreement

I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 perlindungan hukum bagi para pekerja merupakan hak dasar yang sudah melekat dan di lindungi oleh konstitusi. Diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang mengatakan bahwa “ Perekonomian disusun sebagaimana usaha bersama atas kekeluargaan”.

Pada 30 Desember 2022 kemarin Undang-Undang Cipta Kerja telah dicabut dan digantikan oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Bunyi Pasal 81 Poin 20 Undang -Undang Nomor 11 Tahun 2020, yaitu :

1. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
2. Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang- kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
3. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus, mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
4. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
5. Perizinan Berusaha sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Alih Daya adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga alih daya. Dengan begitu perusahaan tidak lagi harus menanggung beban yang sangat mahal untuk pemberian upah layaknya pegawai atau karyawan permanen. Hal ini yang membuat banyak perusahaan menggunakan tenaga kerja alih daya karena merupakan salah satu pilihan menarik untuk efisiensi biaya tenaga kerja.

II. PEMBAHASAN

1. Penerapan Pasal 81 Poin 20 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Di Dalam Kontrak Kerja Antara PT. 251 Dengan Buruh/Pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 1 mendefinisikan , hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat, yang mempunyai unsur pekerjaan yang akan dilakukan, pengupahan dan perintah.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat

(1) Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, umur dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja/buruh
- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja.¹

Dalam perjanjian kerja yang disajikan oleh PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) telah menerapkan peraturan-peraturan yang terdapat di dalam undang- undang, diantaranya penerapan Pasal 81 Poin 20 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dimana dalam pasal ini mengubah ketentuan Pasal 66 yang terdiri dari ayat 1-6. Seperti yang terdapat di dalam kontrak kerja perusahaan dengan buruh/pekerja yaitu :

- a. Pasal 81 Poin 20 Yang Mengubah Pasal 66 ayat 1 :

“Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Berdasarkan PP No.35 Ayat 4 PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kontak yang dilaksanakan oleh perusahaan pengguna jasa dengan PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) juga memiliki batas perjanjian/kadarluasa. Sehingga untuk menjamin hak buruh/pekerja maka perusahaan alih daya menggunakan PKWT.

¹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Praktiknya Teori dan Praktiknya di Indonesia*, Cet.2, Ed. 1, Prenadamedia Group, Jakarta Timur, 2019, hlm. 72.

Selain itu Perusahaan hanya memberlakukan kontrak hanya 1 (satu) tahun. Hal ini juga telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dalam Pasal 8 yang berbunyi :

1. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
2. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
3. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

b. Pasal 81 Poin 20 Yang Mengubah Pasal 66 ayat 2 :

“Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat- syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang- kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.”

Sesuai dalam Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang berisi :
“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas jasa yang telah atau akan dilaksanakan”

Dalam penerapan sistem pengupahan di PT.251 dengan buruh/pekerja menggunakan sistem pembayaran upah berdasarkan satuan waktu. Upah yang diberikan tidak dibawah UMK Kota Mataram. Upah dibayarkan di awal bulan ke rekening bank pekerja, dan perusahaan penyedia jasa memberikan 3 jenis program BPJS

Ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua) dan BPJS Kesehatan yang dibayarkan oleh pengguna jasa dan iuran pekerja dari upahnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Berdasarkan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor :561-720 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kota Mataram Tahun 2022 telah menentukan bahwa Upah Minimum Kota Mataram Tahun 2022 sebesar Rp. 2.416.953,- (Dua Juta Empat Ratus Enam Belas Ribu Sembilan Ratus Lima Puluh Tiga Rupiah) per bulan. Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2022.

c. Pasal 81 Poin 20 Yang Mengubah Pasal 66 ayat 3 :

“Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja terse-

but harus, mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.”

Didalam kontrak kerja yang disajikan oleh perusahaan tidak mencantumkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaan tetap ada. Selama PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) beroperasi kami belumpernah mengalami pengalihan perusahaan, namun jika memang dikemudian hari terjadi pengalihan perusahaan maka perusahaan akan menyelesaikan kontraknya terlebih dahulu agar hak bagi para buruh tetap diberikan. Jika perusahaan PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) yang menerima pengalihan pekerjaan maka perusahaan PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) akan melakukan kontrak baru dan untuk para buruh/pekerja yang bekerja dengan perusahaan sebelumnya dan ingin bergabung dengan PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) akan memberikan kesempatan untuk bergabung dengan syarat dan ketentuan yang berlaku dan akan segera memberikan hak dan kewajiban untuk buruh/pekerja.²

d. Pasal 81 Poin 20 Yang Mengubah Pasal 66 ayat 4 :

“Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.”

