

**ASPEK HUKUM PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN  
PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN  
(*OUTSOURCING*) DI DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**FELIX DIOVANGGA PUTRA PARHUSIP**

**188400092**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**FAKULTAS HUKUM**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)2/12/22

**ASPEK HUKUM PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN  
PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN  
(*OUTSOURCING*) DI DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**FELIX DIOVANGGA PUTRA PARHUSIP**

**188400092**

**BIDANG HUKUM KEPERDATAAN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum Di Fakultas Hukum  
Universitas Medan Area

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**FAKULTAS HUKUM**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/12/22

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul Skripsi** : Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan  
Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*) Di Dinas Ketenagakerjaan  
Kota Medan

**Nama** : Felix Diovangga Putra Parhusip

**NPM** : 18.840.0092

**Bidang** : Ilmu Keperdataan

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Marsella S.H., M.Kn.

Ridho Mubarak S.H., M.H.

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Hukum



Dr. Muhammad Citra Ramadhan, SH.,M.H.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**FAKULTAS HUKUM**

**2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/12/22

## **LEMBAR ORIGINALITAS**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari di temukan adanya plagiat didalam skripsi ini.

Medan, 20 September 2022



**Felix Diovangga Putra Parhusip**  
18.840.0092

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademis Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Felix Diovangga Putra Parhusip

NPM : 188400092

Bidang : Ilmu Hukum keperdataan

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada universitas Medan Area hak bebas royalti non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul “ Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*) Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkatan data (*data base*) , merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian ini saya buat dengan yang sebenar-benarnya.

Medan, 20 September 2022



**Felix Diovangga Putra Parhusip**

## ABSTRAK

# ASPEK HUKUM PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN (*OUTSOURCING*) DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

FELIX DIOVANGGA PUTRA PARHUSIP  
NPM : 188400092

Pada era saat ini, Perusahaan berusaha agar melakukan efisiensi biaya produksi dalam melakukan kegiatannya. Salah satu caranya adalah dengan melakukan *outsourcing* atau memborongkan satu bagian atau sebagian kegiatan perusahaan kepada perusahaan lain. Kegiatan *outsourcing* dapat dilakukan dengan adanya perjanjian kerja, yang menghasilkan hubungan kerja. Dalam hubungan kerja, sering terjadi perselisihan antara kedua pihak. Perselisihan yang timbul tersebut disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaturan hukum tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain di Indonesia. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan *outsourcing* dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Bagaimana upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja pada perusahaan *outsourcing* di Kota Medan. Metode penelitian dalam skripsi ini adalah yuridis normatif. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat secara langsung di lapangan dengan mengajukan wawancara ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dan data skunder berupa dokumen resmi, buku, jurnal, undang-undang serta hasil penelitian. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memfasilitasi dan membantu dalam upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial di Kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan membantu para pihak yang bersengketa menyelesaikan perselisihan dengan bipartit, mediasi atau konsiliasi, hingga pengadilan hubungan industrial. Peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan mengenai sistem alih daya lebih rinci diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

**Kata Kunci:** *Outsourcing*, Dinas Ketenagakerjaan, Pekerjaan

## **ABSTRACT**

### **THE LEGAL ASPECTS OF SUBMISSION PARTLY OF THE WORK IMPLEMENTATION TO OTHER COMPANIES (OUTSOURCING) IN THE MANPOWER OFFICE OF MEDAN CITY**

**FELIX DIOVANGGA PUTRA PARHUSIP**

**Reg. Number: 188400092**

*In this era, the company strives to make production cost-efficient in carrying out its activities. One way is by taking outsourcing or by buying out one part or part of the company's activities to other companies. Outsourcing activities can be carried out with a work agreement which results in an employment relationship. In working relationships, there are often disputes between the two parties. The resulting dispute is called an Industrial Relations Dispute. The problems in this research were how the legal arrangements regarding the delivery of part of the work implementation to other companies in Indonesia was, what form of legal protection for workers in outsourcing companies with a Specific Time Work Agreement was, and how to resolve disputes over the termination of employment at outsourcing companies in Medan City was. The research method in this thesis was normative juridical. The data used were primary data which data obtained directly in the field by submitting interviews to the Manpower Office of Medan City, and secondary data which was in the form of official documents, books, journals, laws, and research results. The Manpower Office of Medan City facilitated and assisted in efforts to resolve industrial relations disputes in Medan City. The Manpower Office assisted the disputing parties in resolving disputes by bipartite, mediation/conciliation, to the industrial relations court. The regulations governing employment were Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment. More detailed provisions regarding the outsourcing system were regulated in Government Regulation Number 35 of 2021.*

**Keywords:** *Outsourcing, Manpower Office, Work*

## KATA PEGANTAR

Puji syukur dan terima kasih penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan kasih karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*) Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**”.

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat serta tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan Program S-1 Program Studi Ilmu Hukum pada Universitas Medan Area. Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kekuarangan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan serta kesempatan yang ada pada penulis, namun demikian penulis telah berusaha untuk mewujudkan penulisan skripsi ini semaksimal mungkin.

Atas terwujudnya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
3. Ibu Anggreni Atmei Lubis, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Pendidikan dan Pengabdian kepada Masyarakat
4. Bapak Nang Tomi Sitorus, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni
5. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, S.H., M.H. selaku Ketua Bidang Perdata



6. Ibu Arie Kartika, S.H., M.H. selaku Ketua Bidang Pidana
7. Bapak Lawali Hasibuan S.H, M.H. selaku ketua penguji dalam sidang skripsi
8. Ibu Mahalia Nola Pohan S.H, M.Kn. selaku sekretaris dalam penyusunan skripsi
9. Ibu Marsella, S.H., M.Kn. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini
10. Bapak Ridho Mubarak S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini
11. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Medan Area yang telah membimbing dan mendidik serta memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis selama perkuliahan berlangsung
12. Seluruh Staff Tata Usaha Universitas Medan Area yang telah membantu proses administrasi kepada penulis
13. Ibu Mymoonah Sitanggang S.H. selaku staff dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan riset
14. Teristimewa kepada orang tua penulis yaitu Alm. Praga Toni Parhusip dan Rohmawaty Purba yang telah membesarkan dan mendidik serta mendukung penulis sehingga bisa menyelesaikan pendidikan sampai dengan terwujudnya skripsi ini
15. Kepada Kakak tersayang Pratty Jesica Putri Parhusip yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini
16. Kepada seluruh teman-teman Fakultas Hukum Universitas Medan Area

17. Kepada teman-teman dari *Zuckerbebek* yaitu Selvy, Novita, Randolph, dan Juan
18. Seluruh pihak-pihak yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang namanya tidak dapat disebut satu persatu
19. Kepada diri saya sendiri yang terus berjuang sehingga dapat menyelesaikan pendidikan dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, segala kritik dan saran diharapkan penulis demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca semua.

