

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* DI KOTA
MEDAN BERDASARKAN UU No. 13 TAHUN 2003
(Studi Putusan : No. 191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn)**

Joshua Dewantoro Simatupang, Margaretha E.M. Pandia, Vebri Valentine

Universitas Prima Indonesia

Email : Joshuasimatupang30@gmail.com, Margarethapandia17@gmail.com,
Vebyvalent@gmail.com

ABSTRAK

Outsourcing adalah sistem kerja, yaitu keberadaan satu perusahaan dimana memberikan kemampuan kerja tertentu kepada perusahaan lain dimana membutuhkannya. Negara Indonesia sebagai negara hukum membuat Undang-Undang untuk melindungi setiap pelaksanaan dan pihak-pihak yang ada didalam sistem kerja *outsourcing* ini, Undang-Undang tersebut ialah UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Berlaku nya UU Ketenagakerjaan ternyata belum mampu untuk memberi perlindungan hukum terhadap pihak-pihak yang ada didalam sistem kerja *outsourcing* terkhususnya terhadap pekerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui bentuk *outsourcing* di Indonesia, mengetahui pengaruh diterapkannya sistem kerja *outsourcing* Indonesia serta juga mengetahui perlindungan hukum pada pekerja *outsourcing* berdasarkan Putusan: No. 191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn. Metode pemilahan informasi dilengkapi dengan strategi pemilahan informasi tambahan, khususnya dengan memanfaatkan informasi perpustakaan dimana bersumber dari putusan pengadilan, peraturan perundang-undangan, jurnal dan media massa. Kesimpulan pengujian ini, bahwa evaluasi ulang adalah pendekatan yang tepat dari perusahaan sehubungan dengan kemampuan bisnis, tetapi pekerja dimana melakukan pekerjaan tidak boleh kehilangan hak mereka dimana telah dijamin UU dan pedoman yang relevan. Dalam hal diidentikkan dengan situasi Putusan No. 191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, menjadi komitmen pengurus yang memberhentikan tenaga kerja yang masih bekerja untuk jangka waktu tertentu untuk membayar remunerasi untuk sisa perjanjian.

Kata kunci : *Outsourcing, Perlindungan Hukum, Pekerja Outsourcing*

ABSTRACT

Outsourcing is a work system, namely the existence of one company which provides certain work abilities to other companies where they need it. The State of Indonesia as a state of law makes a law to protect every implementation and the parties in this outsourcing work system, the Law is Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. The enactment of the Manpower Law has not been able to provide legal protection for parties in the outsourcing work system, especially for workers. This study aims to determine the form of outsourcing in Indonesia, determine the effect of the implementation of the Indonesian outsourcing work system and also find out the legal protection for outsourcing workers based on the Decision: No. 191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn. The information sorting method is complemented by additional information sorting strategies, in particular by utilizing library information which is sourced from court decisions, laws and regulations, journals and mass media. The conclusion of this test, that re-evaluation is the right approach of the company in terms of business capabilities, but workers who do the work should not lose their rights which have been guaranteed by the relevant laws and guidelines. In terms of being identified with the situation of Decision No. 191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn in accordance with the Manpower Law, it is the commitment of the management to terminate workers who are still working for a certain period of time to pay remuneration for the remainder of the agreement.

Keywords: *Outsourcing, Legal Protection, Outsourcing Workers*

A. PENDAHULUAN

Outsourcing merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan pada saat perusahaan tersebut menyerahkan sebagian aktivitas mereka kepada pihak luar

(*outside provider*). Siklus akomodasi ini biasanya dinyatakan sebagai kontrak kerjasama yang juga berisi hak dan komitmen kedua pemain. Perkumpulan yang merupakan pemasok eksternal untuk situasi ini memiliki

situasi yang sama dengan organisasi, namun tidak ditempatkan sebagai atasan atau bawahan. **Outsourcing** juga memiliki tujuan yaitu untuk menyelesaikan permasalahan yang dalam pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan oleh perusahaan tersebut. Kondisi ini mungkin sulit untuk dihindari, karena tujuan mendasar dalam melakukan rethinking adalah untuk mengurangi biaya pembuatan. Praktik **outsourcing** saat ini juga mendapat banyak analisis, karena selama ini dianggap lebih negatif bagi buruh atau pekerja. Karena hubungan usaha yang terjadi pada umumnya dapat berupa hubungan kerja yang tidak kekal atau berwibawa (PKWT & PKWTT), kompensasi yang lebih rendah, tidak adanya pensiun yang didukung pemerintah, tidak ada stabilitas profesional dan tidak ada jaminan kemajuan vokasi dan sebagainya. fakta benar-benar menegaskan bahwa dalam kondisi seperti itu yang disebut praktik **outsourcing** telah membuat spesialis atau pekerja putus asa dan membuat hubungan mekanis jauh lebih kabur.¹