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Setiap Perusahaan Penyedia Jasa/Buruh wajib memiliki izin usaha penyedia jasa Pekerja/Buruh.
2. Untuk dapat memiliki izin usaha, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mengajukan permohonan kepada Lembaga OSS dan memenuhi persyaratan:
 - a) Badan usaha yang berbentuk badan hukum dan didirikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta bergerak di bidang usaha penyedia jasa pekerja/buruh, dan
 - b) Memiliki Nomor Induk Berusaha yang di terbitkan oleh Lembaga OSS
3. Permohonan izin usaha sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui sistem OSS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Dalam hal terdapat perubahan data izin usaha, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menyampaikan perubahan tersebut kepada Lembaga OSS melalui sistem OSS.

(Pasal 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.11 Tahun 2019 tentang Syarat -syarat Penyerahan Sebagian

²Wawancara Dengan Bapak I Gede Sumitra Yadnya, Selaku Direktur PT. 251 CSS (Cakra Samawa Sakti), Tanggal 15 Desember 2022.

PT. 251 CSS (Cakra Samawa Sakti) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang alih daya, yang sudah mendapatkan izin dari Dinas Ketenagakerjaan dan Kepolisian Republik Indonesia dengan nomer surat izin: S1/ 8926/X/2017. Dilihat dari sepak terjang tentunya PT.251 telah terdaftar sejak tahun 2017 hingga mendapatkan izin untuk beroperasi hingga melakukan kontrak kerja.

e. Pasal 81 Poin 20 Yang Mengubah Pasal 66 ayat 5 :

“Perizinan Berusaha sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.”

Perlindungan Norma kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.³

Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan Pengusaha wajib memberi waktu istirahat kepada pekerja/buruh yang meliputi :

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerjadalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Hak istirahat panjang hanya berlaku pada perusahaan tertentu yang akan diatur dengan keputusan menteri.

f. Pasal 81 Poin 20 Yang Mengubah Pasal 66 ayat 6 :

“Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Secara harfiah PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) telah menerapkan peraturan perundang- undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Terutama ayat 2 dan ayat 4 yang terdapat didalam Pasal 81 Poin 20 Undang-Undang Cipta Kerja, dan tidak lupa juga memerhatikan hak-hak pekerja/buruh pekerja yang di bawah naunganya.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.12, Ed. Revisi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 123-127.

2. Faktor yang Menjadi Kendala Dalam Penerapan Pasal 81 Poin 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Di Dalam Kontrak Alih Daya Antara PT.251 Dengan Buruh/Pekerja.

Ada beberapa faktor yang menjadi kendala dalam penerapan Pasal 81 Poin 20 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 ini, diantaranya adalah.

1. Perusahaan tidak menggunakan PKWTT.

Dalam hal alih daya biasanya perusahaan akan menggunakan PKWT didalam kontrak yang akan dilakukan dengan buruh/pekerja. Hal ini dikarenakan perusahaan pengguna jasa juga melaksanakan kontrak dengan perusahaan penyedia jasa. Untuk mengantisipasi jika sewaktu-waktu perusahaan alih daya mengalami pailit maka perusahaan menggunakan PKWT. Yang menjadi kekurangan didalam PKWT ini adalah terhadap karir buruh/pekerja, selain itu buruh/pekerja tidak mendapatkan pesangon jika kontrak telah selesai.⁴² Alasan ini yang menyebabkan penerapan PKWTT tidak dapat diterapkan di kontrak kerjanya. Sehingga perusahaan memilih untuk menggunakan PKWT.

2. Perusahaan belum menerapkan Pasal 81 Poin 20 yang merubah Pasal 66 Ayat 3 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) belum menerapkan Pasal 81 Poin 20 yang tertuang dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 atas perubahan Pasal 66 ayat 3 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, asalnya dikarenakan perusahaan belum pernah mengalami pengalihan perusahaan, selain itu perusahaan belum mendapatkan sosialisasi mengenai peraturan yang mengharuskan perusahaan harus menyertakan pengalihan perusahaan didalam kontrak. Sehingga perusahaan belum mengetahui hal tersebut.⁴ Kegiatan sosialisasi mengenai pertauran terbaru ini sangat minim dilakukan oleh Disnaker, sehingga hal ini menjadi masukan yang sangat penting untuk perusahaan.

Selain itu adapun kendala dalam pelaksanaan kontrak pekerja/buruh adalah buruh/pekerja melanggar perjanjian yang telah disepakati. Biasanya buruh/pekerja melakukan pelanggaran seperti melakukan disersi di tengah kontrak yang sedang dijalani. Hal tersebut sangat merugikan perusahaan dikarenakan kontrak yang tengah dijalani akan sangat berpengaruh diberbagai sektor perusahaan. Salah satunya hilangnya kepercayaan perusahaan pengguna jasa.⁵

Perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan Pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 ayat (j) :

⁴ Wawancara Dengan Bapak I Gede Sumitra Yadnya, Selaku Direktur PT. CSS (Cakra Samawa Sakti), Tanggal 15 Desember 2022.