Medan, 8 Juli 2022

Penulis

Felix Diovangga Putra Parhusip  
188400092

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PEGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis .....	8
2. Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.....	9
1. Perusahaan.....	13
2. Pelaku Usaha.....	15
3. Tenaga Kerja .....	17
B. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan <i>Outsourcing</i> .....	21
1. Perjanjian Kerja.....	24
2. Perjanjian Kerja Bersama.....	28
C. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan Pemberi Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain .....	31
1. Perusahaan Pengguna Jasa <i>Outsourcing</i> .....	31
2. Manfaat Penggunaan <i>Outsourcing</i> .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>36</b>
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	36

1. Waktu Penelitian .....	36
2. Tempat Penelitian.....	36
B. Metodologi Penelitian .....	37
1. Jenis Penelitian.....	37
2. Sifat Penelitian .....	37
3. Teknik Pengumpulan Data.....	38
4. Analisis Data .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
A. Hasil Penelitian .....	40
1. Perjanjian Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain .....	40
2. Pengaturan Tentang Hak-Hak Pekerja/Buruh.....	42
3. Peran Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Adanya Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.....	44
B. Pembahasan.....	46
1. Pengaturan Hukum Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain .....	47
2. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Perkerja Pada Perusahaan <i>Outsourcing</i> Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	52
3. Upaya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan <i>Outsourcing</i> di Kota Medan.....	57
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>74</b>
A. Simpulan.....	74
B. Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu roda penggerak ekonomi dalam sebuah negara. Dalam era saat ini, banyak perusahaan yang ingin bersaing dengan perusahaan lain dan setiap perusahaan selalu ingin memperbaiki kinerjanya agar lebih baik. Oleh sebab itu perubahan-perubahan pun dilakukan baik dalam proses produksi sampai dengan sistem kerja yang dilakukan untuk melakukan kegiatannya. Perusahaan mempunyai kewajiban dan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat yaitu dengan memperhatikan kepedulian dan komitmen moral oleh perusahaan. Terlepas baik untung atau ruginya sebuah perusahaan, tanggung jawab tersebut harus dilaksanakan sebaik mungkin. Dalam persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha agar melakukan efisiensi biaya produksi dalam melakukan kegiatannya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan usahanya adalah dengan *outsourcing* atau memborongkan satu bagian atau sebagian kegiatan perusahaan kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai perusahaan penerima pekerjaan. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (subkon).<sup>1</sup>

*Outsourcing* telah diterapkan pada zaman Yunani dan Romawi, dimana akibat adanya kekurangan kemampuan pasukan untuk berperang

---

<sup>1</sup> Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2003.

maka bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang. Pada awalnya *outsourcing* di Indonesia hanya terbatas untuk kepentingan pasar ekspor. Pekerjaan yang dulu dikenal sebagai pekerjaan sub-kontrak dapat dilihat dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Perdagangan Republik Indonesia No.264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat, yang kemudian diperjelas dengan Keputusan Menteri Perdagangan Republik Indonesia No.135/KP/VI1993.<sup>2</sup>

Peraturan mengenai *outsourcing* sebenarnya telah diatur dalam KUH Perdata pasal 1601b, dimana pada pasal tersebut dijelaskan mengenai pemborongan pekerjaan yang dapat dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak untuk mengikatkan diri. Namun dalam KUH Perdata masih belum secara rinci dijelaskan mengenai pekerjaan yang dapat di *outsourcing*-kan.<sup>3</sup> Oleh sebab itu setelah munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *outsourcing* diatur lebih jelas dalam pasal ini.

*Outsourcing* diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “*perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.*”<sup>4</sup> Ketentuan mengenai perjanjian *outsourcing* diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan

<sup>2</sup> DSLA (Daud Silalahi & Lawencon Associates), “Outsourcing Di Indonesia & Perlindungan Hukumnya,” accessed April 17, 2022, 16.00 WIB, <https://www.dslalawfirm.com/id/outsourcing/>.

<sup>3</sup> Indonesia, “Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,” 1848.

<sup>4</sup> Indonesia, “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

dimana bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara khusus telah mengatur mengenai jenis-jenis perjanjian kerja yaitu; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan juga *outsourcing*. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tidak adanya masa percobaan dikarenakan hal tersebut diberikan kepada karyawan tetap. Dalam Pasal 59 ayat (4) menyebutkan bahwa PKWT hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan masa perpanjangan satu kali dengan waktu maksimal satu tahun. Sedangkan dilain sisi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak memiliki batasan waktu seperti yang ada dalam PKWT dan didalam PKWTT dapat dilakukan masa percobaan dengan maksimal tiga bulan. Hal lain yang membedakan antara PKWT dengan PKWTT adalah bentuk perjanjian dalam PKWT harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan huruf latin dan berbahasa Indonesia, sedangkan dalam PKWTT dapat dibuat secara lisan namun harus tetap membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam perjanjian *outsourcing*, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui dua cara, yaitu dengan perjanjian pemborong pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjaian pemborongan pekerjaan harus

dibuat secara tertulis dan pekerjaan yang dapat diserahkan harus sesuai dengan kriteria:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- c. Dilakukan dengan perintah langsung atau perintah tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung<sup>5</sup>

Sedangkan dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh perusahaan tidak diperbolehkan mempekerjakan pekerja dari penyedia jasa pekerja/buruh untuk pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh hanya boleh memberikan pekerja/buruh pekerjaan dari kegiatan jasa penunjang atau tidak berhubungan langsung dengan kegiatan produksi. Kegiatan penunjang tersebut antara lain pelayan kebersihan, penyedia makanan bagi pekerja/buruh, tenaga pengamanan, jasa penunjang pertambangan dan perminyakan dan penyedia angkutan pekerja/buruh.

Perjanjian yang terbentuk antara pekerja/buruh dengan perusahaan akan menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja ini, masing-masing pihak telah terikat satu sama lain dan menimbulkan hak dan kewajiban. Apabila dalam suatu waktu terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), hak

---

<sup>5</sup> Kadek Agus Sudiarawan, "Sinkronisasi Pengaturan Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Di Indonesia," *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 2, no. 1 (January 6, 2016), accessed December 19, 2021, 20.00 WIB, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/7281>.



dan kewajiban harus tetap dipenuhi sesuai dengan peraturan dan perjanjian yang berlaku. Dalam pemutusan hubungan kerja, sering terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Hal ini disebut dengan perselisihan hubungan industrial yang muncul akibat adanya rasa ketidakpuasan terhadap satu sama lain. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Perselisihan hubungan industrial menurut UU PPHI adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perelisihan mengenai hak, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>6</sup> Salah satu kasus perselisihan hubungan kerja yang terjadi di Pengadilan Negeri Medan antara Syaiful sebagai pekerja/buruh melawan PT. Coca Cola Distribution Indonesia/PT. Coca Cola Amatil Indonesia sebagai **Tergugat 1**, PT. Abadi Service Solution sebagai **Tergugat 2** PT. Citra Nusa Mutiara sebagai **Tergugat 3**, PT. Citra Nusa Group sebagai **Tergugat 4**, PT. Global Mitra Bersama sebagai **Tergugat 5**, PT. Mitraco Intrada sebagai **Tergugat 6** dengan nomor putusan 65/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn.

