



JIHHP:
Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik

E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000

DINASTI REVIEW

<https://dinastirev.org/JIHHP> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Tanggung Jawab Mitra dalam Perhitungan Jam & Upah Lembur Karyawan Perusahaan Alih Daya Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan PHK

Anggun Sephia Putri¹, Suartini²

¹ Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia, asputri1799@gmail.com

² Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia, suartini@uai.ac.id

Corresponding Author: asputri1799@gmail.com

Abstract: *Outsourced workers are people who carry out tasks assigned by the hiring company to the company that receives the labor, they receive compensation in the form of salary according to the agreement that has been made. Government Regulation No. 35 of 2021 serves as an important foundation to protect workers' rights, especially with regard to work agreements for a certain period of time, outsourcing, working hours, rest periods, and termination of employment. This research uses a qualitative research method, which aims to explore an in-depth understanding of the responsibilities of partners in the outsourcing company's employment contract as well as the legal implications related to workers' overtime hours. According to PP 35/2021, outsourced employees' wages must meet the minimum requirements set by the government, including overtime pay. Overtime working hours are calculated based on working hours that exceed the usual working hours, which are generally 40 hours per week. Employees are entitled to overtime pay, which is usually calculated at a certain rate. Thus, the company's arrangement provides a firm and comprehensive regulatory foundation for workers.*

Keyword: *law of labour, outsourcing, overtime*

Abstrak: Pekerja Alih Daya adalah orang yang menjalankan tugas yang ditugaskan oleh perusahaan yang mempekerjakan kepada perusahaan yang menerima tenaga kerja, mereka menerima kompensasi berupa gaji sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berfungsi sebagai landasan penting untuk melindungi hak-hak pekerja, terutama yang berkaitan dengan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, tenaga alih daya, jam kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk menggali pemahaman mendalam mengenai tanggung jawab mitra dalam kontrak kerja perusahaan Alih Daya serta implikasi hukum yang terkait dengan jam lembur pekerja. Menurut PP 35/2021, upah karyawan alih daya harus memenuhi ketentuan minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, termasuk upah lembur. Jam kerja lembur dihitung berdasarkan jam kerja yang melebihi jam kerja biasanya, yang umumnya adalah 40 jam per minggu. Karyawan berhak mendapatkan

upah lembur yang biasanya dihitung dengan ketentuan tarif tertentu. Sehingga pengaturan perusahaan tersebut menyediakan landasan regulasi yang tegas serta menyeluruh untuk pekerja.

Kata Kunci: hukum ketenagakerjaan, alih daya, lembur

PENDAHULUAN

Setelah diterapkannya Undang-Undang Cipta Kerja, yang merubah beberapa aturan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, penting bagi perusahaan dan pekerja/buruh untuk memperhatikan peraturan terbaru mengenai pengalihan sebagian tugas kepada pihak ketiga. Dimana PP 35/2021 disahkan pada Februari 2021. Dalam peraturan ini, istilah Outsourcing diubah menjadi Alih Daya (Nugroho, 2021).

Setelah diterapkannya peraturan tersebut, terjadi perubahan signifikan dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 64 dan 65 dihapus, sementara Pasal 66 direvisi untuk mengatur interaksi kerja antara perusahaan penyedia jasa dan pekerja UU tersebut juga menghilangkan klasifikasi Alih Daya sebagai jenis pemborongan pekerjaan dan menghapus ketentuan mengenai syarat serta batasan untuk tugas pendukung yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain (Hakiki, 2022).