Kondisi ini bisa dikatakan sulit untuk disingkirkan, karena proses outsourcing yang mendasari dalam melakukan reevaluasi adalah untuk menekan biaya pembuatan. Wajar saja jika persoalan-persoalan yang muncul dalam kerangka kerja **outsourcing** tidak dapat diselesaikan, mengingat jika dilihat dari situasi yang tidak konsisten antara buruh dan manajer, tugas negara diharapkan untuk memastikan para spesialis melalui undang-undang, atau pedoman, khususnya UU Ketenagakerjaan yang lebih konkrit dalam mengkaji ulang pengaturan kerja. Selanjutnya, yang lebih mencirikan hak dan komitmen antara tenaga ahli/pekerja dan pelaku usaha, hal ini untuk mewujudkan keselarasan antara tenaga ahli/pekerja dan pelaku usaha serta untuk mencapai tujuan negara yaitu menjamin kehidupan yang baik bagi setiap penduduk. Penggunaan jasa tenaga kerja **outsourcing** memang sudah tidak asing lagi apalagi dalam dunia usaha. Tetapi tetap saja tidak semua orang paham tentang peraturan maupun sanksi apa yang terjadi apabila menggunakan jasa tenaga kerja maupun menjadi jasa tenaga kerja tersebut. Biasanya bidang dimana ditinjau ulang pemanfaatannya adalah bidang administrasi keselamatan

seperti keamanan, administrasi kebersihan hingga pekerja di area bundling. Reevaluasi pada dasarnya adalah sebuah gerakan pembelian, khususnya tindakan pembelian administrasi dengan tujuan vital jangka panjang. Salah satu tujuan penting dari evaluasi ulang adalah untuk membangun efektivitas organisasi dengan mengurangi biaya kerja. Oleh karena itu, berbagai jenis evaluasi ulang muncul sebagai pengganti perekrutan perwakilan yang bertahan lama dan penuh waktu dengan pekerja sementara dan pemeliharaan rendah, perwakilan kontrak atau struktur yang berbeda di mana perwakilan mendapatkan keuntungan tidak langsung atau kurang.

Di Indonesia banyak permasalahan yang menyangkut kepada **outsourcing**. **Pertama**, permasalahan umum yang sering terjadi ialah adanya oknum yang sering melanggar peraturan perundang-undangan tentang **outsourcing**. Pelanggaran tersebut bisa datang dari perusahaan yang menggunakan jasa **outsourcing** atau bisa juga dari sisi perusahaan yang menyelenggarakan **outsourcing**. Misalnya, adanya perusahaan yang tidak membayar gaji karyawan nya sesuai dengan UMR (Upaya Minimum Regional), tidak memberikan tunjangan yang sesuai, tidak mengikutkan karyawan nya dalam daftar BPJS. **Kedua**, kesalahan yang sering terjadi ialah minim nya pengawasan atau dengan kata lain kurang tegas nya pemerintah dalam memberikan tindakan kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran. Misalnya, adanya jumlah karyawan yang lebih banyak dari pada jumlah pengawas nya, ditambah lagi anggaran nya tidak tersedia dan tidak adanya transportasi.²

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Bentuk **Outsourcing** di Indonesia Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Pengaruh Diterapkannya Sistem Kerja **Outsourcing** di Indonesia?
3. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja **Outsourcing** Terhadap Putusan : No. 191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn?

¹ <https://www.jojonomic.com/blog/outsourcing/>

² <https://www.jojonomic.com/blog/outsourcing/>



Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk *Outsourcing* di Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh diterapkannya Sistem Kerja *Outsourcing* di Indonesia.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* terhadap Putusan : No. 191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn.

Manfaat Penelitian

Kajian ini dilakukan supaya memberikan keuntungan langsung atau tidak langsung bagi para pembacanya. Keuntungan dari kajian ini antara lain:

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai referensi hukum dibidang Ilmu Hukum Ketenagakerjaan khususnya untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan Sistem Kerja *Outsourcing*

Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Bisa meningkatkan wawasan serta gambaran mengenai Sistem Kerja *Outsourcing*

b. Bagi Masyarakat

Bisa menjadi informasi untuk khalayak luas tentang Sistem Kerja *Outsourcing* di Indonesia

c. Bagi Pemerintah

Dapat menjadi masukan kepada pemerintah untuk mengoreksi kembali peraturan mengenai Ketenagakerjaan khususnya dalam hal Sistem Kerja *Outsourcing* agar tidak terjadi lagi permasalahan dalam hal Sistem Kerja *Outsourcing*.