Kasus ini bermula pada saat Syaiful yang merupakan pekerja di PT. Coca Cola Distribution Indonesia yang telah bekerja selama 15 tahun tanpa terputus. Hubungan kerja Syaiful dengan tergugat 1 bermula sejak tanggal 1 November 2005 yang dimuat dalam kesepakatan lisan untuk waktu tidak

---

<sup>6</sup> Indonesia, "Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," 2004.

tentu dimana Syaiful ditempatkan pada bidang *helper* dan terakhir sebagai *deliveryman*. Pada bulan Januari 2010, tergugat 1 mulai mengalihkan Syaiful kepada perusahaan pemberi jasa pekerja/buruh dengan sistem kontrak/PKWT akan tetapi Syaiful tetap bekerja di PT. Coca Cola Distribution Indonesia. Salinan perjanjian kerja hanya tergugat 2 saja yang memberikan kepada Syaiful, sedangkan tergugat 3 sampai 6 tidak pernah memberikan walaupun telah diminta oleh Syaiful. Lalu pada September 2020, tergugat 6 memita kepada Syaiful untuk tidak lagi bekerja pada tergugat 1 dan tidak mendapatkan uang pesangon dengan alasan telah berakhirnya kontrak.

Oleh karena itu Syaiful merasa keberatan terhadap keputusan yang dibuat oleh perusahaan, Syaiful merasa tindakan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk menghilangkan hak-hak yang dimiliki pekerja yang telah bekerja bertahun-tahun lamanya. Pada kesempatan tersebut, Syaiful menuntut untuk mendapatkan hak-haknya setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terkait.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian hukum mengenai perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Medan dengan judul: **Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*outsourcing*) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis akan menguraikan penelitian ini kedalam beberapa hal agar tujuan dari penelitian ini tercapai. Perumusan masalah penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaturan hukum tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain di Indonesia?
- b. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan *outsourcing* dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?
- c. Bagaimana upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja pada perusahaan *outsourcing* di Kota Medan?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum di Indonesia tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain
- b. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan *outsourcing* dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- c. Untuk mengetahui bagaimana upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja pada perusahaan *outsourcing* di Kota Medan.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi terhadap penelitian hukum mengenai pengaturan hukum di Indonesia tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi terhadap penelitian hukum mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perusahaan *outsourcing* dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi karya ilmiah atau penelitian sejenis di masa yang akan datang.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Melalui penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat mengenai pengaturan hukum di Indonesia tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain
- b. Melalui penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada pekerja/buruh dan pengusaha bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perusahaan *outsourcing* dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- c. Melalui penelitian ini digunakan untuk meningkatkan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh oleh penulis selama belajar di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang ditambah awalan “ke” dan akhiran “an” yang berarti adalah hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.<sup>7</sup> Dalam pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Husni menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.<sup>8</sup> Lalu menurut Senjun H. Manulang menyatakan bahwa tujuan diadakannya hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial bidang ketenagakerjaan dan juga untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.<sup>9</sup>

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan

---

<sup>7</sup> H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, 1st ed. (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2019).

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).

<sup>9</sup> Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1988).

ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata.<sup>10</sup>

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan dibentuk adalah untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.<sup>11</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjadi pedoman hukum Indonesia terkait masalah-masalah ketenagakerjaan yang ada. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapanagan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Pertama, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Kedua, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Ketiga, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Keempat, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.<sup>12</sup> Namun dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan yang terjadi. Latar belakang Presiden Joko Widodo menciptakan Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk

---

<sup>10</sup> Dr. Arifuddin Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 1st ed. (Malang: Literasi Nusantara, 2020).

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Nur Alfiyani, "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja Nur Alfiyani," *Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan* 14, no. 2 (2020): 2020.

meningkatkan struktur perekonomian hampir di seluruh sektor dengan menciptakan lapangan pekerjaan, dan meningkatkan investasi serta produktivitas.<sup>13</sup> Undang-Undang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang terdapat didalamnya, salah satunya adalah klaster ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi tiga undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah 31 Pasal, menghapus 29 Pasal, dan menyisipkan 13 Pasal baru di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>14</sup>

Pada Undang-Undang Cipta Kerja merevisi ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dijelaskan lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai PKWT terdapat dalam Pasal 59 ayat (4) dijelaskan bahwa PKWT diadakan selama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang selama satu kali dengan jangka waktu paling lama satu tahun. Namun setelah adanya Undang-Undang Cipta Kerja aturan PKWT dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak berlaku lagi dan diubah oleh

---

<sup>13</sup> Catur J. et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Lex Specialis* 1, no. 2 (2020): 178–188.

<sup>14</sup> Sandy Maldini, Aerlangga Bagus Setiawan, and Imam Budi Santoso, "Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *Veritas* 7, no. 2 (2021): 59–69.



Pasal 81 angka 12-15 Undang-Undang Cipta Kerja dan diatur spesifik dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.<sup>15</sup> Perubahan yang ada yaitu dimana pembatasan mengenai waktu PKWT sekarang tidak lagi diatur dalam Undang-Undang, melainkan diatur oleh Peraturan Pemerintah. Pemerintah menilai pengaturan batasan maksimal PKWT selama tiga tahun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak fleksibel dan memberatkan dunia usaha.<sup>16</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja menambah panjang jam kerja lembur yang sebelumnya paling lama 3 jam sehari dan 14 jam seminggu menjadi 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja dimana kebijakan pengupahan hanya ditujukan untuk mewujudkan hak buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan sebelumnya lebih tegas dalam pengaturan yang dibuat pemerintah untuk menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh.<sup>17</sup> Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja mengubah Pasal 88 ayat (4) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana penetapan upah minimum berdsasarkan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

---

<sup>15</sup> Indonesia, "Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja," 2021.

<sup>16</sup> Maldini, Setiawan, and Santoso, "Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu."

<sup>17</sup> Muhammad Zubi, Marzuki, and Ibnu Affan, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)," *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 3 (2021): 1171–1195.

Perbaikan sistem usaha memang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional, namun hal tersebut harus memperhatikan kesejahteraan pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja merupakan peraturan yang memiliki tujuan untuk menghilangkan timpang tindih antara peraturan perundang-undangan agar pelaksanaan peraturan yang ada tidak saling bertolak belakang. Perubahan lain yang timbul akibat disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah penggunaan tenaga kerja asing (TKA), kompensasi terhadap karyawan PKWT, pesangon untuk karyawan, dan juga mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan.

## 1. Perusahaan

Menurut Molengraaff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.<sup>18</sup> Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan menyatakan bahwa perusahaan adalah setiap entuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.<sup>19</sup> Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (6) menjelaskan bahwa perusahaan adalah setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang

---

<sup>18</sup> B. Rini Heryati, *Hukum Bisnis* (Semarang: Semarang University Press, 2009).