Pengusaha lebih memilih pekerja Alih Daya karena kontrak kerja sementara yang lebih efektif dan efisien. Perusahaan Alih Daya telah mengatur ketentuan-ketentuan seperti upah, kesejahteraan, dan hari istirahat, sehingga pengusaha lebih memilih sistem kontrak kerja PKWT (Amri & Legsa, 2021). Pelanggaran terkait ketenagakerjaan, khususnya mengenai aturan jam kerja yang belum dengan peraturan yang berlaku, sering kali terjadi di perusahaan yang beroperasi di sektor industri yang berupaya mencapai tujuan produksi (Ramaputra et al., 2020). Perdebatan mengenai pekerja Outsourcing atau Alih Daya masih berlangsung hingga kini. Tenaga outsourcing merupakan solusi efisien untuk memperoleh tenaga kerja yang lebih fleksibel. Namun, di sisi lain, posisi pekerja tersebut menjadi tidak stabil, karena mereka biasanya bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Ftriyaningrum, 2019). Pelaksanaan hak atas upah lembur bagi pekerja, sesuai dengan peraturan tersebut dalam Pasal 31 ayat (1), mewajibkan Perusahaan yang mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja yang ditetapkan dalam Pasal 21 ayat (2) diwajibkan untuk memberikan pembayaran upah lembur. Aturan ini menetapkan bahwa untuk jam lembur pertama, upah yang dibayarkan Upah untuk lembur adalah 1,5 kali dari upah per jam, sedangkan untuk setiap jam lembur tambahan, upah yang diberikan menjadi dua kali lipat dari upah per jam.

Regulasi tersebut mencakup berbagai aspek seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan mengenai alih daya terdapat dalam Pasal 18, 19, dan 20. Pasal 18 menjelaskan bahwa perusahaan Outsourcing dapat merekrut tenaga kerja melalui dua jenis perjanjian, yaitu PKWT & PKWTT. Ini berbeda dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang hanya memperbolehkan perekrutan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Gunandi & Sulistiyantoro, 2023).

Selain itu, adanya pelanggaran yang merugikan pekerja, seperti pengurangan waktu kerja tanpa alasan yang jelas, juga menjadi tantangan dalam pemenuhan hak ini. Pekerjaan lembur dapat dilakukan selama jam kerja, pada hari libur. Perusahaan wajib membayar hak diluar ketentuan jam kerja, karena hal ini merupakan hak pekerja (Rajani Maha & Harahap, 2023). Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan upaya kolaboratif antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja. Edukasi mengenai regulasi yang ada dan penegakan hukum yang tegas

terhadap pelanggaran. Dengan demikian, diharapkan kesejahteraan pekerja dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan inovasi di dunia kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, analisis tanggung jawab mitra dalam kontrak kerja perusahaan Alih Daya menjadi sangat penting, terutama terkait dengan implikasi hukum terhadap jam lembur pekerja. Dengan adanya regulasi tersebut, diharapkan akan tercipta keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja alih daya, serta mendorong perusahaan untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan kontrak kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai aspek-aspek hukum yang terkait dengan tanggung jawab mitra dalam konteks ini.

Dengan demikian, penelitian ini akan membahas: Tanggung jawab mitra dalam perhitungan jam dan upah lembur karyawan perusahaan alih daya? ini bukan hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga merupakan langkah strategis untuk membangun lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Melalui pemahaman yang mendalam tentang regulasi yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021, diharapkan semua pihak dapat berkolaborasi untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja, sehingga dapat hubungan harmonis, serta mendukung perkembangan industri yang lebih beretika di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan pendekatan analisis dokumen hukum, seperti kontrak kerja dan peraturan pemerintah yang relevan, untuk memahami bagaimana ketentuan hukum diterapkan dalam praktik. Dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai dinamika hubungan kerja dalam konteks alih daya, serta rekomendasi untuk meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku (Donni Lukman Dibyana, 2024).

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan kebijakan yang lebih baik dalam pengaturan Alih Daya di Indonesia, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja dalam industri yang semakin kompetitif ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertanggungjawaban Mitra Dalam Kontrak Kerja Alih Daya terhadap peraturan jam & upah lembur, berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Aturan mengenai perusahaan penyedia tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 memberikan landasan hukum yang tegas untuk melindungi pekerja serta mengatur hubungan kerja. Pekerja alih daya adalah mereka yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang merupakan kesepakatan antara pemilik usaha dan pekerja untuk menjalin hubungan kerja dalam periode tertentu atau untuk menyelesaikan tugas tertentu. Dengan adanya pengaturan ini, diharapkan hak-hak pekerja dapat terlindungi dan hubungan kerja dapat berjalan dengan baik (Permatasari & Phahlevy, 2023).

