

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
OUTSOURCING DI PT RESKA MULTI USAHA**

TESIS

OLEH:

**AGUS LIYANTO M. SIGALINGING
NPM. 241803028**



**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/7/26

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)14/7/26

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DI PT RESKA MULTI USAHA

TESIS

Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister
Ilmu Hukum pada Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/7/26

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)14/7/26

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
MAGISTER ILMU HUKUM**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
OUTSOURCING DI PT RESKA MULTI USAHA**
NAMA : **AGUS LIYANTO M. SIGALINGING**
NPM : **241803028**
PROGRAM STUDI : **ILMU HUKUM**

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D

Dr. Rafiqi, SH, MM, M.Kn

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum**

Direktur



Isnaini, S.H., M.Hum, Ph.D



Prof. Dr. Retna Astuti Kuswardani, M.S

Telah diuji pada Tanggal 10 April 2026

NAMA : AGUS LIYANTO M. SIGALINGING

NPM : 241803028



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH.

Sekretaris : Dr. Wenggedes Frensh, SH, MH.

Pembimbing I : Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D.

Pembimbing II: Dr. Rafiqi, SH, MM, M.Kn.

Penguji Tamu : Prof. Dr. Maswandi, SH, M.Hum.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/7/26

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)14/7/26

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **AGUS LIYANTO M. SIGALINGING**
Npm : **241803028**
Judul : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
OUTSOURCING DI PT RESKA MULTI USAHA**

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut:

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan dari tesis atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan, maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, April 2026
Yang Menyatakan,


**AGUS LIYANTO M.
SIGALINGING
NPM. 241803028**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di
bawah ini :

Nama : AGUS LIYANTO M. SIGALINGING
NPM : 241803028
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-
Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DI PT RESKA MULTI USAHA

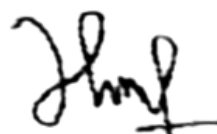
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti
Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan,
mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*),
merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal: April 2026

Yang menyatakan



AGUS LIYANTO
M. SIGALINGING

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* DI PT RESKA MULTI USAHA

Nama : Agus Liyanto M. Sigalinging
NPM : 241803028
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Pembimbing I : Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D
Pembimbing II : Dr. Rafiqi, SH, MM, M.Kn

Penelitian ini mengkaji secara kritis perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya (*outsourcing*) di PT Reska Multi Usaha (RMU), sebuah anak perusahaan BUMN yang mengandalkan model alih daya untuk menopang operasional di sektor transportasi. Model alih daya, yang kerap digunakan untuk efisiensi bisnis, secara inheren menimbulkan kerentanan bagi pekerja akibat hubungan kerja yang tidak langsung, status kontrak yang tidak pasti, dan potensi kesenjangan hak. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab tiga rumusan masalah utama: (1) bagaimana gambaran perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya di PT Reska Multi Usaha; (2) bagaimana keseimbangan hak dan kewajiban pekerja alih daya di PT Reska Multi Usaha; dan (3) bagaimana penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya di PT Reska Multi Usaha. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Dengan instrumen pengumpulan data yaitu observasi, studi dokumentasi dan wawancara, analisis data yaitu deskriptif analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara normatif sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 namun secara substantif perlindungan hukum tersebut belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidakpastian hubungan kerja akibat perpanjangan kontrak secara berulang, perbedaan perlakuan antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja *Outsourcing* , PT Reska Multi Usaha.

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION FOR OUTSOURCED WORKERS AT PT RESKA MULTI USAHA

Name : Agus Liyanto M. Sigalinging
NPM : 241803010
Study Program : Master Of Law
Advisor I : Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D
Advisor II : Dr. Rafiqi, SH, MM, M.Kn

This study critically examines the legal protection of outsourced workers at PT Reska Multi Usaha (RMU), a subsidiary of a state-owned enterprise (BUMN) that relies on an outsourcing model to support its operations in the transportation sector. The outsourcing model, often used for business efficiency, inherently creates vulnerabilities for workers due to indirect employment relationships, uncertain contract status, and potential rights gaps. This study aims to answer three main research questions: (1) how is the legal protection for outsourced workers at PT Reska Multi Usaha described? (2) how is the balance between the rights and obligations of outsourced workers at PT Reska Multi Usaha?; and (3) how is the implementation of legal protection for outsourced workers at PT Reska Multi Usaha? This study uses an empirical juridical research method with a statutory and conceptual approach. The data collection instruments are observation, documentation studies, and interviews, while the data analysis is descriptive analysis. The results of this study indicate that while normatively, it complies with labor laws and regulations, particularly Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation No. 35 of 2021, substantively, legal protection is not yet fully optimal. This is evident in the persistence of uncertainty in employment relationships due to repeated contract extensions and the disparity in treatment between outsourced and permanent workers.

Keywords: Legal Protection, Outsourced Workers, PT Reska Multi Usaha

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* di PT Reska Multi Usaha”**. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada program studi yang penulis tempuh. Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari berbagai kendala dan tantangan, baik dari segi akademik maupun non-akademik. Namun demikian, berkat bimbingan, arahan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak, tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Isnaini, S.H., M.Hum., Ph.D, selaku Ketua Progam Studi Pascasarjana Universitas Medan Area.
4. Bapak Isnaini, S.H., M.Hum., Ph.D, selaku dosen pembimbing utama saya yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan serta waktu kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu Dr. Rafiqi, S.H., M.M., M.Kn., selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan serta waktu kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Teristimewa kepada orang tua penulis Ayah saya Asdin Sigalingging, dan Ibu Deliana Manalu terkasih yang selama ini banyak memberikan dukungan, kasih sayang, materi, motivasi dan doa yang tidak pernah henti semasa hidup penulis.
7. Terimakasih kepada adik-adikku yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
8. Terimakasih kepada support system penulis, Lamtiur Hutabarat yang senantiasa memberikan dukungan serta doa selama proses penyusunan tesis ini hingga selesai.
9. Terimakasih kepada seluruh pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Penulis berharap agar tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi pihak lain yang membutuhkan.

Medan, April 2026

Penulis



Agus Liyanto M. Sigaingging

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1. 1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 15
2.1 Teori Perlindungan Hukum	15
2.2 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Pekerja	17
2.2.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	17
2.2.2 Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh.....	18
2.3 Tinjauan Umum tentang <i>Outsourcing</i>	20
2.3.1 Pengertian <i>Outsourcing</i>	20
2.3.2 Dasar Hukum <i>Outsourcing</i>	21
2.3.3 Tujuan dan Manfaat <i>Outsourcing</i>	23
2.3.4 Resiko <i>Outsourcing</i>	24
2.3.5. Syarat <i>Outsourcing</i>	26
2.3.6. Jenis-Jenis Perusahaan <i>Outsourcing</i>	28
2.4 Penelitian Terdahulu.....	30
2.5 Kerangka Berpikir	34
 BAB III METODE PENELITIAN	 35