Kerangka Teori

Kerangka teori adalah sistem hipotetis analisis berkenaan dengan masalah dimana akan dipertimbangkan, yang menggambarkan hubungan antara ide-ide atau faktor-faktor yang akan diperiksa.

Kerangka Konseptual

a. Perlindungan adalah memberikan jaminan atas kebebasan dasar yang dilanggar oleh orang lain. Jaminan semacam ini diberikan kepada masyarakat setempat agar mereka bisa menghormati setiap hak atau kelengkapan yang diberikan oleh hukum. Jaminan hukum adalah segala macam upaya hukum dimana dilakukan oleh hukum harus memberi. Memerlukan otorisasi untuk menyediakan asuransi yang valid. Saya merasa jika segala sesuatu di dunia ini baik-baik saja, baik secara

intelektual maupun murni dari segala rintangan dan bahaya dihadapi.³

b. Karyawan *outsourcing* adalah perwakilan dimana bekerja pada suatu organisasi untuk jangka waktu tertentu yang bergantung pada suatu kesepakatan atau kesepakatan, dimana juga bisa disebut pada PKWT, yaitu suatu pengertian kerja dimana bergantung pada jangka waktu yang diadakan untuk suatu batas waktu. dari 2 tahun dan harus diregangkan selama satu tahun. kali untuk waktu terbesar 1 tahun⁴.

c. Hukum adalah rangkaian peraturan yang isinya merupakan perintah atau larangan dimana bersifat memaksa hingga terciptanya kondisi kondusif serta terdapat juga ancaman hukuman bagi siapa pun yang melanggarnya.

B. METODE PENELITIAN**Jenis dan Sifat Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian hukum normatif, dan melakukan metode penelitian normatif dengan mempelajari bahan pustaka atau dokumen. Sifat penelitian dimana dipakai juga merupakan analisis deskriptif, yaitu penelitian dimana dikerjakan untuk mengungkap peraturan perundang-undangan berdasarkan teori hukum yang dipelajari.

(2) Sumber Bahan Buku

Sumber bahan dalam penelitian ini berasal dari bahan bekas, yaitu metode pengumpulan data dari buku-buku dan putusan pengadilan dimana berkaitan dengan objek penelitian. Sumber tersebut yakni :

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu: UU Hukum Perdata No. 13 Tahun 2013
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu : Putusan Pengadilan Nomor : 191/Pdt.sus-phi/2017/PN Mdn
- c. Bahan Hukum Tertier, Yaitu : Buku – buku, jurnal serta bahan dari Internet

(3) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dimana dipakai yakni menggunakan Data Kepustakaan, yang bersumber dari Putusan

³ Soetiono, *Supremasi Hukum* (Surakarta:UNS,2004), hlm. 3

⁴ Laurensius Arliman, *Penegakan Hukum dan Kesadaran Masyarakat*, (Yogyakarta:Deepublish, 2015), hal.9

Pengadilan, Peraturan Perundang-Undangan, teori-teori hukum berlaku, juga jurnal dan media massa.

(4) Analisis Data

Analisis data adalah teknik dimana dipakai untuk menganalisis semua informasi dimana bisa diakses dari berbagai sumber. Maka untuk mendapatkan hasil akhir yang mantap, penelitian subjektif digunakan dengan teknik deduktif untuk spekulasi, khususnya strategi yang dimulai dari pemeriksaan menyeluruh untuk mendapatkan hasil yang eksplisit. Strategi ini menggunakan penyelidikan yang bergantung pada gagasan kesepakatan umum atau kenyataan. Kemudian, kemudian diselidiki hasilnya bisa menangani isu-isu eksplisit. Kondisi dimana diperlukan bagi seorang spesialis untuk mendapatkan dasar-dasar hak dan tunjangan yang tepat membutuhkan keteguhan, ketelitian dan ketepatan dalam mengumpulkan kenyataan, seimbang dalam membedah, mengartikan dan menarik kesimpulan.

C. PEMBAHASAN

Bentuk Outsourcing Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Mengingat kelembagaan premis yang sah, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Outsourcing* dipisahkan menjadi dua secara khusus: 1. Penyedia Jasa; 2. Pemborongan Pekerjaan. Koperasi spesialis dan sanksi jabatan telah tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Jenis *outsourcing* ini harus dilakukan jika memenuhi kondisi atau kondisi tertentu, seperti pemahaman yang tersusun, organisasi spesialis atau penerima pekerjaan harus merupakan substansi sah dan harus terdaftar di kantor.