⁵ Wawancara Dengan Bapak I Gede Sumitra Yadnya, Selaku Direktur PT. CSS (Cakra Samawa Sakti), Tanggal 15 Desember 2022.

- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah pembahasan yang telah diuraikan penulis tentang Penerapan Pasal 81 Poin 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Antara Perusahaan Dengan Buruh/Pekerja Alih Daya Di Kota Mataram, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan Pasal 81 Poin 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja belum dilaksanakan oleh PT. 251 CSS (Cakra Samawa Sakti). Hal ini dikarenakan perusahaan belum menerapkan Pasal 81 Poin 20 yang mengubah Pasal 66 ayat 3 (pengalihan perusahaan perlindungan hak-hak sepanjang obyek pekerjaan masih ada). Untuk penerapan ayat 1 (perjanjian kerja yang harus di buat secara tertulis), ayat 2 (perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, penyelesaian perselisihan), ayat 4 (izin usaha), ayat 5 (perizinan harus memenuhi standar, prosedur, dan kriteria), dan ayat 6 (perlindungan pekerja/buruh diatur dalam Peraturan Pemerintah) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 perusahaan telah menerapkannya dan terdapat di dalam kontrak kerja yang dibuat dan di setujui oleh pekerja/buruh alih daya.
2. Faktor yang menjadi kendala dalam penerapan Pasal 81 Poin 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 di dalam kontrak kerja yang di buat oleh perusahaan berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Salah satunya adalah perusahaan tidak bisa menerapkan PKWTT dikarenakan perusahaan alih daya juga melaksanakan kontrak kerja dengan perusahaan pengguna jasa alih daya , selain itu penerapan Pasal 81 Ayat 20 yang mengubah Pasal 66 ayat 3 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 belum diterapkan oleh perusahaan, alasannya dikarenakan perusahaan belum pernah

mengalami pengalihan perusahaan, selain itu sosialisasi dari disnaker masi kurang menurut perusahaan, sehingga perusahaan belum menerapkan Pasal 81 Poin 20 yang mengubah Pasal 66 ayat 3 Undang-Undang No 11 Tahun 2020. Selain itu kendalanya adalah buruh/pekerja yang mengalami disersi atau melakukan pelanggaran dengan berhenti/ingkar dari kontrak yang telah disepakati. Untuk pembayaran upah yang tidak sesuai jadwal merupakan kendala bagi pekerja/buruh. Namun biasanya pembayaran upah tidak melanggar batas wajar yang telah tercantum dalam undang-undang.

B. Saran

Berdasarkan uraian dari kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kontrak, sebaiknya selalu memperbarui regulasi agar menggunakan peraturan perundang-undangan yang terbaru dan masih berlaku agar mengikuti perkembangan hukum di Indonesia.
2. Dalam hal perbedaan waktu pengiriman gaji walaupun tidak sampai satu hari, biasanya disesuaikan dengan penyamaan waktu antar rekening bank pekerja. Namun untuk buruh/pekerja yang mengalami disersi sebaiknya bisa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sehingga kepercayaan dan hubungan perusahaan dengan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradnya Pramita, Jakarta
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Grup, Jakarta timur

B. Peraturan

- Indonesia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*, LN No.39 Tahun 2013, TLN No. 4279
- Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*, LN No. 237 TLN No. 5747

C. Internet

- Anonym, Pekerja Alih Daya atau Alih Daya, <https://gajimu.com/pekerjaan-yang-layak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/pekerja-Alih-Daya-atau-alih-daya>, Diakses Pada Tanggal 28 Oktober 2022, Pukul 22.43
- Kompas.com, Pahami Peraturan Alih Daya, Aturan Hukum Alih Daya di Indonesia, Diakses <https://money.kompas.com/read/2022/01/09/115938626/pahami-peraturan-alih-daya-aturan-hukum-Alih-Daya-di-indonesia>, Pada Tanggal 28 Oktober 2020, Pukul 22.57

Wikanto Arif Nugroho, Aturan Alih Daya Setelah Undang-Undang Cipta Kerja dan Pp 35/2021 ,Diakses <https://siplawfirm.id/simak-begini-aturan-alih-daya-setelah-undang-undang-cipta-kerja/>, Pada Tanggal 28 Oktober 2022, Pukul 22.15 WITA