3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	36
3.2.1 Tempat Penelitian	36
3.2.2 Waktu Penelitian.....	36
3.3 Jenis Dan Sumber Data	37
3.4.1 Data Primer	37
3.4.2 Data Sekunder.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Sejarah Objek Penelitian	41
4.2 Hasil Penelitian.....	49
4.2.1 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing di PT Reska Multi Usaha	49
4.2.2 Perlindungan Hak Normatif	57
4.2.3 Perlindungan Melalui Perjanjian Kerja	60
4.2.4 Perlindungan Hukum dari Sisi Pemerintah.....	62
4.2.5 Perlindungan Hukum dari Sisi Serikat Buruh	64
4.3 Permasalahan dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum	66
4.4 Upaya Penyelesaian dan Penguatan Perlindungan Hukum	67
4.4.1 Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> di PT Reska Multi Usaha	69
4.5 Hak dan Kewajiban Pekerja Outsourcing di PT Reska Multi Usaha	73
4.5.1 Mekanisme Perekrutan Pekerja <i>Outsourcing</i>	73
4.5.2 Bentuk Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja	74
4.5.3 Penempatan dan Pembagian Tugas Pekerja <i>Outsourcing</i>	76
4.5.4 Sistem Pengupahan dan Fasilitas Kerja	77
4.5.5 Pengawasan dan Penilaian Kinerja Pekerja <i>Outsourcing</i>	78
4.5.6 Hak dan Kewajiban Pekerja Outsourcing di PT Reska Multi Usaha ...	78
4.6 Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing di PT Reska Multi Usaha	88
4.6.1 Batasan Pekerjaan Inti dan Non-Inti	92

4.6.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Kepastian Kerja	93
4.6.3 Upah, Tunjangan, dan Kesejahteraan Ekonomi.....	94
4.6.4 Jaminan Sosial (BPJS) dan Aksesibilitasnya.....	95
4.6.5 Kondisi Kerja, Non-Diskriminasi, dan Pengembangan Karir	96
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.1 Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal penelitian	25
Tabel 3.2 Defenisi Operasionalisasi Variabel	25



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	22
------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah pemberian atas hak yang mendasar dan telah dilindungi oleh konstitusi itu dimana tertuang pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yakni “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam hal ini pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam mempekerjakan *outsourcing*, perusahaan harus pula memperhatikan kesejahteraan pekerja yang bersangkutan, misalnya dalam persoalan waktu kerja. Waktu kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini terkait dengan kesejahteraan dari para pekerja/buruh demi untuk mendapatkan pekerja maksimal dan mencapai target yang diinginkan pengusaha menerapkan prinsip efisiensi, sehingga tidak jarang pengusaha mengeksploitasi tenaga pekerja /buruh untuk bekerja melebihi waktu normal atau batas waktu yang telah ditentukan. Pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh dibatas waktu normal maka pengusaha tersebut wajib memberi upah kerja lembur.¹

Perlindungan yang diberikan kepada pekerja dimaksudkan agar menanggung atas hak-hak pekerja dan menjamin atas persamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi apapun demi mewujudkan ketentraman

¹ Andre Setiawan, E Imma Indra Dewi, 2014, “Pemenuhan Hak Pekerja Outsourcing Yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja Normal”,Jurnal di PT Trakindo Utama Balikpapan.

pekerja dan keluarganya tanpa mengurangi perhatian dan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. undang-undang tentang perlindungan pekerja di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.²

Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “ hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja (KKB) yang ada. Dalam memulai hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan haruslah membuat suatu perjanjian kerja guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja *outsourcing* agar untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerjaannya. Keberadaan hukum ketenagakerjaan sangat strategis dan mendasar, hal ini terjadi karena muatan nya bukan hanya teknis semata, tetapi juga penuh dengan muatan sosial, ekonomi, dan politik yang juga berkaitan dengan masalah hak asasi manusia.³

Istilah *outsourcing* dalam bahasa Indoneia dikenal dengan istilah “alih daya”. Sedangkan menurut Maurice F Greaver II *outsourcing* diartikan sebagai “strategic use of outside parties to perform activities. Traditionally handled by

² Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61-74.

³ Fenny Natalia Khoe, “ Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” *Jurnal Ilmiah*, 2013

internal staf and resources”. Definisi tersebut dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (outside provider), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Ada juga Pandangan yang mengatakan *outsourcing* merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing).⁴ Kitab Undang – Undang Hukum Perdata tidak menyebutkan secara tegas istilah *outsourcing* . Namun pengertian *outsourcing* bisa dijumpai dalam Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang menyatakan *outsourcing* merupakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.⁵

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan ditambah dengan jumlah penduduk yang sangat besar, itu merupakan salah satu modal yang sangat penting. Perlindungan hukum

⁴ L.Husni, Any Suryani Hamzah, 2014, “Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem outsourcing, Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat”, Jurnal Masalah-Masalah Hukum , Jilid 45 No.3.

⁵ Chrys Wahyu Indrawati, Sukarmi, 2017, ”Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja Outsourcing Waktu Tertentu”, studi di Bank Jateng, Vol.4 No.3

terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesimbangan. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003, meliputi: Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat dan perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Fenomena outsourcing atau alih daya telah menjadi strategi bisnis yang lazim diterapkan oleh banyak perusahaan di Indonesia, termasuk di sektor transportasi dan jasa penunjang. Praktik ini memungkinkan perusahaan untuk fokus pada inti bisnisnya dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga. Namun, di balik efisiensi operasional yang ditawarkan, sistem outsourcing seringkali menimbulkan berbagai isu terkait hak-hak dan perlindungan hukum bagi pekerja yang terlibat. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui dengan Peraturan Pemerintah Nomor

35 Tahun 2021, telah berupaya mengatur secara komprehensif mengenai hubungan kerja outsourcing guna menjamin kepastian hukum dan perlindungan terhadap pekerja.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah.⁶ Bila merujuk kepada Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4 (empat), yaitu : Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 5 (lima) tahun. Pekerjaan yang bersifat musiman. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Bila merujuk kepada aturan diatas, maka jenis tenaga kerja hanya dapat diterapkan untuk 3 (tiga) jenis pekerjaan, yaitu tenaga kerja kontrak, tenaga kerja musiman dan tenaga kerja harian/lepas.

Tenaga kerja tidak tetap ini harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Seperti halnya yang tertera pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁷ Perlindungan pekerja dari

⁶ Fenny Natalia Khoe, “ Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” Jurnal Ilmiah, 2013, h. 3

⁷ R. Joni Bambang S, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 289

kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologi dan filosofis.⁸ Awalnya terjadinya hubungan kerja disebabkan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama, maka dari itu, dalam mengangkat tema tersebut agar penegakan hukum di Indonesia dapat berjalan. Terjadinya hubungan yang jelas antara pengusaha dengan pekerja dan tidak ada pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja. Para pekerja dan pengusaha sama-sama dapat mensejahterakan kehidupannya.

Secara normatif, peraturan perundang-undangan di Indonesia telah mengatur berbagai aspek perlindungan bagi pekerja outsourcing. Prinsip non-diskriminasi, pengalihan hak-hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa outsourcing, serta kewajiban perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja, merupakan beberapa bentuk perlindungan yang diamanatkan. Tujuan dari regulasi ini adalah untuk mencegah eksploitasi dan memastikan bahwa pekerja outsourcing mendapatkan perlakuan yang adil serta setara dengan pekerja lainnya. Namun, dalam praktiknya, seringkali ditemukan adanya celah atau interpretasi yang berbeda

⁸ Soerdarjadi, Op. Cit, h. 59

dalam penerapan aturan tersebut, yang pada akhirnya dapat merugikan posisi pekerja. Disparitas antara perlindungan hukum secara *de jure* dan *de facto* menjadi krusial untuk ditelaah lebih lanjut.

Praktek *outsourcing* pada saat ini semakin marak dilakukan baik dari kalangan pengusaha maupun penyedia jasa *outsourcing* itu sendiri. Seiring dengan berkembangnya hubungan industrial ketenagakerjaan dengan sistem *outsourcing* banyak menimbulkan suatu hal negatif bagi perkembangan pekerja/buruh. Banyak hak-hak pekerja begitu diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*.