1. Penyedia Jasa

Perusahaan penyedia jasa disebut sebagai *vendor* atau sebagai organisasi dimana memberikan tenaga kepada organisasi bisnis dan setiap posisi ini merupakan bagian dari organisasi bisnis. Koperasi spesialis diatur pada Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Organisasi spesialis harus memiliki hibah dari kantor kerja dan juga harus menjadi substansi yang sah. Dalam Pasal 66 ini, buruh dari organisasi

spesialis kerja tidak boleh digunakan oleh koperasi spesialis kerja dalam melakukan latihan-latihan utama atau latihan-latihan dimana secara langsung berkaitan dengan siklus penciptaan.

Syarat penyedia jasa pekerja antara lain:

- Ada hubungan yang berfungsi antara pekerja dan organisasi dimana menawarkan jenis bantuan spesialis.
- Adanya pengaturan kerja untuk jangka waktu tertentu juga harus memenuhi persyaratan atau dibuat dalam bentuk hard copy oleh kedua pemain.
- Jaminan upah dan bantuan pemerintah, kondisi kerja, dan pertanyaan-pertanyaan yang muncul akan menjadi kewajiban organisasi koperasi spesialis.
- Pengaturan antara klien administrasi buruh dan organisasi yang berbeda yang berjalan sebagai koperasi spesialis buruh dibuat dalam bentuk hard copy dan harus didasarkan pada pasal-pasal pada UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.⁵

Ada juga beberapa persyaratan untuk menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja atau mengadopsi bentuk bukti, sebagai berikut:

- Ada izin sebagai penyedia tenaga kerja yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja.
- Pendirian Badan Hukum (PT/Koperasi) (nomor pengecualian menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia: KEP.220/X/MEN/2004, Pasal 3(2) dan (3))
- Adanya Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP)
- Adanya Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)
- Ada perjanjian kerjasama/perjanjian layanan antara klien dan pemasok
- Kewajiban melaporkan pekerjaan
- Peraturan perusahaan yang disetujui oleh Kementerian Tenaga Kerja.

Antara organisasi administrasi spesialis dan organisasi pemberi pekerjaan, mereka memiliki komitmen untuk mencapai

⁵ Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 53

kesepakatan bersama, dan selanjutnya mendaftarkannya ke dinas tenaga kerja setempat/kota tempat organisasi spesialis pekerja melakukan pekerjaan tersebut. Dalam hal organisasi koperasi spesialis tenaga kerja tidak mendaftarkan administrasi tenaga kerja sependapat dengan dinas tenaga kerja, izin kerja organisasi spesialis tenaga kerja akan ditolak. Dengan penolakan ini, hak istimewa buruh tetap menjadi kewajiban organisasi yang menawarkan jenis bantuan untuk spesialis dimana bersangkutan.⁶

2. Pemborongan Pekerjaan

Mengingat pengaturan dalam Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, khususnya penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada organisasi lain dimana dilakukan melalui kesepakatan sanksi kerja dimana dibuat dalam bentuk hard copy dan harus berbadan hukum.

Proyek dimana dikontrak juga harus memenuhi persyaratan berikut:

- a. Kegiatan utama dilakukan secara terpisah
- b. Perusahaan pemberi kerja secara langsung atau tidak langsung mengeluarkan perintah kepada perusahaan kontraktor pekerjaan
- c. Ini adalah kegiatan dukungan untuk seluruh perusahaan
- d. Tidak secara langsung menghambat proses produksi⁷

Jika kesepakatan sebagai substansi yang sah atau tidak didasarkan pada kesepakatan yang tersusun tidak terpenuhi, secara hukum situasi dengan hubungan bisnis spesialis akan berubah menjadi hubungan yang berfungsi antara pekerja dan organisasi yang memberikan pekerjaan. Hal ini membuat hubungan bisnis beralih antara spesialis dan organisasi yang memberikan pekerjaan, mungkin untuk jangka waktu tertentu bergantung pada jenis pemahaman bisnis pertama.

Pada dasarnya antara pekerja pekerja untuk disewa dan pekerja organisasi spesialis hampir sama, hanya saja untuk sanksi kerja

pada umumnya akan menjadi pekerjaan sub-kontrak dibandingkan dengan pekerjaan, sedangkan organisasi spesialis (*outsourcing*) memiliki tujuan utama dalam jangka panjang dan tunduk. untuk pertemuan yang lebih ahli dalam koneksi asosiasi bisnis.