<sup>19</sup> Indonesia, "Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan," n.d.

perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>20</sup>

Bentuk perusahaan diatur dalam peraturan perundang-undangan yang terdiri dari bentuk usaha perseorangan, persekutuan, dan badan hukum. Bentuk hukum perusahaan dapat dibagi sebagai berikut:

1. Jumlah Kepemilikan
  - a. Perusahaan Perseorangan
  - b. Perusahaan persekutuan
2. Status Kepemilikan
  - a. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)  
Dimana terdiri atas Perusahaan Umum dan Perusahaan Perseroan
  - b. Badan Usaha Milik Swasta (BUMS)  
Dimana terdiri dari Perusahaan Perseorangan, Perseroan Firma, Persekutuan Komanditer, Perseroan Terbatas, Koperasi, dan Yayasan.
  - c. Badan Usaha Milik Koperasi
  - d. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)
  - e. Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

---

<sup>20</sup> Indonesia, “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

## 2. Pelaku Usaha

Pelaku Usaha adalah Subjek yang melakukan kegiatan usaha atau melakukan kegiatan ekonomi. Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen Pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa pelaku usaha adalah setiap orang atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi.<sup>21</sup> Dalam penjelasan pasal tersebut dinyatakan jelas bahwa yang termasuk dalam pelaku usaha adalah perusahaan, Badan Usaha Milik Negara, koperasi, importir, pedagang, distributor, dan lain-lain.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen pada Pasal 6 menyebutkan hak-hak yang ada dalam pelaku usaha, yaitu:

- a. Hak untuk menerima pembayaran yang sesuai dengan kesepakatan mengenai kondisi dan nilai tukar barang dan/atau jasa yang diperdagangkan
- b. Hak untuk mendapat perlindungan hukum dari tindakan konsumen yang beritikad tidak baik
- c. Hak untuk melakukan pembelaan diri sepatutnya didalam penyelesaian hukum sengketa konsumen

---

<sup>21</sup> Indonesia, "Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen," 1999.

- d. Hak untuk rehabilitasi nama baik apabila terbukti secara hukum bahwa kerugian konsumen tidak diakibatkan oleh barang dan/atau jasa yang diperdagangkan
- e. Hak-hak yang diatur oleh ketentuan perundang-undangan lainnya.<sup>22</sup>

Pada Pasal 7 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen juga menjelaskan kewajiban yang dimiliki oleh pelaku usaha, yaitu:

- a. Beritikad baik dalam melakukan usahanya
- b. Memberikan informasi yang benar, jelas, dan jujur mengenai kondisi dan jaminan barang dan/atau jasa serta memberikan penjelasan penggunaan, perbaikan dan pemeliharaan
- c. Memperlakukan atau melayani konsumen secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif
- d. Menjamin mutu barang dan/atau jasa yang diproduksi dan/atau diperdagangkan berdasarkan ketentuan standar mutu barang dan/atau jasa yang berlaku
- e. Memberi kesempatan kepada konsumen untuk menguji dan/atau mencoba barang dan/atau jasa tertentu serta memberi jaminan dan/atau garansi atas barang yang dibuat dan/atau diperdagangkan

---

<sup>22</sup> Ibid.

- f. Memberi kompensasi, ganti tugim dan/atau penggantian apabila barang dan/atau jasa yang diterima atau dimanfaatkan konsumen tidak sesuai dengan perjanjian.

### 3. Tenaga Kerja

Tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>23</sup> Menurut Panyaman, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>24</sup> Sedangkan menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.<sup>25</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.

Tenaga kerja dapat diklasifikasikan kedalam beberapa kriteria yang telah diatur sebagai berikut:

1. Berdasarkan Penduduknya

---

<sup>23</sup> Indonesia, “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

<sup>24</sup> Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: LP FE-UI, 2008).

<sup>25</sup> Sumitro Djojohadikusumo, *Indonesia Dalam Perkembangan Dunia Kini Dan Masa Yang Akan Datang* (Jakarta: LP3S, 2005).

a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang termasuk golongan tenaga kerja adalah mereka yang berusia antara 15 sampai dengan 64 tahun.

b. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang termasuk golongan bukan angkatan kerja adalah mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan diatas 64 tahun.

2. Berdasarkan Kualitasnya

a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian dalam bidang tertentu dengan cara mendapatkan pendidikan formal ataupun nonformal.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memperoleh keahliannya melalui pendidikan nonformal dan pengalaman bekerja.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dimana pekerjaan tersebut tidak mengharuskan memiliki keahlian dalam melakukannya.

### 3. Berdasarkan Batas kerja

#### a. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 sampai dengan 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif dalam mencari pekerjaan.

#### b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang hanya mengurus rumah tangga, bersekolah dan lainnya.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, jika pekerja dan perusahaan telah mencapai kesepakatan maka perjanjian itu akan berlaku. Pekerja atau tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang muncul akibat perjanjian kerja yang telah di sepakati. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak tenaga kerja yaitu:

- a. Pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja



- c. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya
- d. Tenaga kerja boleh memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan ditempat kerja
- e. Tenaga kerja yang telah mengikuti pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi
- f. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam maupun diluar negeri
- g. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur
- h. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- i. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia
- j. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum

- k. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- l. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Selain tenaga kerja memiliki hak-haknya, tenaga kerja juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan yaitu:

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi keberlangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya
- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja sama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja
- c. Penyelesaian hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan *Outsourcing***

*Outsourcing* terdiri atas dua kata yaitu *out* yang berarti keluar dan *sourcing* yang memiliki arti sumber daya. *Outsourcing* atau dalam bahasa Indonesia disebut dengan alih daya adalah pengalihan tanggung jawab atau

tugas kepada pihak lain atau pihak luar. Menurut Pasal 1601b KUH Perdata, istilah *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan yaitu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.<sup>26</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat perusahaan dengan tenaga kerja, dimana perusahaan itu dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.<sup>27</sup>

Perusahaan penerima pekerjaan disebut juga dengan perusahaan pemborong atau penerima pemborongan pekerjaan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.220/MEN/X/2004 Pasal 1 ayat (2) menjelaskan bahwa Perusahaan Pemborongan Pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

Jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan kepada perusahaan lain adalah pekerjaan penunjang dan bukan pekerjaan utama. Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja/buruh dari penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan pekerjaan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung

<sup>26</sup> I Wayan Nedeng, *Outsourcing Dan PKWT* (Jakarta: PT Lembangtek, 2003).

<sup>27</sup> Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Kegiatan *outsourcing* dilakukan oleh perusahaan jasa penyalur tenaga kerja yang mengajukan penawaran untuk menempatkan tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan yang akan dituju. Apabila perusahaan *outsourcing* dan calon perusahaan pengguna jasa *outsourcing* setuju maka akan membuat perjanjian kerja tertulis mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>28</sup>

Perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh wajib memiliki izin dalam pelaksanaan kegiatannya dari instansi yang bertanggung jawab di kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh. Perusahaan *outsourcing* harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- c. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dibuat tertulis

---

<sup>28</sup> Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing)," *Jurnal Dinamika Hukum* 9, no. 1 (2009): 67–76.