Fenomena alih daya (*outsourcing*) telah menjadi strategi bisnis yang lazim di berbagai sektor industri di Indonesia, menawarkan fleksibilitas operasional dan efisiensi biaya bagi perusahaan⁹. Sejak diperkenalkan secara masif pada awal tahun 2000-an, model ketenagakerjaan ini memungkinkan perusahaan untuk memfokuskan sumber daya pada kompetensi inti mereka, sementara fungsi-fungsi pendukung diserahkan kepada pihak ketiga. Namun, di balik efisiensi yang ditawarkan, praktik alih daya seringkali menimbulkan implikasi kompleks terhadap hak-hak dan kesejahteraan pekerja. Pekerja alih daya kerap dihadapkan pada ketidakpastian status kepegawaian, perbedaan upah dan fasilitas dibandingkan pekerja inti, serta minimnya akses terhadap jaminan sosial dan perlindungan serikat pekerja.¹⁰

⁹ Purnomo, A. (2021). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Era Ekonomi Digital*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

¹⁰ Situmorang, M., & Hutabarat, P. (2022). *Implikasi Hukum Praktik Outsourcing Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(3), 187-200.

Kondisi terkini menunjukkan bahwa meskipun regulasi terkait alih daya telah mengalami beberapa kali perubahan, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga yang terbaru dalam Undang-Undang Cipta Kerja, implementasinya masih menyisakan banyak tantangan. Data dari berbagai lembaga pengawas ketenagakerjaan dan serikat pekerja mengindikasikan bahwa pelanggaran hak-hak pekerja alih daya masih sering terjadi, mulai dari pemutusan hubungan kerja sepihak, pembayaran upah di bawah standar, hingga praktik kontrak kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum¹¹. Hal ini menciptakan jurang pemisah antara semangat perlindungan hukum yang diamanatkan undang-undang dengan realitas di lapangan yang dialami oleh para pekerja.

Sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas keberibadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia sudah mulai agak memudar.¹² Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia pada era saat ini sudah mulai terlupakan khususnya dalam hubungan industrial terhadap ketenagakerjaan dengan sistem *outsourcing* . Jika dilihat dalam sila sebagai falsafah bangsa kita mengenai hubungan industrial antara pengusaha dan buruh banyak problematika yang terjadi dikalangan pekerja / buruh. Yang terjadi di PT Reska Multi Usaha belum maksimal

¹¹ Lembaga Bantuan Hukum Jakarta. (2023). *Laporan Tahunan Situasi Hak Asasi Pekerja di Indonesia*. Jakarta: LBH Jakarta

¹² Fritje Rumimpunu, 2014, “Sistem Hubungan Industrial, Pancasila di Indonesia Dengan Tenaga Kerja Perusahaan Dilihat Dari Aspek, Undang – Undang No. 13 Tahun 2003” Vol 2 No.2.

dalam memperjuangkan pekerja *outsourcing* dapat dilihat telatnya pembayaran BPJS kesehatan yang mengakibatkan non aktifnya BPJS kesehatan pekerja dan ketika pekerja mau berobat tidak bisa lagi, jadi harus menggunakan dana pribadi pekerja, perusahaan mencoba memberikan alternatif seperti mengkalim biaya yang muncul saat berobat, akan tetapi ini juga mengalami kendala karena nota biaya berobat tersebut harus di kirim ke kantor pusat sehingga memakan waktu dan biaya lagi.

PT Reska Multi Usaha juga rentan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) misalnya apabila ada permohonan pengantian pekerja dari *bowheer* atau pemberi kerja dan selaras dengan Peraturan Perusahaan PT Reska Multi Usaha Periode 2024-2026 BAB XV Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 56 ayat 1 bagian d "Adanya permohonan pengakhiran hubungan kerja dari perusahaan pemberi pekerjaan khusus pekerja alihdaya" ini merugikan pekerja alihdaya. Indikasi ini menunjukkan lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terlihat dari problematika *outsourcing* yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika *outsourcing* memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial yang beroperasi melalui “dis-solution subject”, yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi.

Ketidakpastian tersebut terutama tampak pada bentuk hubungan kerja yang umumnya menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pola

hubungan kerja ini menyebabkan pekerja *outsourcing* sewaktu-waktu dapat mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), baik karena berakhirnya masa kontrak maupun akibat perubahan kebijakan dari perusahaan pengguna jasa. Kondisi ini menimbulkan rasa tidak aman secara ekonomi dan psikologis bagi pekerja, sekaligus memperlemah posisi tawar mereka dalam hubungan industrial. Apabila PHK terjadi bukan karena kesalahan atau pelanggaran disiplin pekerja, melainkan karena permintaan perusahaan pengguna, maka situasi tersebut berpotensi melanggar prinsip keadilan dan perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan. Hal ini dikuatkan dengan kajian Setiawan (2018) yang menyatakan bahwa Secara de jure, hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengamanatkan prinsip non-diskriminasi antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*, serta menjamin hak-hak dasar pekerja termasuk upah yang layak, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman. Bahkan, PP No. 35 Tahun 2021 secara spesifik mengatur mengenai pengalihan perlindungan hak-hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Namun, implementasi de facto seringkali menunjukkan adanya disparitas yang signifikan¹³

Persoalan utama yang muncul adalah ketidakpastian status kerja. Hubungan kerja pekerja *outsourcing* pada umumnya berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sehingga tidak memberikan jaminan keberlanjutan pekerjaan dalam jangka panjang. Kondisi ini membuat pekerja sewaktu-waktu dapat mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) ketika kontrak berakhir atau ketika perusahaan pengguna tidak lagi membutuhkan jasa mereka. Situasi tersebut

¹³ Setiawan, B. (2018). Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing di Indonesia: Analisis Yuridis Terhadap Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 48(2), 250-265.

menimbulkan rasa tidak aman secara ekonomi dan psikologis, serta memperlemah posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial.

Selain itu, pekerja *outsourcing* juga berpotensi mengalami PHK bukan karena kesalahan pribadi, melainkan akibat permohonan dari perusahaan pemberi pekerjaan, misalnya karena pergantian pimpinan atau perubahan kebijakan manajerial. PHK yang terjadi atas dasar permintaan pihak ketiga ini menimbulkan persoalan keadilan karena pekerja tidak memiliki kendali terhadap faktor penyebabnya. Dalam kondisi demikian, perlindungan hukum yang seharusnya menjamin kepastian dan keberlanjutan hubungan kerja menjadi dipertanyakan.

Persoalan lain yang tidak kalah penting adalah lemahnya perlindungan hukum normatif dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan. Dalam praktik, ketentuan-ketentuan internal perusahaan sering kali lebih menitikberatkan pada kepentingan manajerial daripada perlindungan terhadap pekerja, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja. Hal ini juga berkaitan dengan posisi tawar pekerja *outsourcing* yang relatif lemah karena keterbatasan akses terhadap perundingan kontrak maupun perlindungan kolektif melalui serikat pekerja. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DI PT RESKA MULTI USAHA “**

Pentingnya penelitian ini tidak hanya terletak pada upaya untuk mengidentifikasi akar masalah dari kesenjangan tersebut, tetapi juga untuk menegaskan kembali prinsip keadilan sosial dan perlindungan hak asasi manusia dalam konteks hubungan industrial. Pekerja, terlepas dari status kepegawaiannya, memiliki hak fundamental untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, upah yang

adil, serta jaminan sosial yang memadai (ILO, 1998). Mengabaikan perlindungan terhadap pekerja alih daya berarti mengabaikan sebagian besar angkatan kerja yang rentan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada stabilitas sosial dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Oleh karena itu, kajian mendalam mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing menjadi krusial untuk memastikan tercapainya keseimbangan antara kepentingan bisnis dan hak-hak pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT Reska Multi Usaha?
- b. Apa yang menjadi hak dan kewajiban pekerja outsourcing di PT Reska Multi Usaha?
- c. Apa kendala dalam penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT Reska Multi Usaha?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka tujuan penelitian dari ini adalah :