Pengaruh Diterapkannya Sistem Kerja Outsourcing Di Indonesia

Outsourcing merupakan tindakan dimana telah banyak digunakan sebagai prosedur organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin meluas di Indonesia karena kapasitas dasarnya adalah membatasi biaya penciptaan melalui efektivitas kerja. Dikelola dalam UU No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* dicirikan sebagai komponen Adaptabilitas Pasar Kerja dimana menyiratkan kesempatan untuk merekrut dan memberhentikan spesialis seperti yang ditunjukkan oleh kondisi bisnis untuk mengharapkan kemalangan. Kondisi ini menggarisbawahi pentingnya memikirkan kembali latihan yang lebih produktif bagi organisasi dan menghambat buruh. Bagaimanapun, pemikiran ulang juga memberikan manfaat bagi angkatan kerja, terutama bagi alumni baru yang mencari pekerjaan. Dengan manfaat dan ketidaknyamanan organisasi *outsourcing*, lakukan sosialisasi yang baik terkait *outsourcing*, begitu juga dengan undang-undang tidak resmi yang lebih ketat untuk mengamankan *outsourcing* buruh sehingga tidak terjadi perbedaan pemahaman mengenai pelaksanaan dan aturan serta penyimpangan oleh perkumpulan-perkumpulan tertentu dimana mempunyai kepentingan dimana bisa merugikan tenaga kerja yang dialokasikan kembali.

Berikut kerugian dimana ditanggung oleh karyawan *outsourcing*:

1. Ketidakpastian jangka waktu pekerjaan

PKWT diingat untuk pengaturan ulang kerangka kerja, jenis pekerjaan adalah pekerjaan singkat atau pekerja dapat digunakan untuk jangka waktu tertentu. Kerentanan tentang kerangka waktu dimanaberfungsi ini menjadi kekhawatiran bagi para pekerja jika setiap kali mereka izin dan harus kembali untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

2. Pekerja kontrak sulit untuk berkarir

⁶ Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, hal. 40

⁷ Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 52.

Jangka waktu kontrak terbatas menjadi beban pekerja kontrak *outsourcing*, sehingga pekerja atau buruh harus berpindah pekerjaan dan harus kembali bekerja di perusahaan *outsourcing* lainnya. Hal ini tentunya semakin mempersulit pegawai kontrak untuk kembali ke negaranya guna meningkatkan status dan karirnya⁸

3. Pekerja tidak memiliki tunjangan dan keamanan kerja

Pengaturan mengenai upah dan bantuan pemerintah untuk tenaga kontrak (PKWT) hanya sesuai kesepakatan yang dibuat, dimana pengaturan kontrak yang biasa terjadi menempatkan buruh pada pihak yang lemah. Oleh karena itu, ada lubang bantuan pemerintah di mana upah atau keuntungan yang diperoleh oleh pekerja sementara biasanya lebih rendah daripada spesialis yang bertahan lama. Faktanya, sebagian besar perusahaan *outsourcing* tidak memberikan THR, asuransi, pensiun dan tunjangan lainnya bagi karyawan *outsourcing*.

4. Banyaknya potongan penghasilan oleh perusahaan *outsourcing*

Perusahaan *outsourcing* menugaskan pekerja ke masing-masing perusahaan, tentunya pekerja atau buruh ingin mendapatkan keuntungan. Sayangnya, tunjangan ini tidak diminta langsung dari perusahaan, tetapi dengan membebankan atau mengurangi pendapatan pekerja. Akibatnya, pendapatan pekerja *outsourcing* semakin rendah, dan tingkat pemotongannya tidak jelas. Rata-rata pemotongan gaji untuk karyawan *outsourcing* ialah sekitar 30% dari pendapatan mereka sebagai karyawan tetap.

5. Tidak ada kompensasi untuk pemecatan

Tidak ada ketentuan yang mewajibkan ganti rugi bagi pekerja kontrak *outsourcing* dimana diberhentikan oleh perusahaan sebelum atau sebelum berakhirnya kontrak, kecuali ditentukan lain pada perjanjian.

6. Adanya Diskriminasi Usia dan Status Perkawinan

Diskriminasi usia bisa seperti perusahaan dimana hanya merekrut karyawan baru yang relatif muda. Biasanya untuk alasan produktivitas, persyaratan lowongan kerja yang disediakan oleh perusahaan hanya berlaku untuk usia 18-25 tahun dan lajang.