Strategi pemanfaatan tenaga kerja kontrak dapat diterapkan terutama ketika jumlah tenaga kerja yang tersedia melebihi permintaan, hal nya di Indonesia saat ini dengan tingkat pengangguran yang tinggi (Dahlia Eka Widiasti, 2023). Peraturan ini berfungsi sebagai landasan penting untuk melindungi hak-hak pekerja. Dalam Pasal 26 ayat (1), diatur bahwa peraturan maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. Hal ini sama dengan UU 6/2023, yang menetapkan PP Pengganti UU 2/2022 tentang Cipta Kerja, di mana Pasal 78 ayat (1) poin b juga menyatakan bahwa lembur tidak melebihi 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam 1 minggu.

Dalam (Mukhlis, 2021) Diungkapkan data mengenai pelanggaran norma ketenagakerjaan menunjukkan bahwa masih ada pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang belum dipenuhi, seperti Upah Minimum Kota (UMK), Tunjangan Hari Raya (THR), dan upah lembur. Untuk memastikan penegakan hak dan pelaksanaan tanggung jawab, serta mencegah niat buruk, diperlukan sanksi atau hukuman yang tegas. Selain itu, adanya aturan hukum yang jelas sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja dan menimbulkan efek jera bagi para pelanggar(Nauli Pakpahan et al., 2023).

Mahkamah Konstitusi RI menguji UU Cipta Kerja terkait perjanjian kerja dan alih daya. PKWT harus tertulis untuk melindungi buruh, dengan tujuan memberikan kepastian hukum. Pengakhiran PKWT sebelum waktunya diatur dengan ganti rugi. Pemerintah menyatakan bahwa pengaturan ini meningkatkan perlindungan buruh dan memperluas kesempatan kerja(MKRI, 2024b). Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 81 angka 15 Pasal 59 UU 6/2023 menghapus atas ketentuan yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (4) dan (6) UU 13/2003. Para Pemohon berpendapat bahwa penghapusan ketentuan tersebut berpotensi memungkinkan pekerja/buruh untuk dalam kontrak untuk periode yang panjang, bahkan seumur hidup. Pada dasarnya, pengaturan tersebut terdapat dalam UU 6/2023 dikhususkan untuk jenis pekerjaan tertentu jelas memang memerlukan waktu tertentu untuk diselesaikan. Selain itu, Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (3) UU 6/2023 menyatakan bahwa regulasi yang tidak memenuhi ketentuan dalam ayat (1) dan (2) akan secara otomatis berganti.

Mahkamah Konstitusi (MK) menyetujui sebagian permohonan uji materiil dalam Perkara tersebut. MK berpendapat bahwa jangka waktu PKWT harus ditentukan dengan jelas dan diatur dalam undang-undang, berbeda dengan ketentuan dalam UU 6/2023 yang mengandalkan kesepakatan dalam perjanjian kerja. Kekhawatiran muncul karena perlindungan hukum bagi pekerja tidak terjamin. MK mengingatkan bahwa PKWT tidak boleh lebih dari 3 tahun, termasuk perpanjangan, untuk melindungi hak pekerja. Oleh karena itu, MK menyatakan bahwa norma dalam UU 6/2023 perlu diperjelas demi kepastian hukum. Dan khususnya terkait pekerja alih daya. Para Pemohon menyoroti kurangnya kejelasan hukum mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. MK menekankan pentingnya adanya ketentuan yang mengharuskan menteri untuk menetapkan aturan pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Hal ini bertujuan memberikan dasar proteksi hukum kepada pekerja terkait status dan hak-hak dasar mereka, dan mencegah konflik antara perusahaan dan pekerja. Dengan adanya batasan yang jelas, diharapkan praktik alih daya menjadi lebih teratur dan transparan(MKRI, 2024a).

Pengaturan hak-hak pekerja memiliki peranan yang krusial dalam kehidupan industri di Indonesia. Hal ini diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yang merupakan implementasi dari Pancasila sebagai filosofi bangsa dan UUD 1945 sebagai dasar hukum konstitusi Indonesia(Anatami, 2016).