- a. Untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT Reska Multi Usaha
- b. Untuk mengkaji dan menganalisis hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* di PT Reska Multi Usaha

- c. Untuk mengkaji dan menganalisis kendala yang muncul dalam penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT Reska Multi Usaha

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian harus diyakini kegunaannya bagi pemecahan masalah yang diteliti. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan hukum pekerja *outsourcing* di Indonesia. Dan menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya mengenai hubungan kerja *outsourcing* dan perlindungan tenaga kerja. Serta memperkaya kajian teoritis mengenai efektivitas regulasi ketenagakerjaan, terutama setelah perubahan aturan melalui UU Cipta Kerja yang tetap menjamin hak dasar pekerja *outsourcing* seperti upah dan kesejahteraan

2. Manfaat Praktis

1) **Bagi perusahaan (PT Reska Multi Usaha):**

Menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Dan membantu perusahaan memperbaiki sistem perlindungan pekerja *outsourcing* agar lebih adil dan berkelanjutan.

2) **Bagi pekerja *outsourcing*:**

Memberikan pemahaman mengenai hak-hak hukum mereka sehingga dapat meningkatkan posisi tawar dan perlindungan kerja.

3) **Bagi pemerintah atau pembuat kebijakan:**

Menjadi bahan pertimbangan dalam penyempurnaan regulasi dan pengawasan ketenagakerjaan.

4) **Bagi akademisi dan praktisi hukum:**

Menjadi referensi empiris dalam kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya praktik outsourcing di sektor jasa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹⁴ Philipus M. Hadjon memandang perlindungan hukum sebagai konsep yang tidak dapat dilepaskan dari keberadaan kekuasaan dalam masyarakat. Menurutnya, hukum berfungsi sebagai instrumen untuk membatasi, mengendalikan, dan mengarahkan penggunaan kekuasaan agar tidak merugikan pihak yang berada pada posisi lebih lemah. Perlindungan hukum tidak hanya dimaknai sebagai upaya represif setelah terjadi pelanggaran, tetapi juga sebagai mekanisme preventif yang bertujuan mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang sejak awal.

Dalam teori Hadjon, relasi kekuasaan dibedakan ke dalam dua bentuk utama, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Kekuasaan pemerintah muncul dalam hubungan antara negara sebagai pihak yang memerintah dengan rakyat sebagai pihak yang diperintah. Dalam relasi ini, perlindungan hukum

¹⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta. Sinar Grafika, 2009, hlm 10

dibutuhkan agar tindakan pemerintah tetap berada dalam batas kewenangan yang diberikan oleh hukum, serta tidak melanggar hak-hak warga negara. Oleh karena itu, hukum administrasi negara memegang peranan penting sebagai sarana pengawasan terhadap kekuasaan negara.

Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap rakyat dalam konteks kekuasaan pemerintah diwujudkan melalui dua bentuk utama, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan preventif bertujuan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mengajukan keberatan atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah ditetapkan secara final. Sementara itu, perlindungan represif berfungsi sebagai sarana penyelesaian sengketa melalui lembaga peradilan atau mekanisme hukum lainnya apabila telah terjadi pelanggaran terhadap hak warga negara.

Selain dalam hubungan antara pemerintah dan rakyat, Philipus M. Hadjon juga menekankan pentingnya perlindungan hukum dalam relasi kekuasaan ekonomi. Dalam bidang ini, sering terjadi ketimpangan posisi antara pihak yang memiliki kekuatan ekonomi lebih besar dengan pihak yang lebih lemah. Oleh karena itu, hukum harus hadir untuk memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah secara struktural, seperti pekerja terhadap pengusaha, konsumen terhadap pelaku usaha, atau pihak kecil terhadap pemilik modal.

Menurut Hadjon, tanpa campur tangan hukum, hubungan yang didasarkan semata-mata pada mekanisme pasar berpotensi menimbulkan eksploitasi karena pihak yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah. Dalam konteks ketenagakerjaan, hal ini berarti bahwa negara perlu menetapkan standar-standar minimum melalui peraturan perundang-undangan, seperti ketentuan

mengenai upah, jam kerja, keselamatan kerja, dan jaminan sosial, guna menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja.

Dengan demikian, teori perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa hukum berperan sebagai alat koreksi terhadap ketimpangan kekuasaan, baik dalam hubungan antara pemerintah dan rakyat maupun dalam hubungan antar pelaku ekonomi. Teori ini memberikan landasan konseptual bagi penelitian mengenai pekerja *outsourcing*, khususnya dalam menilai sejauh mana sistem hukum dan kebijakan perusahaan mampu memberikan perlindungan yang efektif terhadap pekerja yang berada pada posisi lebih lemah dalam struktur hubungan kerja.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Pekerja

2.2.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi para pekerja pada dasarnya diberikan untuk melindungi hak-hak para pekerja. Kedudukan para pekerja/buruh secara sosiologis adalah tidak bebas. Karena itu sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari pada itu, para pekerja/buruh mau tidak mau terpaksa bekerja pada orang lain. Mengingat rendahnya kedudukan para pekerja/buruh dari pada majikan, maka perlu adanya campur tangan dari pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum bagi mereka. Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan.

Dalam perlindungan terdapat hak-hak yang harus dijaga dan dihormati. Hak mengandung makna yang artinya milik. Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa berhak mendapatkan hak yang sesuai dengan perjanjian kerja. Dengan adanya pengaturan mengenai hak-hak pekerja yang harus diatur

dalam perjanjian kerja merupakan awalan yang baik dari pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh Perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh dalam hubungan kerja mencakup

Perlindungan hukum pekerja mempunyai 2 konsep, yaitu konsep preventif dan konsep represif. Perlindungan hukum preventif berkaitan hak-hak normatif para pekerja/buruh dengan bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah melalui pengaturan hukum dalam perundang-undangan. Sedangkan perlindungan hukum represif berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh untuk membela haknya ketika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja dengan pengusaha guna menyelesaikan hukum secara adil

2.2.2 Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Dengan adanya sebuah kesepakatan untuk membuat perjanjian kerja maka akan menimbulkan suatu hak dan kewajiban bagi para pihak yang melakukan perjanjian kerja tersebut. Hak dan Kewajiban antara majikan dengan pekerja/ buruh diatur dalam KUHPerduta Pasal 1602 dan 1603. Hak-hak bagi para pekerja/buruh meliputi:.

- a. Hak mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 5 dan 6.

- b. Hak untuk memperoleh pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja yang sesuai dengan minat dan bakat yang sesuai dengan kemampuan pelatihannya. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 11, Pasal 12 ayat (3), Pasal 18 ayat (1) dan Pasal 23.

- c. Hak mendapatkan kesempatan memilih atau mendapatkan pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam negeri atau di luar negeri. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 31.
- d. Hak mendapatkan perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 67 ayat (1), Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 84, Pasal 85 ayat (1), Pasal 86 ayat (1), Pasal 88 ayat (1), Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 99 ayat (1).
- e. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 104 ayat (1). Sementara itu kewajiban para pekerja/buruh ialah:
 - a. Menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya untuk memajukan perusahaan. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 102 ayat (2).
 - b. Pengusaha dan para serikat pekerja/serikat buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian dan wajib memberitahukan isi perjanjian kerja sama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 126 ayat (1 dan 2)
 - c. Wajib menyelesaikan persilihan yang ada dengan secara musyawarah dan mufakat. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 136 ayat (1).