- d. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.<sup>29</sup>

## 1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>30</sup> Pengertian perjanjian kerja juga diatur dalam Pasal 1601a KUH Perdata yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pemberi kerja) untuk suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Menurut Endah Pujiastuti, perjanjian kerja adalah suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan/ atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak.<sup>31</sup>

Dalam tercapainya kesepakatan dalam perjanjian kerja akan menimbulkan suatu ikatan yang disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja yang terbentuk akan mengakibatkan adanya hak dan kewajiban yang timbul antara dua pihak, yaitu antara pekerja/buruh dengan perusahaan.

---

<sup>29</sup> Lis Julianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia," *Jurnal Advokasi* 5, no. 1 (2015): 15–29.

<sup>30</sup> Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

<sup>31</sup> Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2015).

Hubungan kerja dapat timbul jika telah memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

a. Adanya pekerjaan

Didalam perjanjian kerja harus terdapat mengenai pekerjaan yang diperjanjikan sebagai objek dari perjanjian tersebut.

b. Adanya upah

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang saku atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.<sup>32</sup>

c. Adanya perintah

Perintah adalah tugas atau instruksi yang harus dikerjakan oleh pekerja/buruh yang berasal dari pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>33</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur syarat sah perjanjian kerja apabila memenuhi aturan berikut:

<sup>32</sup> Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

<sup>33</sup> Ike Farida, "Perjanjian Perburuhan," *Google Books*, last modified 2014, accessed December 23, 2021, 16.37 WIB, [https://www.google.co.id/books/edition/Perjanjian\\_Perburuhan/NpD5DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=jenis+perjanjian+kerja&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Perjanjian_Perburuhan/NpD5DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=jenis+perjanjian+kerja&printsec=frontcover).

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan yang terbentuk dalam perjanjian maksudnya adalah kedua pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus sepakat terhadap hal-hal yang diperjanjikan tanpa adanya paksaan.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur seseorang dikatakan cakap dalam membuat perjanjian kerja minimal berumur 18 tahun. Selain hal tersebut, seseorang dapat dikatakan cakap dalam membuat perjanjian kerja jika orang tersebut tidak menderita gangguan jiwa.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek utama dalam pembuatan perjanjian kerja. Pekerjaan yang muncul dalam dalam perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat.

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

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja dibedakan menjadi Perjanjian Kerja

## Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

### a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha terhadap pekerjaan tertentu yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu. Dalam PKWT jika masa waktu kerja yang didalam perjanjian telah habis, maka pekerjaan juga berakhir. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>34</sup> Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat tidak tertulis betentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Lebih lanjut peraturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pada Pasal 12 menjelaskan bahwa jangka waktu PKWT tidak lagi diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, melainkan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

### b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

---

<sup>34</sup> Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."



Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang tidak memiliki masa waktu atau bersifat tetap. Dalam PKWTT, pengusaha dapat membuat masa percobaan kepada pekerja/buruh maksimal 3 bulan.<sup>35</sup> Masa percobaan ini digunakan untuk melihat kesungguhan dan keahlian seorang pekerja/buruh. Apabila seorang pekerja/buruh telah melewati masa percobaannya, maka pekerja/buruh tersebut berhak untuk langsung berstatus menjadi pekerja tetap.

## 2. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Perjanjian Perburuhan atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan *Collective Labour Agreement* (CLA) menurut Tarifvertrage adalah perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian.<sup>36</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (21) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-48/MEN/IV/2004, menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau

---

<sup>35</sup> Ibid.

<sup>36</sup> F.X. Djumialdji & Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1987).

beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>37</sup>

Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur persyaratan untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama, yaitu:

- a. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat perkerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha
- b. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana di sebutkan diatas harus dilaksanakan secara musyawarah
- c. Perjanjian kerja bersama sebagaimana di maksud harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia
- d. Jika terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut sudah dianggap memenuhi ketentuan huruf c.<sup>38</sup> Masa berlaku suatu perjanjian kerja bersama diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

<sup>37</sup> Muhammad Holy One N. Singadimedja, "Kedudukan Perjanjian Bersama (PB) Terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Hubungan Industrial," *Jurnal AKta Yudisia* 2 (2017).

<sup>38</sup> Ruben L. Situmorang, "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Lex Privatum* Vol.I/No.1, no. 1 (2013): 5–11.

pada Pasal 123 dimana masa berlakunya perjanjian kerja bersama adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Tujuan perjanjian kerja bersama memiliki jangka waktu yang singkat adalah agar ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama tersebut dapat terus diperbaharui mengikuti perkembangan zaman. Jika ditemukan hal-hal yang tidak diatur dalam perjanjian kerja tetapi diatur dalam perjanjian kerja bersama, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 128 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Bersama diharapkan dapat menjaga hubungan pengusaha dan seikat pekerja dengan saling memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak yang telah disetujui bersama dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh menjelaskan kewajiban pengusaha untuk menyediakan kesempatan bagi pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak.<sup>39</sup> Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang terbentuk dari para pekerja di suatu atau beberapa perusahaan. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama penting untuk melibatkan

---

<sup>39</sup> Indonesia, “Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh,” 2000.

serikat pekerja/buruh langsung, dikarenakan perjanjian kerja bersama berhubungan erat dengan kesejahteraan para buruh.

## C. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan Pemberi Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

### 1. Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*

Menurut Jumialdji, perusahaan pengguna jasa disebut juga sebagai pemberi tugas, pimpro, *aanbesteder*, *bouwheer*, atau *principal* maupun pemberi pekerjaan.<sup>40</sup> Pertimbangan perusahaan yang menggunakan jasa untuk melakukan *outsource* adalah karena terdapat kesedehanaan perusahaan bagi perngusaha tempat kerja di pekerjakan, yakni perusahaan mengurus permasalahan perekrutan dan pelatihan kerja. Oleh karena itu, perusahaan hanya menentukan kriteria tenaga kerja yang diperlukan dan memberikannya kepada perusahaan *outsourcing*.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep.220/MEN/X/2004 disebutkan bahwa perusahaan yang selanjutnya disebut perusahaan pemberi pekerjaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, memiliki persekutuan atau milik badan hukum, milik orang perseorangan, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

---

<sup>40</sup> Djumialji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006).