PKWT dan PKWTT memiliki korelasi penting dengan pekerja alih daya dalam kerjasama dengan perusahaan mitra. PKWT, yang diatur dalam UU Cipta Kerja, memungkinkan perusahaan untuk mempekerjakan pekerja alih daya untuk proyek tertentu dengan jangka waktu yang jelas, namun berisiko menimbulkan eksploitasi jika perpanjangan tidak dibatasi. Sebaliknya, PKWTT memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja, termasuk hak-hak yang lebih kuat terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur batasan dan ketentuan mengenai tenaga alih daya, sehingga memastikan bahwa pekerja memperoleh perlindungan yang memadai dalam hubungan kerja tersebut(Pujianti, 2024).

UU 13/2003 mengenai Ketenagakerjaan, terutama Pasal 78 dan Pasal 79, mengatur mengenai waktu kerja lembur dan hak pekerja untuk mendapatkan hak atas pekerjaan sesuai dengan ketentuan tersebut. Sementara itu, Pasal 79 mengatur tentang sanksi bagi pengusaha

yang tidak memenuhi kewajiban pembayaran upah, termasuk upah lembur. Dalam hal ini, jika perusahaan alih daya atau mitra alih daya tidak membayar upah lembur sesuai ketentuan, mereka dapat dikenakan sanksi administratif atau tuntutan hukum oleh karyawan yang merasa dirugikan. Maka perlu hal tentang dasar dari kepastian hukum. Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai usaha untuk melindungi melalui mekanisme peraturan serta regulasi yang ditentukan oleh peraturan yang berlaku, yang bertujuan untuk melindungi kepentingan tertentu. Upaya ini dilakukan sesuai cara mengubah tujuan yang perlu dilindungi menjadi hak-hak hukum (Royen, 2009).

Karyawan yang merasa dirugikan oleh pelanggaran ini memiliki hak untuk mengajukan keluhan kepada instansi terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja, atau mengajukan gugatan ke pengadilan. Pasal 151 yang menyebutkan bahwa pekerja berhak untuk mengajukan pengaduan atas pelanggaran hak-hak mereka. Selain itu, perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan ini dapat menghadapi denda atau sanksi lainnya, berdasarkan Pasal 185. Penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem pengawasan dan pencatatan yang baik untuk memastikan bahwa semua jam kerja, termasuk lembur, dicatat dan dibayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, guna melindungi hak karyawan dan menjaga reputasi serta keberlanjutan bisnis perusahaan.

Dalam konteks kontrak kerja alih daya, perusahaan mitra alih daya memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa karyawan yang dipekerjakan mendapatkan hak-hak mereka, termasuk pembayaran upah lembur. Jika terjadi pelanggaran, seperti tidak dibayarkannya jam lembur, perusahaan mitra dapat dimintai pertanggungjawaban. Hal ini sesuai dengan ketentuan peraturan di atas, yang menegaskan bahwa perusahaan harus mematuhi semua ketentuan yang berlaku terkait perlindungan hak-hak pekerja. Jika perusahaan mitra gagal memenuhi kewajiban ini, mereka dapat dikenakan sanksi administratif atau tuntutan hukum oleh karyawan yang dirugikan.

Karyawan perusahaan alih daya yang bekerja di perusahaan mitra alih daya memiliki hak atas upah dan jam kerja lembur yang diatur dalam peraturan tersebut, upah karyawan *outsourcing* harus memenuhi ketentuan minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, termasuk upah lembur. Jam kerja lembur dihitung berdasarkan jam kerja yang melebihi jam kerja normal, yang umumnya adalah 40 jam per minggu. Karyawan berhak mendapatkan upah lembur yang biasanya dihitung dengan tarif 1,5 kali upah per jam untuk jam lembur pertama dan 2 kali lipat untuk waktu kerja seterusnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mencatat jam kerja karyawan secara akurat agar perhitungan upah lembur dapat dilakukan dengan benar. Berdasarkan Pasal 31, Cara menghitung upah lembur bagi karyawan Alih Daya (Aldiansah Pratama, 2022):