- d. Wajib memberitahukan sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum melakukan mogok kerja kepada pengusaha dan instansi secara tertulis kepada yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 140 ayat (1).

2.3 Tinjauan Umum tentang *Outsourcing*

2.3.1 Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing adalah bentuk alih daya pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan kepada pihak lain, yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Tujuan *outsourcing* menurut para ahli :

- a. *Outsourcing* adalah suatu pendelegasian operasi dan manajemen harian tentang proses bisnis kepada pihak-pihak yang berada di luar perusahaan yang menyediakan jasa *outsourcing* sebagai pihak ketiga dalam persoalan ketenaga kerjaan.¹⁵
- b. Pengertian *outsourcing* adalah suatu bentuk penyerahan mengenai pekerjaan kepada pihak luar atau pihak ketiga yang dilakukan guna bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan, sederhannya saja *outsourcing* dalam arti ini ialah pegawai kontrak (bukan tetap).¹⁶
- c. definisi *outsourcing* adalah tindakan memperoleh layanan atas suatu pekerjaan tertentu yang berasal dari pihak luar. Dengan kata lain, pemberi kerja menyerahkan pekerjaan tertentu tersebut untuk dikerjakan oleh pihak

¹⁵ Husni, Lalu. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada

¹⁶ Libertus Jehani, Hak-hak Karyawan Kontrak, Jakarta: Forum Sahabat, 2008,

lain dengan suatu perjanjian tertentu.¹⁷

- d. Arti *outsourcing* adalah pendelegasian tentang operasi atau manajemen harian dari satu pihak kepada pihak luar yang menyediakan jasa *outsourcing*, jasa ini disebut juga dengan pihak ketiga di dalam penerapan atau peraturan yang telah ditentukan.¹⁸

Jadi dari keempat pengertian *outsourcing* menurut para ahli diatas dapat disimpulkan *outsourcing* adalah pemindahan kekuasaan perusahaan, baik sebagian atau secara keseluruhan kepada pihak lain (penyediaan *outsourcing*) yang dilakukan guna mengurangi beban

2.3.2 Dasar Hukum *Outsourcing*

Dasar hukum *outsourcing* terdapat pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang ini menjadi dasar hukum utama yang mengatur hubungan kerja di Indonesia, termasuk tentang *outsourcing*. Secara khusus, Pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003 memberikan ketentuan mengenai *outsourcing* yang mengatur tentang kewajiban pemberi kerja (perusahaan) untuk menjamin hak-hak pekerja yang dialihdayakan. Pasal 64 menyebutkan bahwa perusahaan yang melakukan *outsourcing* wajib menjamin hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 66 mengatur bahwa pekerjaan yang dapat dialihdayakan hanyalah pekerjaan yang bersifat tidak tetap dan tidak berhubungan langsung dengan kegiatan inti perusahaan.

¹⁷ Brown, D. and Wilson, S. (2005). The Black Book of Outsourcing. Hobok

¹⁸ Suwondo, Candra. 2004. Outsourcing, Implementasi di Indonesia, Jakarta: Gramedia.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 Tahun 2012 tentang *Outsourcing*. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai mekanisme dan ketentuan teknis terkait pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia. Beberapa hal yang diatur antara lain: Jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (hanya pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama perusahaan). Prosedur yang harus diikuti oleh perusahaan pemberi kerja dan penyedia jasa alih daya. Kewajiban perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing*, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) Undang-Undang ini memberikan beberapa perubahan terkait ketenagakerjaan yang juga mempengaruhi praktik *outsourcing*. Salah satu poin penting yang diatur dalam Omnibus Law adalah tentang ketentuan *outsourcing* yang lebih fleksibel, tetapi tetap harus memperhatikan hak-hak pekerja. Pasal 81 menjelaskan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, seperti yang berkaitan dengan kegiatan yang tidak permanen atau tidak langsung berkaitan dengan kegiatan utama perusahaan. Pekerja *outsourcing* berhak memperoleh perlindungan yang sama dengan pekerja tetap dalam hal hak-hak dasar seperti jaminan sosial, upah, dan cuti.

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional *Outsourcing* yang melibatkan pekerja juga diatur dalam Undang-Undang ini, terutama mengenai perlindungan sosial yang harus diberikan kepada pekerja *outsourcing*. Ini mencakup jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan pensiun. Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-XIV/2016 Mahkamah Konstitusi dalam keputusan ini menegaskan bahwa *outsourcing* tidak boleh dilakukan pada pekerjaan yang bersifat tetap atau inti (core business) perusahaan.

Hal ini untuk memastikan bahwa pekerja tetap mendapatkan perlindungan yang sesuai dan tidak dieksploitasi dalam jangka panjang.

Perjanjian Kerja setiap hubungan *outsourcing* harus dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan (prinsipal) dan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (vendor). Perjanjian ini harus memuat ketentuan yang jelas mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta perlindungan terhadap hak pekerja, seperti upah, tunjangan, dan jaminan sosial.

Asas-Asas Umum dalam Hukum Ketenagakerjaan asas Kepastian Hukum Pekerja *outsourcing* harus mendapatkan hak-hak yang jelas dan pasti sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Asas Perlindungan Pekerja Perlindungan hak-hak pekerja harus tetap diperhatikan, meskipun mereka bekerja di bawah penyedia *outsourcing*. Asas keadilan pekerja *outsourcing* harus diperlakukan secara adil, tidak ada diskriminasi antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* dalam hak-hak dasar mereka.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat *Outsourcing*

a) Tujuan *outsourcing*

Tujuan *outsourcing* sebagai berikut :

- i. Mengurangi beban perusahaan dengan menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga.
- ii. Efisiensi dan Fleksibilitas: *Outsourcing* juga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas dalam proses bisnis.

- iii. Penghematan Biaya: Dengan menyerahkan tugas-tugas tertentu kepada pihak ketiga, perusahaan dapat menghemat biaya operasional dan sumber daya manusia.
- iv. Fokus pada Kompetensi Inti: *Outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk fokus pada kompetensi inti mereka, yaitu kegiatan yang paling penting dan memberikan keunggulan kompetitif.

b) Manfaat *Outsourcing*

- i. Peningkatan Kualitas: *Outsourcing* dapat membantu perusahaan meningkatkan kualitas pekerjaan, karena pihak ketiga yang melakukan pekerjaan dapat memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih baik.
- ii. Pengurangan Waktu: *Outsourcing* dapat membantu perusahaan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, karena pihak ketiga yang melakukan pekerjaan dapat bekerja lebih cepat dan efisien.
- iii. Peningkatan Fleksibilitas: *Outsourcing* dapat membantu perusahaan meningkatkan fleksibilitas, karena pihak ketiga yang melakukan pekerjaan dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan yang berubah-ubah

2.3.4 Resiko *Outsourcing*

a. Resiko *Outsourcing* Secara Umum

Outsourcing juga mempunyai beberapa risiko yang dihadapi oleh perusahaan dalam melakukan *outsourcing* . Secara umum risiko *outsourcing* dapat berupa

- i. Tidak tercapainya secara maksimal tujuan yang diinginkan.