- b. Usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>41</sup>

Perusahaan yang ingin mengalihkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain dapat melalui dua bentuk, yaitu:

- a. Pemborongan pekerjaan

Pemborongan pekerjaan memiliki arti bahwa sebagian pekerjaan dialihkan kepada pihak ketiga diluar dari perusahaan. Perusahaan pemborong pekerjaan yang melakukan perjanjian pemborongan kerja adalah perusahaan yang harus berbentuk badan hukum. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan ini harus dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak perusahaan pemborong pekerjaan hanya pekerjaan tertentu saja. Pekerjaan tersebut harus dilakukan secara terpisah dengan kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung oleh pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.<sup>42</sup>

- b. Penyediaan jasa pekerja/buruh

---

<sup>41</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, "Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 220/MEN/X/2004," 2004.

<sup>42</sup> M. Fauzi, "Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing)," *risalah hukum* (2006).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dijelaskan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.<sup>43</sup>

## 2. Manfaat Penggunaan *Outsourcing*

Perkembangan zaman dan persaingan usaha yang semakin ketat membuat perusahaan berusaha untuk membuat kegiatannya berjalan dengan efektif dan efisien. Penggunaan sistem *outsourcing* merupakan suatu cara bagi perusahaan untuk mendukung kegiatannya sehingga tercapainya sasaran bisnis. *Outsourcing* memiliki manfaat bagi perusahaan, yaitu:

- a. Meningkatkan fokus perusahaan, dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain, maka perusahaan akan bisa lebih fokus pada kegiatan inti dari perusahaan.
- b. Penghematan dana capital, dengan adanya perusahaan lain yang ahli dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka perusahaan pengguna jasa dapat menghemat biaya yang harus dikeluarkan dikarenakan perusahaan kurang menguasai suatu pekerjaan tertentu.

---

<sup>43</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, “Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 101/MEN/VI/2004 Tentang Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh,” 2004.

- c. Efisiensi biaya operasional, perusahaan akan dapat mengurangi biaya operasional dikarenakan tidak perlu melakukan pekerjaan tersebut secara mandiri, perusahaan *outsourcing* yang telah ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut akan melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- d. Memperoleh sumber daya manusia yang professional di bidangnya, hal ini dikarenakan pekerja/buruh yang berada pada perusahaan *outsourcing* telah dibekali kemampuan dan keterampilan yang cukup pada bidang yang dikerjakan.<sup>44</sup>

Manfaat dari *outsourcing* juga dimiliki oleh pekerja/buruh dan masyarakat, yaitu:

- a. Mempercepat pertumbuhan industri yang akan mendorong ekonomi
- b. Mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin, dan peningkatan kemampuan ekonomi
- c. Mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi
- d. Meningkatkan kemampuan budaya perusahaan di lingkungan perusahaan
- e. Pekerja/buruh dapat menyerap ilmu yang dapat digunakan saat mendapatkan pekerjaan permanen.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing* (Jakarta: PT. Gramedia, 2004).

<sup>45</sup> Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus* (Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, 2012).

Selain memberikan manfaat bagi perusahaan dan masyarakat pekerja/buruh, *outsourcing* juga memberikan manfaat bagi pemerintah, yaitu:

- a. Dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan masyarakat
- b. Sebagai pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan usaha kecil karena perusahaan sebagian pelaku *outsource* membentuk koperasi ataupun usaha kecil
- c. Mengurangi beban pemerintah dalam penyediaan fasilitas umum seperti transportasi, listrik, air, dan pelaksanaan ketertiban umum karena kegiatan tersebut bisa dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Ibid.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Waktu dan Tempat Penelitian

##### 1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline skripsi.

N O	Kegiatan	Bulan																			
		Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Seminar Proposal					■	■														
2	Perbaikan Proposal							■	■												
3	Acc Perbaikan									■	■										
4	Penelitian													■	■	■	■				
5	Seminar Hasil																	■	■		
6	Sidang Meja Hijau																			■	■

Tabel 1 Waktu Penelitian

##### 2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang berkedudukan di Jl. K.H. Wahid Hasyim No.14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154.

## B. Metodologi Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penilititan skripsi ini adalah menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan yang mengkaji hukum berdasarkan bahan hukum utama dengan menelaah teori, konsep, asas hukum serta peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum normatif disebut juga dengan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data-data skunder.

- a. Data Primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dengan mengajukan wawancara kepada informan atau narasumber dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- b. Data Sekunder adalah data yang berupa dokumen resmi, buku ilmiah, jurnal *online*, hasil-hasil penelitian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan.

### 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penyelesaian skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi kasus di Dinas Ketenagakerajaan Kota Medan. Deskriptif analisis bertujuan untuk memberikan gambaran serta penjelasan mengenai pelaksanaan peraturan hukum yang berlaku. Penelitian Deskriptif analisis digunakan dalam penelitian ini dikarenakan penulis ingin

memberikan gambaran mengenai penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial khususnya peutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja perusahaan *outsourcing* di Kota Medan.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian skripsi ini digunakan alat pengumpul data, yakni:

#### a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik pengumpulan studi kepustakaan dilakukan dengan cara melakukan penelitian terhadap sumber-sumber bacaan, yaitu buku, jurnal hukum, pendapat ahli, peraturan perundang-undangan dan bahan lain yang berhubungan dengan penelitian skripsi ini.

#### b. Studi Lapangan (*Field Research*)

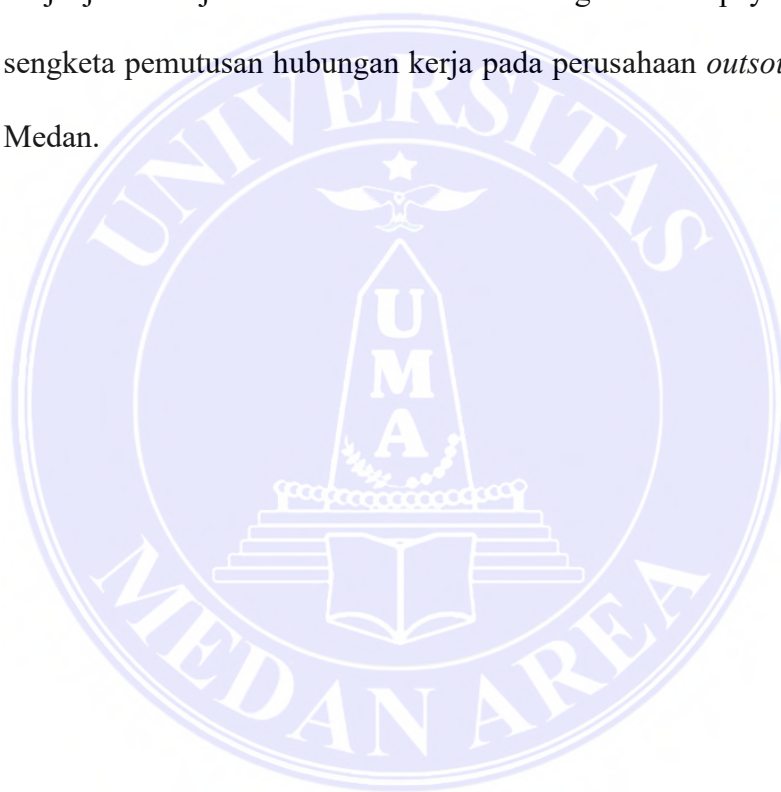
Teknik pengumpulan studi lapangan dilakukan dengan cara melakukan penelitian untuk mendapatkan data-data secara langsung di lapangan. Penulis melakukan studi lapangan langsung Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

### 4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian skripsi ini adalah metode analisis secara kualitatif. Metode analisis kualitatif merupakan metode dengan memperhatikan fakta-fakta yang terjadi dilapangan sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Data yang diperoleh dalam melakukan peneitian di lapangan berupa hasil wawancara. Dalam hal ini, peneliti akan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada narasumber terkait dengan

topik dan permasalahan penelitian yang kemudian narasumber akan menyampaikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Dengan menggunakan sumber-sumber hukum yang ada, peneliti akan memahami jawaban dari narasumber dan akan menarik kesimpulan terhadap jawaban yang diterima.