- 1) Hitung upah lembur per jam pertama dengan rumus: $1,5 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$.
- 2) Hitung upah lembur jam kedua dan seterusnya dengan rumus: $2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$.
- 3) Hitung upah lembur pada jam ke-8 dengan rumus: $3 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$.
- 4) Hitung total upah lembur dengan cara mengalikan upah lembur per jam dengan jumlah jam lembur yang dilakukan.
- 5) Berikan tambahan upah lembur pada karyawan alih daya sesuai dengan peraturan tersebut.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan Firdaus Hakiki, 2022) Dalam wawancara yang dilakukan dengan bapak Ahmad Rizaldi pada Agustus 2022 yang menjadi karyawan Alih Daya di PT Siprama Cakrawala. Ahmad Rizaldy merupakan Karyawan yang ditempatkan pada Perusahaan Mitra PT. Buka Mitra Indonesia, Sebagai Salesman di Tangerang, ia juga telah menjelaskan bahwa hari kerja karyawan sudah sesuai dengan yang

tercantum dalam kontrak kerja, dan mereka akan menerima bonus lembur dari perusahaan(Hakiki, 2022).

Dalam kontrak perjanjian jarang sekali ditemukan pasal yang mengatur jam lembur dan upah lembur. Hal ini serupa dengan Data Penelitian (Zulfandi Irdiansyah, 2024) sesuai dengan data lampiran penelitian tersebut dijelaskan PT. Majapahit Solusi Bersama sebagai Perusahaan Alih Daya dengan Kayawan Alih Daya dan Perusahaan Mitra, tidak ada keterangan yang menjelaskan peraturan jam lembur dan upah lembur. Sehingga menuai spekulasi terhadap transparansi perhitungan jam serta upah lembur(Zulfandi Irdiansyah, 2024). Hal ini juga relevan dalam konteks pengaturan waktu lembur, di mana upah lembur harus disesuaikan secara proporsional dengan beban kerja dan waktu tambahan yang diberikan oleh karyawan. Dengan demikian, penerapan prinsip ini dapat memastikan keadilan dalam kompensasi bagi pekerja yang melakukan lembur(SIP Law Firm, 2024).

Relevansi dan Tindakan Hukum atas Pelanggaran Hak Pekerja

Pekerja Alih Daya adalah individu yang melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang mempekerjakan kepada perusahaan yang menerima tenaga kerja. Dan menerima gaji sesuai kesepakatan. Mereka mendapatkan kompensasi untuk pekerjaan yang dialokasikan berdasarkan hubungan kerja yang ada(Izziyana, 2018).

Kontrak menciptakan suatu tindakan yang mengikat semua pihak yang terlibat. Hukum kontrak berfungsi sebagai sekumpulan aturan hukum yang mengatur pelaksanaan perjanjian atau kesepakatan tersebut(Lie et al., 2023). Oleh karena itu, para pihak harus memastikan bahwa tujuan perjanjian tidak melanggar hukum, norma moral, atau ketertiban umum. Jika tidak, perjanjian dapat dianggap batal demi hukum dan tidak mengikat(Cahyono, 2023).

Relevansi dari tindakan hukum ini tidak hanya mempengaruhi individu pekerja, tetapi juga berdampak pada perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan menegakkan hak-hak pekerja, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis, sementara masyarakat dapat merasakan stabilitas sosial yang lebih baik. Oleh karena itu, sangat penting bagi semua pihak untuk memahami dan menghargai hak-hak pekerja serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran.

Berdasarkan peraturan tersebut, diharapkan perusahaan dapat lebih bertanggung jawab dalam memenuhi hak-hak para pekerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik dan stabilitas sosial yang lebih tinggi. Pasal 1 ayat (7) dan (8) mengatur perhitungan waktu dan upah lembur, di mana waktu lembur ditetapkan sebagai waktu yang melebihi 7 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk enam hari kerja, serta 8 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk lima hari kerja.