- ii. Tidak tercapainya sebagian dari tujuan yang diinginkan.
 - iii. Lambatnya pencapaian tujuan yang diinginkan.
- b. Resiko *Outsourcing* Secara Hukum

Adapun risiko hukum dari pelaksanaan *outsourcing* dilihat dari hukum ketenagakerjaan dapat terjadi karena :

- i. Peralihan status pekerja *outsourcing* yang berdasarkan PKWT berubah menjadi pekerja tetap (PKWTT) pada perusahaan *outsourcing* . Hal ini dapat terjadi dalam hal perusahaan *outsourcing* ketika memperkerjakan pekerja *outsourcing* berdasarkan UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, masa kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maksimal 5 tahun, termasuk perpanjangannya, dan setelah itu status kerja akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap.
- ii. Peralihan status pekerja *outsourcing* demi hukum menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja, bilamana melakukan pekerjaan inti (core business) pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini diatur dalam pasal 59 ayat (1) dan (2) yang dipertegas oleh Pasal 65 ayat (4) dan (8) UU No. 13 Tahun 2003. Dalam hal seperti ini hak-hak pekerja harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam jangka waktu kerja
- iii. Tanpa jenjang karier/ ketidakpastian kelangsungan kerja karena sangat mudah untuk di PHK berkenan dengan dengan pekerja *outsourcing* sistem kontrak (PKWT), perjanjian hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 ayat (6) UU No.13 Tahun 2003)

2.3.5. Syarat *Outsourcing*

Dalam pelaksanaan *outsourcing* sebuah perusahaan harus memenuhi persyaratan yang harus dipenuhi guna memperlancar pelaksanaan penyerahan sebagian tenaga kerjanya untuk diperkerjakan diperusahaan lain :

a. Pekerjaan yang diserahkan

Menurut UU No.13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (1) pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- i. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- ii. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- iii. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;

b. Badan Hukum

Persyaratan lain dari perusahaan penerima pekerjaan haruslah berbadan hukum, seperti yang telah diatur dalam Pasal 65 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003, yaitu: “Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum”. Ketentuan lain mengenai persyaratan perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum dipertegas dengan Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 Pasal 3 dan 4 untuk perusahaan pemborong pekerjaan dan Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 Pasal 1 ayat (4) untuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Badan hukum yang dapat melakukan *outsourcing* terdiri dari Perseroan Terbatas (PT), Koperasi dan Yayasan.¹⁹

¹⁹ I.G Rai Widjaya, 2004, Hukum Perusahaan, Bekasi, Devisi Kesaint Blanc, hlm 143

c. Perjanjian Tertulis

Persyaratan mengenai harusnya ada perjanjian tertulis terhadap penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain tertuang dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (1), Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 Pasal 2 ayat (2) untuk penyerahan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 Pasal 4 huruf (b) untuk perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

Adanya persyaratan mengenai perjanjian tertulis dibuat untuk menjamin adanya perlindungan hukum bagi kedua belah pihak yaitu perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Disamping memberikan perlindungan hukum bagi perusahaan, perjanjian tertulis juga memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh karena perjanjian *outsourcing* harus berisi perjanjian turunan atau perjanjian kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh secara tertulis.

d. Perlindungan Kerja

Perlindungan kerja merupakan syarat mutlak terhadap para pekerja/buruh *outsourcing* baik dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa pekerja/buruh. Perlindungan kerja diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (4), Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 Pasal 4 huruf (b), dan Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 Pasal 5 tentang syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Yang mana ketentuan-ketentuan dalam Pasal tersebut mengatur tentang hak untuk melindungi para pekerja/buruh. Secara teoritis ada 3 macam

perlindungan kerja, yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis, an perlindungan ekonomis.²⁰ Meskipun mengenai perlindungan kerja terhadap para pekerja/buruh sudah diatur dalam UU dan Kepmenakertrans tetapi dalam praktiknya masih ada saja ketidak jelasan hukum perlindungan kerja.

2.3.6. Jenis-Jenis Perusahaan *Outsourcing*

Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, maka yang dimaksud dengan perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan berbadan hukum yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis. Maka dari pengertian tersebut jenis perusahaan *outsourcing* dibagi 2, yaitu perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

a. Perusahaan Pemborong Pekerjaan

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans NoKep.220/MEN/X/2004 yang di maksud dengan perusahaan pemborongan pekerjaa atau perusahaan pemborong pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Perusahaan pemborong pekerjaan merupakan salah satu jenis perusahaan *outsourcing* yang dalam pelaksanaannya dibuat melalui perjanjian secara tertulis. Dasar hukum dari

²⁰ Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 9. No. 1 Januari 2009.

perusahaan pemborong pekerjaan adalah Pasal 64, Pasal 65 UU No.13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004.

b. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Menurut Pasal 1 angka 4 Kepemenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 yang dimaksud dengan perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan diperusahaan pemberi pekerjaan. Perusahaan penyedia jasa wajib harus memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Sama dengan perusahaan pemborong pekerjaan, perusahaan penyedia jasa merupakan salah satu jenis perusahaan yang pelaksanaannya dibuat oleh suatu perjanjian tertulis. Dasar hukum dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah Pasal 64, Pasal 65 UU No.13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004. Dasar hukum tersebut sama dengan perusahaan pemborong pekerjaan, artinya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh dilakukan oleh perusahaan yang tidak berbadan hukum.

Dalam praktiknya para pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tidak boleh digunakan oleh perusahaan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, yang berarti para pekerja *outsourcing* hanya boleh mengerjakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 66 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulu yang menjadi refrensi dalam penelitian ini :

Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani, D., & Putri, F. A. J. dengan judul Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Alih Daya PT. Sejahtera Utama Solo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu, upaya perlindungan bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) di PT. Sejahtera Utama Solo terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, PT. Sejahtera Utama mengambil langkah-langkah sebagai berikut: Melakukan intervensi dalam hubungan kerja guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial. Mengawasi dan mengambil tindakan yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi pekerja/buruh *outsourcing*; Mengawasi penerapan norma kerja dan norma K3 dalam praktik *outsourcing*; Menciptakan keteraturan dalam bisnis *outsourcing*, dengan mematuhi ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²¹

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Santoso, B., & Markoni, M. dengan judul Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perusahaan Alih Daya Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Adapun hasil penelitian ini yaitu perlindungan hukum kepada para pekerja termasuk pekerja alih daya dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap, pada kenyataannya dalam praktek sehari-hari

²¹ Oktaviani, D., & Putri, F. A. J. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Alih Daya PT. Sejahtera Utama Solo. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 3(10), 783-794.

belum sesuai dengan apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam UU Cipta Kerja sudah jelas disebutkan bahwa substansi pokok alih daya adalah perlindungan pekerja yang merupakan tanggung jawab perusahaan alih daya. Dalam konsep perlindungan hukum pihak pekerja yang kedudukan lebih lemah dari pengusaha/perusahaan baik terhadap perusahaan alih daya maupun dalam kaitan dengan perusahaan pemberi pekerjaan harus mendapat perlindungan hukum, baik perlindungan hukum preventif maupun perlindungan hukum represif. Dalam pelaksanaan di lapangan, kiranya dinas terkait perlu peningkatan pelaksanaan pengawasan terhadap penerapan alih daya agar lebih efektif lagi.²²

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putri, K., & Ubaidillah, L. (2023) dengan judul Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Adapun hasil penelitian ini adalah dalam aturan PKWT dengan jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun telah dihapus dan akan diganti pekerja PKWT tidak lebih 5 (lima) tahun. Hal ini sudah termasuk masa perpanjangan sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah. Apabila pekerja PKWT melebihi jangka waktu yang telah ditentukan, maka demi hukum akan berubah menjadi Per-janjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).²³

²² Santoso, B., & Markoni, M. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perusahaan Alih Daya Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1), 1-22.