Pada saat yang sama, mereka yang menikah dan mencapai usia mereka lebih mungkin kehilangan kesempatan untuk mencari pekerjaan dan mendapatkan penghasilan.⁹

Namun selain itu, sistem kerja *outsourcing* juga memiliki keunggulan yakni :

- Mempermudah alumni baru untuk mencari pekerjaan. Melalui administrasi *outsourcing*, di mana Anda baru saja pindah dari sekolah, pencari kerja yang tidak bekerja saat ini tidak perlu mencoba mengirimkan formulir pekerjaan ke organisasi lain, karena organisasi *outsourcing* akan membantu mereka dengan menyebarkan permintaan pekerjaan.
- Dapatkan persiapan hebat dari organisasi yang *outsourcing*. Bagi para alumni baru, bersiaplah yang sangat bagus untuk menambah wawasan kerja sebelum memasuki dunia kerja saat ini.
- Untuk pekerja dengan kemampuan unik, layanan *outsourcing* membuatnya lebih mudah bagi mereka untuk memilih perusahaan. Kemampuan unik yang dimiliki buruh akan membawa keuntungan tersendiri. Organisasi akan berebut untuk merekrut para ahli ini sehingga pekerja dapat memanfaatkan kondisi ini untuk memilih organisasi dan upah yang dibutuhkan.
- Dapatkan pertemuan yang berbeda dan tingkatkan koneksi. Mengubah posisi biasanya memungkinkan perwakilan yang dipilih kembali untuk memperoleh banyak wawasan kerja dan meningkatkan hubungan relasional. Ketika seorang pekerja meninggalkan organisasi *outsourcing*, perwakilan sebenarnya memiliki kesempatan untuk membangun hubungan dengan organisasi *outsourcing* dan meningkatkan kontrak bisnis.
- Dapat lebih mudah mengkomunikasikan kemampuan di posisi tertentu, pencari Pekerjaan yang ingin mempelajari kemampuan tertentu dapat membuka lowongan dengan menggunakan

⁸ Indah Puji Hartatik, SE., M.M.
Mengembangkan SDM, hal 359-360

⁹ Indah Puji Hartatik, SE., M.M.
Mengembangkan SDM, hal 359-360

administrasi **outsourcing**. Status berfungsinya kerangka waktu perjanjian sulit bagi perwakilan yang dievaluasi ulang untuk memiliki pilihan untuk bekerja lebih ideal.

- Mengevaluasi kembali delegasi memiliki ruang dimana cukup untuk mengembangkan diri, dengan menjadi spesialis terdaftar, pencari kerja memiliki lebih banyak ruang untuk mengembangkan diri mereka lebih cekatan tanpa terikat pada status pekerjaan dalam satu asosiasi.¹⁰

Situasi saat ini menjelaskan konsekuensi dari **outsourcing** dimana lebih bermanfaat bagi organisasi tetapi tidak untuk spesialis. Namun, sekali lagi, **outsourcing** juga memberikan manfaat bagi angkatan kerja, terutama bagi alumni baru yang sedang mencari pekerjaan. Mengingat manfaat dan hambatan dari **outsourcings**, penting untuk memimpin sosialisasi yang dapat diterima dalam menyesuaikan kembali latihan, seperti halnya undang-undang tidak resmi yang lebih ketat untuk mengamankan pekerja **outsourcing**, sehingga tidak ada terjemahan dan penyimpangan yang berbeda dalam pelaksanaan dan aturan. oleh pertemuan-pertemuan tertentu. Memiliki berbagai kepentingan. Dapat membahayakan tenaga kerja **outsourcing**.¹¹

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Di Indonesia.

Dalam praktek hubungan hukum jasa tenaga kerja, selain perjanjian kerja sebagai dasar, juga bisa dilakukan melalui pelaksanaan sementara perjanjian kerja, perjanjian kerja kontrak, dan lain-lain (**Pasal 1601 KUHPerduta**). Selain itu, ada hubungan hukum perusahaan (masing-masing diatur menurut bentuk hukum badan hukumnya), dan ada perjanjian lain untuk menjadi pegawai negeri sipil (PNS) dan militer (TNI) dan polisi negara (POLRI) atau sebagai pejabat negara, Mereka disebut perjanjian layanan publik, dan setiap orang

diatur menurut departemennya. Kemudian, model hubungan hukum adalah suatu karya yang lahir dalam praktik, dan ada kesepakatan untuk melakukan pekerjaan atas dasar perjanjian kemitraan. Bentuknya dapat berupa perjanjian bagi hasil, perjanjian keagenan (perorangan atau perusahaan), plasma nuklir, subkontrak, perjanjian pembayaran sejumlah tertentu ("deposit"), dll.