Ketentuan mengenai waktu dan upah lembur sangat krusial guna memastikan pekerja mendapatkan imbalan yang adil. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat mengakibatkan kerugian finansial dan ketidakadilan. Pekerja perlu menyadari hak-hak mereka, sementara pengusaha harus mematuhi peraturan. Dalam konteks tenaga alih daya, perusahaan pengguna bertanggung jawab untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai, dan dapat dimintai pertanggungjawaban jika terjadi pelanggaran. Meskipun pekerja alih daya mengikuti peraturan perusahaan, secara hukum belum bisa dikatakan terdapat aturan yang sah antara mereka dan perusahaan pengguna(Wahyuni, 2012).

Tindakan hukum dapat diambil jika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja terkait waktu dan upah lembur. Bagi pekerja yang mengalami pelanggaran terkait upah lembur, langkah awal yang dapat diambil adalah melaporkan masalah tersebut ke Dinas Ketenagakerjaan. Lembaga ini memiliki kewenangan untuk mengawasi penerapan peraturan ketenagakerjaan dan memastikan hak pekerja atas upah lembur terpenuhi. Pekerja juga bisa meminta bantuan serikat pekerja, jika tersedia, untuk mendapatkan dukungan dalam

menyelesaikan masalah ini. Apabila mediasi awal dengan perusahaan tidak berhasil, pekerja berhak untuk membawa masalah tersebut ke proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Sari, 2024). Undang-undang ini menyediakan mekanisme formal untuk menuntut hak, termasuk mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Dinas Ketenagakerjaan akan berperan sebagai mediator. Pekerja dapat membawa kasus mereka ke Pengadilan Hubungan Industrial jika tidak ada kesepakatan yang dicapai, yang berwenang menangani perselisihan terkait upah lembur. Proses pengadilan seringkali memakan waktu dan biaya, sehingga penyelesaian damai melalui mediasi lebih dianjurkan. Perusahaan alih daya harus mematuhi ketentuan ini, termasuk memenuhi syarat persetujuan pekerja, batasan waktu lembur, serta kewajiban mencatat dan melaporkan jam kerja lembur untuk memastikan transparansi dan keadilan bagi pekerja.

KESIMPULAN

Pengaturan mengenai perusahaan alih daya, jam kerja, dan upah lembur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta PP No. 35 Tahun 2021 menyediakan landasan hukum yang jelas dan komprehensif untuk melindungi hak-hak pekerja. Dengan adanya ketentuan yang rinci, baik pekerja maupun perusahaan dapat menjalankan kewajiban dan hak masing-masing dengan lebih baik, membangun hubungan kerja yang lebih seimbang dan harmonis.

Kewajiban perusahaan Alih Daya dalam memenuhi hak pekerja atas upah lembur merupakan aspek penting dalam kontrak kerja Alih Daya. Dengan memahami dasar hukum, menerapkan sistem pencatatan yang akurat, menyusun kontrak kerja yang jelas, dan menjaga hubungan industrial yang baik, Perusahaan alih daya dapat mengurangi risiko pelanggaran dan menciptakan lingkungan kerja yang adil serta berkelanjutan.

REFERENSI

- Aldiansah Pratama, W. A. (2022). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur di Perusahaan Alih Daya*.
- Amri, A., & Legsa, N. R. (2021). Analisis Maqasid Al-Syari'ah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi Keluarga Karyawan. *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 10(1), 75–96. <https://doi.org/10.14421/sh.v10i1.2343>
- Anatami, D. (2016). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. *Al-'Adalah*, 13(2), 205–214. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/1859>
- Cahyono. (2023). Pembatasan Asas “Freedom of Contract” Dalam Perjanjian Komersial. *Https://Pn-Bandaaceh.Go.Id/*, 5, 1. <https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/>
- Dahlia Eka Widiasti. (2023). Analisis Tanggung Jawab Hukum Terhadap Pelaksanaan Kerja Sistem Kontrak Antara Pt. Telkom Akses Bogor. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Donni Lukman Dibyana, E. A. P. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Sopir*. 17, 804–823.
- Ftriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, 2(1), 322–335. <https://doi.org/10.15294/islrev.v2i1.38448>
- Gunandi, J., & Sulistiyantoro, H. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Studi Kasus Pt. Valdo Sumber). *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(3), 2799–2816.