²³ Putri, K., & Ubaidillah, L. (2023). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Contemporary Law Studies*, 1(1).

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Solihin, S., & Markoni, M. (2022) dengan judul Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu pasca berlakunya Undang-Undang Cipta kerja tersebut banyak merugikan dikalangan pekerja dan menguntungkan pengusaha karena Undang-Undang Cipta Kerja mempunyai aturan turunan yaitu Peraturan pemerintah yaitu PP 34, 35, 36 dan 37 dimana sangat banyak merugikan pekerja. Akan tetapi pekerja tetap dapat melakukan perlindungannya dengan tidak menggunakan Undang - undang Cipta Kerja dan PP turunannya namun menggunakan perjanjian kerja bersama (PKB) memperhatikan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama hendaknya menganut KUHperdata 1338 Juncto 1320 KUHperdata sebagai dasar hukumnya. Dalam konsep perlindungan hukum pihak pekerja yang kedudukan lebih lemah dari pengusaha perusahaan maka hendaklah pekerja membuat Perjanjian kerja bersama harus lebih baik dari pada undang-undang cipta kerja baik dalam hal perlindungan pekerja dengan mudahnya melakukan pemutusan hubungan kerja, dan nilai kompensasi phknya pun berkurang jauh dengan undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dalam pelaksanaan di lapangan, kiranya Perjanjian kerja bersama merupakan undang-undang tertingi untuk di jadikan pedoman kedua belah pihak.²⁴

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gunandi, J., & Sulistiyantoro, H. dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Di

²⁴ Solihin, S., & Markoni, M. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(12), 717-737.

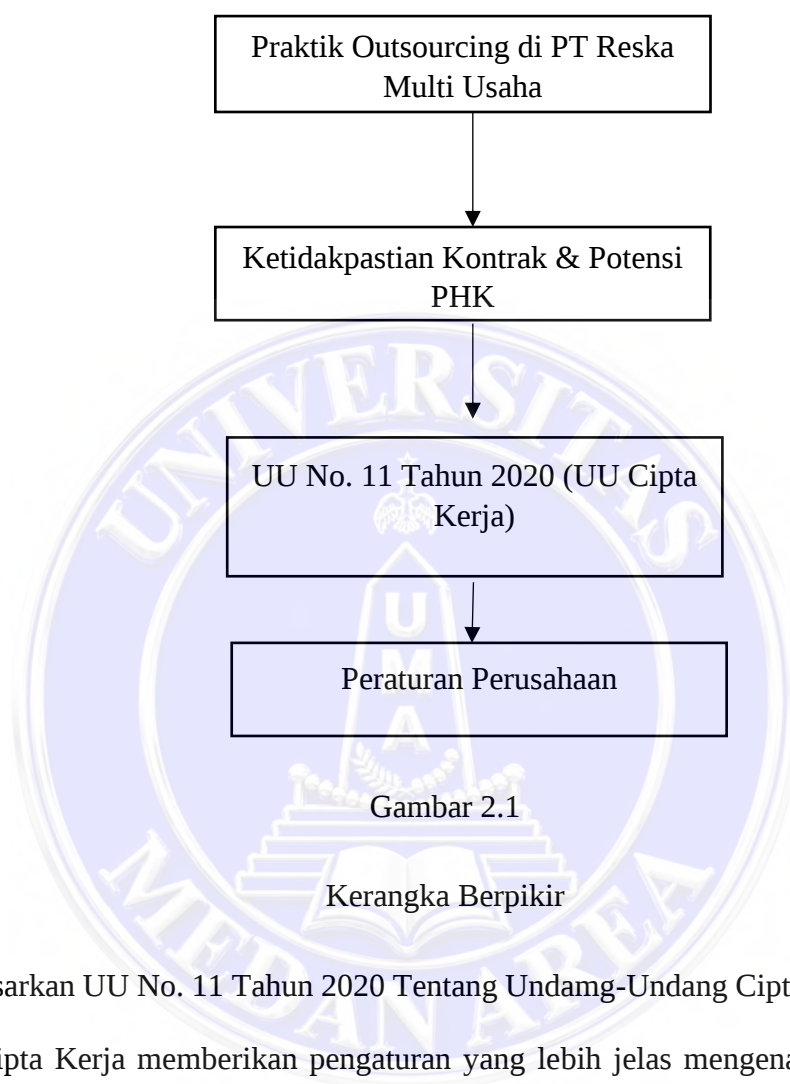
Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Studi Kasus PT. Valdo Sumber Daya Mandiri). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Undang-Undang Cipta Kerja di PT. Valdo Sumber Daya Mandiri (PT. Valdo) tidak berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari adanya praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang tidak sesuai dengan undang-undang, serta mendapatkan diskriminasi untuk tidak bekerja dan tidak mendapatkan gaji. Berdasarkan hasil penelitian, maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*, khususnya di PT. Valdo. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui sosialisasi dan penegakan hukum yang lebih tegas terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.²⁵

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas maka *research gap* penelitian ini adalah penelitian ini mengkaji perlindungan hukum terkhusus mengkaji undang – undang ketenagakerjaan dan undang – undang cipta kerja serta turunannya peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021. Berdasarkan penelitian terdahulu masih ada ketidaksesuaian hasil penelitian dengan undang – undang yang berlaku terkait ketenagakerjaan sehingga penulis ingin mengidentifikasi penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada PT Reska Multi Usaha.

²⁵ Gunandi, J. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Studi Kasus PT. Valdo Sumber Daya Mandiri)* (Doctoral dissertation, upn veteran jawa timur).

2.5 Kerangka Berpikir

Berikut ini kerangka berpikir pada penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Undang-Undang Cipta Kerja bahwa UU Cipta Kerja memberikan pengaturan yang lebih jelas mengenai penggunaan tenaga kerja *outsourcing* , mengatur perlindungan hak pekerja *outsourcing* , dan membatasi penggunaan *outsourcing* hanya pada pekerjaan yang tidak terkait langsung dengan inti perusahaan. Dalam PP No. 35 Tahun 2021 juga mengatur hak-hak pekerja *outsourcing* tidak boleh lebih rendah dari hak-hak pekerja tetap dalam hal perlakuan dan fasilitas di tempat kerja, serta memberikan perlindungan yang lebih jelas bagi pekerja dalam sistem *outsourcing* .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam kajian ini yaitu penelitian yuridis empiris. Penelitian hukum empiris adalah pendekatan penelitian hukum yang berfokus pada pengamatan dan pengumpulan data langsung dari kenyataan sosial untuk memahami bagaimana hukum bekerja dalam praktik. penelitian hukum empiris berusaha untuk menjelaskan hubungan antara hukum dan masyarakat, bagaimana hukum diterapkan oleh otoritas, dan bagaimana hukum mempengaruhi perilaku manusia dalam kehidupan sehari-hari²⁶.

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah.²⁷ Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT Reska Multi Usaha Medan.

²⁶ Isnaini, 2024, *Teori dan Metodologi Penulisan & Penelitian Ilmu Hukum*, PT. Pustaka Pratama Edukasia, Medan. halaman 167.

²⁷ Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Reska Multi Usaha Medan yang beralamat di Jl. Sena No.9, Perintis, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20232

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini diperkirakan mulai dari bulan April 2025 sampai dengan selesai.