Dari hasil analisis tersebut, maka akan diketahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan *outsourcing* dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan bagaimana upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja pada perusahaan *outsourcing* di Kota Medan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan pada Skripsi ini, maka Peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum mengenai *outsourcing* atau alih daya telah diatur lama sejak adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan pada Pasal 64 yang mengatakan bahwa adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan tenaga kerja, dimana perusahaan itu dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan ketentuan-ketentuan yang baru terkait sistem alih daya. Turunan Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan lebih rinci mengenai pengaturan terkait alih daya. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan tidak lagi terbatas pada pekerjaan penunjang saja, melainkan tergantung kebutuhan perusahaan terkait sektor pekerjaan apa yang ingin dialih dayakan. Pengaturan mengenai Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh juga mengalami sedikit perbedaan, dimana pada Undang-Undang Ketenagakerjaan perusahaan harus memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Sedangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

2021 menyebutkan bahwa perusahaan harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Meskipun dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada pada Peraturan Pemerintah.

2. Perlindungan hukum bagi pekerja pada perusahaan *outsourcing* atau alih daya tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 13 huruf (f) menjelaskan bahwa hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama harus tertera dalam perjanjian kerja. Hal tersebut berguna untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh terkait apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Hak dan kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut akan mengikat sampai batas waktu PKWT berakhir, dimana pada Peraturan Pemerintah mengatur mengenai masa waktu PKWT adalah paling lama 5 (lima) tahun. Setiap PKWT yang telah habis masa waktunya, maka pekerja akan mendapatkan kompensasi atas pekerjaannya dengan syarat pekerja/buruh telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan alih daya dengan pekerja tidak terbatas pada PKWT saja, melainkan dapat juga PKWTT. Perlindungan pekerja/buruh alih daya, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul

menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya sesuai dengan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, ataupun Perjanjian Kerja Bersama.

3. Penyelesaian sengketa bila terjadi pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam penyelesaian perselisihan, harus dilakukan penyelesaian melalui bipartit. Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan hubungan industrial. Perundingan bipartit harus dilakukan oleh kedua belah pihak secara musyawarah untuk mufakat. Apabila perundingan secara bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak harus melaporkannya kepada Dinas Ketenagakerjaan. Dalam proses penyelesaian sengketa, Dinas Ketenagakerjaan akan memfasilitasi para pihak yang bersengketa untuk melakukan mediasi. Didalam hal ini, mediasi dipimpin oleh pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang bertugas sebagai mediator antara kedua pihak. Mediator akan membantu para pihak menyelesaikan permasalahan yang ada, namun apabila tidak mencapai kesepakatan maka mediator akan membuat anjuran tertulis kepada para pihak. Para pihak harus memberikan jawaban paling lama 10 (sepuluh) hari kerja terkait dengan anjuran tertulis tersebut. Apabila para pihak setuju, maka akan dibuat perjanjian bersama yang mengikat kedua belah pihak. Namun apabila mediasi tersebut gagal, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan menyertakan risalah penyelesaian secara mediasi atau konsiliasi.

## B. Saran

1. Diharapkan kepada pembentuk peraturan perundang-undangan agar dapat menciptakan peraturan yang seimbang dan tidak merugikan pihak-pihak yang terkait, baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Agar tidak menimbulkan perselisihan yang timbul akibat peraturan perundang-undangan tersebut.
2. Diharapkan kepada para pihak dalam pembuatan perjanjian kerja harus memperhatikan keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini bertujuan agar mencegah adanya kesalahpahaman ataupun perselisihan yang dapat timbul antar kedua belah pihak.
3. Diharapkan dengan adanya Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat menjadi penengah antara pihak-pihak yang bersengketa dalam hal ketenagakerjaan apabila tidak dapat diselesaikan melalui bipartit. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat menjadi fasilitator yang adil bagi kedua belah pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Djojohadikusumo, Sumitro. *Indonesia Dalam Perkembangan Dunia Kini Dan Masa Yang Akan Datang*. Jakarta: LP3S, 2005.
- Djumialji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Harahap, Dr. Arifuddin. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. 1st ed. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Heryati, B. Rini. *Hukum Bisnis*. Semarang: Semarang University Press, 2009.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Kusuma, H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. 1st ed. Jakarta: Prenadamedia Grup, 2019.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1988.
- Nedeng, I Wayan. *Outsourcing Dan PKWT*. Jakarta: PT Lembangtek, 2003.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2015.
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: PT. Gramedia, 2004.
- Simanjuntak, Payaman. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP FE-UI, 2008.
- Soejono, F.X. Djumialdji & Wiwoho. *Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Yasar, Iftida. *Outsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus*. Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, 2012.

### B. Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata," 1848.
- . "Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja," 2021.
- . "Rencana Strategis Tahunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026," 2021.

- . “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” 2003.
- . “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” 2004.
- . “Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh,” 2000.
- . “Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan,” n.d.
- . “Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen,” 1999.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia. “Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 220/MEN/X/2004,” 2004.

———. “Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 101/MEN/VI/2004 Tentang Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh,” 2004.

### C. Jurnal

- Alfiyani, Nur. “Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja Nur Alfiyani.” *Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan* 14, no. 2 (2020): 2020.
- Fadillah, Soraya. “Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Memberikan Perlindungan Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Outsourcing.” *Citra Justicia : Majalah Hukum dan Dinamika Masyarakat* 21, no. 2 (2020): 16–24.
- Fauzi, M. “Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing).” *risalah hukum* (2006).
- J., Catur, Djongga, Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasoit, Khairul Anam, and Bambang Wiyono. “Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Lex Specialis* 1, no. 2 (2020): 178–188.
- Julianti, Lis. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia.” *Jurnal Advokasi* 5, no. 1 (2015): 15–29.
- Kunarti, Siti. “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing).” *Jurnal Dinamika Hukum* 9, no. 1 (2009): 67–76.
- Maldini, Sandy, Aerlangga Bagus Setiawan, and Imam Budi Santoso.

“Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.” *Veritas* 7, no. 2 (2021): 59–69.

Maswandi. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial.” *Publika uma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (2017): 36.