- <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i3.364>
- Hakiki, K. F. (2022). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Pp No 35 Tahun 2021 Dan Fatwa Dsn Mui No 09 Tahun 2000 (Studi Kasus Kontrak Kerja Pt Siprama In *Repository.Uinjkt.Ac.Id* (Vol. 2000, Issue 35). repository.uinjkt.ac.id.
https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/66339%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/66339/1/KURNIAWAN_FIRDAUS_HAKIKI_FSH.pdf
- Hidayati, T., Faqurrowzi, L., & Tanjung, Y. T. (2022). Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 10(2), 132–156. <https://doi.org/10.36987/jiad.v10i2.3078>
- Izziyana, W. V. (2018). *Hukum outsourcing di indonesia*.
- Lie, C., Natashya, Clarosa, V., Yonatan, Y. A., & Hadiati, M. (2023). Pengenalan Hukum Kontrak dalam Hukum Perdata Indonesia. *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 7(No. 1), 1–2. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4831>
- MKRI. (2024a). *Kabulkan Sebagian , MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan dari UU*.
- MKRI, H. (2024b). *Pemerintah: Aturan Perjanjian Kerja dan Alih Daya dalam UU Cipta Kerja Lindungi Buruh*. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
- Nauli Pakpahan, C., N Singadimedja, H., & Pratiwi, A. (2023). Pelaksanaan Pekerja Alih Daya Oleh Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Terdaftar Pada Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(11), 2540–2550. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i11.561>
- Nugroho, W. A. (2021). *Begini Aturan Alih Daya Setelah Undang-Undang Cipta Kerja Dan PP 35/2021*. Siplawfirm.Id. <https://siplawfirm.id/simak-begini-aturan-alih-daya-setelah-undang-undang-cipta-kerja-dan-pp-35-2021/>
- Permatasari, E. Y., & Phahlevy, R. R. (2023). Implementasi Hak Pekerja Alih Daya di Perusahaan Penyedia Jasa Pengamanan. *ResearchJet Journal of Analysis and Inventions*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.47134/researchjet.v3i1.11>
- PP No.35/2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan PHK, Pemerintah Republik Indonesia N (2021).
- Pujianti, S. (2024). Ahli Jelaskan Perbedaan Hukum Pekerja dengan PKWT dan PKWTT dalam UU Cipta Kerja. *Mkri.Id*, 2–5. [https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=20058&menu=2#:~:text=Sedangkan pada ketentuan Pasal 57,Waktu Tidak Tertentu \(PKWTT\).](https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=20058&menu=2#:~:text=Sedangkan pada ketentuan Pasal 57,Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).)
- Rajani Maha, M. A., & Harahap, A. M. (2023). Analisis peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja terkait ketentuan waktu istirahat bagi pekerja/buruh. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(1), 346. <https://doi.org/10.29210/1202322949>
- Ramaputra, N. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(2), 240–245. <https://doi.org/10.22225/ah.2.2.1925.240-245>
- Royen, U. I. (2009). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing: Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang. In *Ilmu Hukum*. http://eprints.undip.ac.id/25014/1/UTI_ILMU_ROYEN.pdf
- Sari, W. J. (2024). *UPAYA PEKERJA ATAS UPAH LEMBUR YANG TIDAK DIBAYARKAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN*. 146–154.
- SIP Law Firm. (2024). *Perubahan Paradigma Ketenagakerjaan: Implikasi Putusan MK Nomor 168 / PUU- XXI /2023*.
- Wahyuni, D. (2012). Posisi Pekerja Outsourcing Djdalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Aspirasi*, 2(2), 137–150.

Young, J. (2023). Analisis Yuridis Kewajiban Pengusaha terhadap Tenaga Kerja yang Melaksanakan Kerja Lembur dan Saat Perpanjangan Kontrak Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 2057–2061. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/6130>

Zulfandi Irdiansyah. (2024). KONTRAK KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ALIH DAYA (OUTSOURCING) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA [UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH]. In *Proposal* (Vol. 15, Issue 1). <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/76406>