Mengenai kontrak kerja, salah satu bentuk permohonannya adalah perjanjian outsourcing, dimana dituangkan dalam bahasa UU No 13 Tahun 2003 mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya Pasal 64, menyebutkan bahwa sebagian pelaksanaan pekerjaan (perusahaan pengguna) diserahkan kepada perusahaan lain (pemasok atau penyedia jasa), Atau melalui perjanjian sewa kerja atau perjanjian pemberian pekerja/jasa bagi pekerja. Artinya sebagian dari pengalihan pekerjaan (melalui perjanjian **outsourcing**) adalah antara satu perusahaan (perusahaan **outsourcing**). Oleh karena itu, hubungan yang terjadi adalah antara perusahaan atau antara perusahaan dengan perusahaan, bukan antara perusahaan/badan dengan individu. Pemberhentian pekerja PKWT tanpa kesalahan tidak bisa digolongkan sebagai pensiun dini karena hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu tidak mengenal pemutusan hubungan kerja karena pensiun.¹²

PHK dalam PKWT bisa terjadi ketika kontrak diputus atau diputus oleh salah satu pihak atau karena kondisi tertentu dimana disepakati. Jika PHK tidak sesuai ketentuan Pasal 61 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, dan sekalipun keputusan PHK tidak mengandung kesalahan atau syarat tertentu yang disepakati, perusahaan tidak dapat melakukan PHK karena merupakan bentuk PHK. hukum sumber daya manusia perusahaan.

UU Ketenagakerjaan mendorong pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah untuk melakukan segala upaya untuk menghindari PHK. Hal ini diatur pada Pasal 151 UU Ketenagakerjaan.

¹⁰ Widhayani Puri Setioningtyas, *Analisis Sistem Kerja Outsourcing pada Tenaga Kerja di Indonesia*, hal 83-85

¹¹ Widhayani Puri Setioningtyas, *Analisis Sistem Kerja Outsourcing pada Tenaga Kerja di Indonesia*, hal 83-85

¹²

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5c6cab3ea3d70/hak-pekerja-outsourcing-yang-di-phk-tanpa-kesalahan/>

Peraturan tersebut menyatakan bahwa PHK harus dicegah dan hanya bisa dilakukan jika tidak ada pilihan dan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja atau telah diperoleh keputusan dari badan penyelesaian perselisihan manajemen tenaga kerja.

Bagaimana jika PHK tanpa alasan? Hal ini tentu bertentangan dengan semangat UU Ketenagakerjaan untuk mencegah terjadinya PHK.

Implementasinya, sebenarnya perusahaan dapat memberhentikan karyawannya dengan alasan inefisiensi dalam ketentuan **Pasal 164(3) UU Ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 (hlm. 59)**, selama perseroan tutup tetap atau perseroan tidak tutup sementara, bukan karena kerugian selama dua tahun berturut-turut atau karena darurat (*force majeure*), namun perusahaan telah menerapkan efisiensi. Jika PHK tidak dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka PHK dimana dilakukan tidak sah, dan majikan bertanggung jawab dan membayar semua upah dan hak dimana seharusnya diterima oleh pekerja.

Sesuai dengan pengaturan Undang-undang Ketenagakerjaan, komitmen ketika suatu bisnis mengakhiri pekerja yang masih dalam hubungan yang berfungsi untuk jangka waktu tertentu adalah untuk membayar sisa perjanjian. Pengaturan ini memberikan jaminan remunerasi kepada kontraktor untuk mendapatkan hak istimewanya karena diberhentikan sebelum berakhirnya perjanjian. Hal ini dapat kita lihat pada pengaturan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Sesuai dengan pengaturan di atas, kontraktor yang diberhentikan sebelum berakhirnya masa hubungan kerja berhak untuk menjamin komitmen usaha yang membuat ekskus untuk membayar kelebihan perjanjian dan hak-hak yang berbeda, termasuk jika ada manfaat perlindungan yang memenuhi syarat untuk diakuisisi. Jika mereka gagal memenuhi kewajibannya, pekerja dapat melapor ke Kementerian Sumber Daya Manusia dan menangani perselisihan perburuhan sesuai dengan **Undang-Undang Nomor 2 Tahun**

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”).¹³

Bagaimanapun juga, landasan hukum yang dapat ditempuh ialah melalui pemikiran bipartit untuk mencapai kesepakatan sebagaimana tertuang dalam **Pasal 3 ayat (1) UU PPHI**. Kursus bipartit ialah pengaturan antara buruh dan bos untuk menentukan perdebatan hubungan modern. Bipartit harus dieksekusi selambat-lambatnya 30 hari tergantung pada **Pasal 3 ayat (2) UU PPHI**. Dalam hal kesepakatan bipartit ini gagal atau menolak untuk diatur, langkah yang sah selanjutnya ialah melalui jalur tiga sisi, yakni mengajukan pertanyaan kepada organisasi buruh terdekat dengan memberikan bukti jika usaha untuk menentukannya melalui pertukaran bipartit telah dilakukan. Jika pengaturan pada jalur tiga sisi tidak tercapai, penyelesaian pertanyaan dapat didokumentasikan melalui Pengadilan Hubungan Industri.¹⁴