Singadimedja, Muhammad Holy One N. “Kedudukan Perjanjian Bersama (PB) Terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Hubungan Industrial.” *Jurnal AKta Yudisia* 2 (2017).

Situmorang, Ruben L. “Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Lex Privatum* Vol.I/No.1, no. 1 (2013): 5–11.

Zubi, Muhammad, Marzuki, and Ibnu Affan. “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law).” *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 3 (2021): 1171–1195.

#### D. Internet

DSL A (Daud Silalahi & Lawencon Associates). “Outsourcing Di Indonesia & Perlindungan Hukumnya.” Accessed April 17, 2022. <https://www.dslalawfirm.com/id/outsourcing/>.

Farida, Ike. “Perjanjian Perburuhan.” *Google Books*. Last modified 2014. Accessed December 23, 2021. [https://www.google.co.id/books/edition/Perjanjian\\_Perburuhan/NpD5DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=jenis+perjanjian+kerja&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Perjanjian_Perburuhan/NpD5DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=jenis+perjanjian+kerja&printsec=frontcover).

Sudiarawan, Kadek Agus. “Sinkronisasi Pengaturan Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Di Indonesia.” *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 2, no. 1 (January 6, 2016). Accessed December 19, 2021. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/7281>.

“MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki Dalam Jangka Waktu Dua Tahun | Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.” Accessed June 22, 2022. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816>.

## LAMPIRAN

### A. Surat Pengantar Penelitian



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 624/FH/01.10/N/2022 27 Mei 2022  
Lampiran : ----  
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

Kepada Yth :  
Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan  
di-  
Medan

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :


Nama : Felix Diovangga Putra Parhusip  
N I M : 188400092  
Fakultas : Hukum  
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan*".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan  
  
Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH



**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693  
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkmedan.go.id

**SURAT REKOMENDASI RISET**  
NOMOR : 070/089 /Balitbang/2022

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari: Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Nomor: 624/FH/01.10/V/2022. Tanggal: 27 Mei 2022. Hal: Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Riset Kepada :

Nama : Felix Diovangga Putra Parhusip.  
NIM : 188400092.  
Prodi : Hukum.  
Judul : "Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan".  
Lokasi : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.  
Lamanya : 1 (Satu) Bulan.  
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset.
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil Riset diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian dalam bentuk soft copy atau melalui Email ( balitbangmedan@yahoo.co.id ).
5. Surat rekomendasi Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.  
Pada Tanggal : 6 Juni 2022




- Tembusan :**
1. Walikota Medan, (sebagai Laporan).
  2. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
  3. Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
  4. Arsip.

## B. Hasil Wawancara

### Pertanyaan Wawancara:

1. Bagaimana aturan hukum mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) di Indonesia?
2. Apakah dengan berlakunya undang-undang cipta kerja tahun 2020 terdapat perubahan yang signifikan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja *outsourcing*?
3. Bagaimana syarat atau pedoman sebuah perusahaan dapat melakukan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) di Indonesia?
4. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dengan disahkannya undang-undang cipta kerja?
5. Pada saat berakhirnya PKWT, apakah pekerja mendapatkan kompensasi?
6. Bagaimana perlindungan hukum pekerja *outsourcing* apabila dilakukannya pemutusan hubungan kerja secara sepihak?
7. Apabila terjadi sengketa atau peselisihan antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan, bagaimana upaya penyelesaiannya?

Kepala Seksi Syarat Kerja  
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

  
Mymoonah Sitanggang  
197112171998032004

Jawaban Narasumber:

1. Aturan hukum mengenai *outsourcing* atau alih daya terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan turunan dari Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 pada Bab IV Pasal 18 ayat (1) yang mengatakan bahwa hubungan kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Pada Pasal 19 disebutkan bahwa Perusahaan Alih Daya memperkerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka perjanjian kerja itu harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang objek pekerjaannya masih ada. Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat (Pasal 20).
2. Dengan berlakunya Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tidak banyak perubahan yang signifikan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat perbedaan nama dalam istilah *outsourcing* pada undang-undang ketenagakerjaan dengan undang-undang cipta kerja. Pada undang-undang ketenagakerjaan disebut sebagai perusahaan penyedia jasa atau pemborongan pekerjaan, sedangkan pada undang-undang cipta kerja disebut sebagai alih daya. Lalu pada undang-undang ketenagakerjaan pekerjaan yang dapat di serahkan ke pihak lain hanya pekerjaan pendukung usaha saja, sedangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak ada diatur jenis pekerjaan yang dapat diserahkan ke perusahaan lain. Sedangkan hubungan kerja dan perlindungan hukumnya tetap sama.
3. Pengaturan mengenai syarat perusahaan *outsourcing* diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 20 dimana Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat (1), serta 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 (2). Sebelum diatur pada peraturan pemerintah ini, diatur terlebih dahulu dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

4. Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT pada undang-undang cipta kerja sama dengan undang-undang ketenagakerajaan. Perbedaannya hanya jangka waktunya, dimana pada undang-undang ketenagakerjaan maksimal 3 tahun dan diperpanjang maksimal 2 kali sedangkan pada undang-undang cipta kerja 5 tahun dan tidak dibatasi diperpanjang berapa kali.
5. Pada undang-undang ketenagakerjaan tidak diberikannya kompensasi apabila telah habis masa perjanjian, sedangkan pada peraturan pemerintah diberikan kompensasi apabila perjanjian kerja telah habis.
6. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pekerja akan mendapatkan kompensasi apabila perjanjian kerja telah habis. Sedangkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu akan mendapatkan pesangon apabila memenuhi syarat. Apabila berakhir PKWT maka otomatis berakhir pula hubungan kerjanya. Apabila salah satu pihak mengakhiri kontrak sebelum habis masa kontrak sesuai dengan perjanjian PKWT, maka pihak yang membatalkan atau mengakhiri harus membayar sisa kontrak yang berlaku.
7. Upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan dapat diselesaikan dengan cara bipartit. Namun apabila cara bipartit tidak berhasil, maka akan dilakukan dengan cara mediasi. Lalu apabila proses mediasi juga tidak menghasilkan kesepakatan, maka akan dilanjutkan ke pengadilan hubungan industrial.



### C. Surat Keterangan Selesai Penelitian



## PEMERINTAHAN KOTA MEDAN DINAS KETENAGAKERJAAN

Jln. K.H. Wahid Hasyim No. 14, Telp. 4514424 Fax. 4511428  
MEDAN 20154

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 942

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menerangkan bahwa :

N a m a : FELIX DIOVANGGA PUTRA PARHUSIP  
NPM : 188400092  
Prodi : Hukum. Fakultas Hukum Universitas Medan Area

Yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan Riset/Penelitian untuk pengambilan Data di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan judul :

**" Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan ( Outsourcing ) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan "**

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

MEDAN, 13 JUNI 2022

Pt. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN



**Drs. RIDWAN SITANGGANG**  
PEMBINA TINGKAT I  
NIP. 19660501 198603 1 005