Jika dikaitkan dengan perkara Putusan **No.191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn**, bahwa FATI ZARO GULO yang berkedudukan sebagai penggugat dalam perkara ini merupakan seorang karyawan security yang bekerja di PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (PERSERO), namun beliau adalah pekerja outsourcing dari perusahaan PT.WIRA MULTI PERKASA. Beliau mengajukan gugatan ke PN Medan dengan tergugat dari masing” perusahaan PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (PERSERO) sebagai tergugat 1 dan PT WIRA MULTI PERKASA sebagai tergugat 2. Kalau melihat posita gugatannya yaitu beliau dipecat secara sepihak oleh PT KAWASAN INDUSTRI MEDAN (PERSERO) dan PT WIRA MULTI MULTI PERKASA tanpa adanya kesalahan yang dilakukan beliau sebagai pekerja pada saat itu, dan juga pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja beliau tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya

¹³

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5c6cab3ea3d70/hak-pekerja-outsourcing-yang-di-phk-tanpa-kesalahan-/>

¹⁴

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5c6cab3ea3d70/hak-pekerja-outsourcing-yang-di-phk-tanpa-kesalahan-/>

beliau dapatkan sebagai karyawan yang dikenakan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya suatu kesalahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan berlaku. Kemudian majelis hakim dalam putusannya menyatakan bahwa gugatan penggugat tidak bisa diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*) karena dinilai gugatan nya kurang pihak (*plurium litis consortium*), hakim dalam menimbang putusan ini mengambil keterangan saksi-saksi bahwa si penggugat bekerja secara langsung yang pembayaran gajinya dilakukan oleh PT KAWASAN INDUSTRI MEDANN dan setelah itu dialihkan melalui *outsourcing* oleh PT WIRA KARITAS dan selanjutnya terakhir oleh PT WIRA MULTI PERKASA, melalui keterangan ini majelis hakim menilai seharusnya penggugat menambahkan PT WIRA KARITAS sebagai pihak tergugat juga, oleh karena itu gugatan dinilai kurang pihak sehingga tidak dapat diterima.¹⁵

D. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* telah tertuang dalam “UU Ketenagakerjaan” dan peraturan menteri terkait, dan telah ditegaskan kembali dalam putusan MK. *Outsourcing* ialah kebijakan dimana wajar dari perusahaan pada hal efisiensi bisnis, tetapi karyawan yang bekerja di perusahaan outsourcing tidak boleh kehilangan hak mereka dilindungi oleh Konstitusi. Jika dikaitkan dengan Perkara No.191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn Menurut ketentuan “UU Ketenagakerjaan”, kewajiban majikan untuk memutuskan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu ialah membayar kompensasi untuk sisa bagian kontrak. Klausul ini memberikan perlindungan ganti rugi bagi pekerja kontrak agar dapat memperoleh hak karena PHK sebelum pemutusan kontrak.¹⁶

Saran

Pemerintah harus merevisi kembali Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menambahkan pasal-pasal yang mengatur pelaksanaan sistem kerja outsourcing terkhususnya terhadap perlindungan hak

pekerja, agar tidak terjadi lagi masalah mengenai perusahaan yang menghisap hak pekerja.

E. DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Indah Puji Hartatik, SE., M.M. *Mengembangkan SDM*, Jogjakarta: Laksana, hal 359-360

Laurensius Arliman, *Penegakan Hukum dan Kesadaran Masyarakat*, (Yogyakarta:Deepublish, 2015), hal.9

UNDANG-UNDANG/ PERATURAN PEMERINTAH/ PUTUSAN PENGADILAN

Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/Tahun 2004 Tentang Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19 / PUU-IX / 2011

JURNAL ILMIAH

Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 225

Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, hal. 40

Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 52

Lis Julianti, S.H., M.H, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, hal. 29

Soetiono, *Supremasi Hukum* (Surakarta:UNS,2004), hlm. 3

Widhayani Puri Setioningtyas, *Analisis Sistem Kerja Outsourcing pada Tenaga Kerja di Indonesia*, hal 83-85

INTERNET

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5c6cab3ea3d70/hak-pekerja-outsourcing-yang-di-phk-tanpa-kesalahan/>
<https://karyailmiah.unipasby.ac.id/2016/08/15/pu2w/>

¹⁵ Putusan No.191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

¹⁶ Lis Julianti, S.H., M.H, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, hal. 29