Tabel 3. 1
Jadwal Penelitian

No	Aktivitas	Tahun 2025					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	Pengajuan Judul Tugas akhir						
2.	Pembuatan Proposal						
3.	Bimbingan Proposal						
4.	Seminar Proposal						
5.	Seminar Hasil						

Sumber: Peneliti (2025)

3.3 Jenis dan Sumber Data

Secara umum jenis data yang diperlukan dalam suatu penelitian hukum terarah pada penelitian data primer dan data sekunder.²⁸

Adapun sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.²⁹ Peneliti menggunakan hasil wawancara, observasi yang didapatkan dari informan mengenai karyawan outsource di PT. Reska Multi Usaha Medan Tahun 2025..

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.³⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing di PT Reska Multi Usaha.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data. Menurut

²⁸ Rony Hanitjo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 1990, hlm. 10.

²⁹ Ibid

³⁰ Ibid

Suliyanto (2018:156) mengatakan bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data primer yaitu data yang didapat dari hasil observasi langsung di lapangan dengan mempelajari dan mengamati keadaan fisik wilayah tersebut serta melakukan wawancara kepada berbagai narasumber seperti karyawan outsourcing dan pejabat terkait di PT Reska Multi Usaha yang memiliki pengetahuan tentang *outsourcing*.

Pengumpulan Data Primer dapat diperoleh melalui beberapa metode yaitu sebagai berikut :

- a. **Observasi** yaitu studi atau pengamatan tentang suatu permasalahan yang dilakukan secara langsung dan sistematis oleh peneliti. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya pada karyawan outsourcing di PT Reska Multi Usaha.
- b. **Wawancara mendalam** (*depth Interview*) yaitu suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara ini dilakukan dengan berulang-ulang secara intensif. Adapun alat dalam pengambilan data adalah alat tulis, foto, rekaman yang termasuk ke dalam dokumentasi.
- c. **Dokumentasi**. Menurut Sugiyono³¹ dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang

³¹ Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta Halaman 476

dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian adalah dokumen yang ada. Hasil penelitian observasi dan wawancara akan lebih dapat dipercaya bila didukung oleh adanya suatu dokumen.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono³², analisa data adalah merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dalam menganalisis data diperlukan usaha pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga fisik dan pikiran sendiri. Maka selain menganalisis data, peneliti juga mendalami kepustakaan untuk mendapatkan informasi dari beberapa teori pendapat para ahli.

Penganalisisan data yang diperoleh guna mendapatkan suatu kesimpulan dari bahan yang diperoleh sesuai hasil penelitian dengan menggunakan analisis *deskriptif kualitatif* yaitu analisis yang dalam bentuk penjabaran atau uraian secara terperinci yang akan melukiskan, memaparkan atau menggambarkan kenyataan–kenyataan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian kemudian di *interpretasikan* dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis guna mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan. Dalam menarik kesimpulan digunakan metode *induktif* yaitu

³² Ibid Halaman 482

menguraikan data yang diperoleh dengan menempatkan hasil-hasil analisis secara khusus, kemudian ditarik kesimpulan secara umum.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT Reska Multi Usaha, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT Reska Multi Usaha secara normatif telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Bentuk perlindungan tersebut diwujudkan melalui adanya perjanjian kerja tertulis (PKWT), pemberian upah sesuai upah minimum, kepesertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, serta pengaturan jam kerja dan waktu istirahat. Namun demikian, secara substantif perlindungan hukum tersebut belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidakpastian hubungan kerja akibat perpanjangan kontrak secara berulang, perbedaan perlakuan antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap, serta kurangnya transparansi dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Dengan demikian, meskipun secara administratif telah memenuhi ketentuan hukum, perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT Reska Multi Usaha masih memerlukan penguatan dalam implementasinya.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja Outsourcing di PT Reska Multi Usaha seperti upah pokok sesuai minimum dan jaminan sosial, umumnya terpenuhi secara administratif. Namun terdapat ketidakseimbangan signifikan dalam pemenuhan hak lain, seperti kepastian kerja (akibat PKWT berulang), tunjangan dan fasilitas yang setara dengan pekerja tetap, serta kesempatan pengembangan karir. Sebaliknya, kewajiban pekerja alih daya, termasuk disiplin, ketaatan pada peraturan perusahaan, dan standar kinerja, ditegakkan secara sangat ketat dengan sanksi yang jelas, menciptakan posisi tawar yang rendah bagi pekerja.
3. Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing di PT Reska Multi Usaha adanya kesenjangan kritis antara teks hukum (normatif) dan praktik di lapangan (implementatif). Regulasi seringkali diinterpretasikan secara permisif atau dimanfaatkan untuk efisiensi bisnis, mengorbankan hak-hak pekerja. Dalam Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan belum mampu menjalankan fungsi preventif secara optimal, sehingga pelanggaran hak seringkali tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara tegas. Akses pekerja alih daya terhadap jalur penyelesaian sengketa masih terbatas akibat proses yang panjang, kompleksitas, biaya, dan ketakutan pekerja akan pemutusan hubungan kerja, sehingga fungsi represif hukum tidak berjalan efektif dalam memulihkan hak dan memberikan efek jera.

5.2 Saran

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

1. Bagi PT Reska Multi Usaha, disarankan untuk meningkatkan transparansi dan kejelasan dalam perjanjian kerja, khususnya terkait jangka waktu PKWT, hak kompensasi, serta mekanisme penilaian kinerja. Perusahaan juga perlu memperkuat pengawasan internal agar pelaksanaan hak-hak normatif pekerja *outsourcing* berjalan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
2. Bagi pekerja *outsourcing* , disarankan untuk meningkatkan pemahaman terhadap hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, khususnya dengan membaca dan memahami isi perjanjian kerja sebelum menandatangani. Pemahaman hukum yang baik akan memperkuat posisi tawar pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya secara sah.
3. Bagi pemerintah dan instansi ketenagakerjaan, disarankan untuk meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelaksanaan sistem *outsourcing* , serta memberikan sanksi tegas terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Pengawasan yang efektif sangat diperlukan untuk menjamin perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* .
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dari perspektif yang lebih luas, misalnya dengan membandingkan praktik *outsourcing* di berbagai perusahaan atau sektor

industri, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agusmidah. (2020). *Outsourcing* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 50(1), 45–62.
- Andre Setiawan, E Imma Indra Dewi, (2014), “Pemenuhan Hak Pekerja *Outsourcing* Yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja Normal”, Jurnal di PT Trakindo Utama Balikpapan.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta. Sinar Grafika, 2009, hlm 10
- Astuti, R. S. (2019). Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* dalam hubungan kerja. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 26(2), 215–230.
- Brown, D. and Wilson, S. (2005). *The Black Book of Outsourcing*. Hobok
- Chrys Wahyu Indrawati, Sukarmi, (2017), ”Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja *Outsourcing* Waktu Tertentu”, studi di Bank Jateng, Vol.4 No.3
- Fenny Natalia Khoe, “ Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” *Jurnal Ilmiah*, 2013
- Fritje Rumimpunu, (2014), “Sistem Hubungan Industrial, Pancasila di Indonesia Dengan Tenaga Kerja Perusahaan Dilihat Dari Aspek, Undang – Undang No. 13 Tahun 2003” Vol 2 No.2.
- Gunandi, J. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Tinjau Dari Undang–Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undangundang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Studi Kasus PT. Valdo Sumber Daya Mandiri)* (Doctoral dissertation, upn veteran jawa timur).

- Husni, Lalu. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- I.G Rai Widjaya, 2004, Hukum Perusahaan, Bekasi, Devisi Kesaint Blanc, hlm 143
- L.Husni, Any Suryani Hamzah, (2014),“Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem *outsourcing* , Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat’’, Jurnal Masalah-Masalah Hukum , Jilid 45 No.3.
- Libertus Jehani, Hak-hak Karyawan Kontrak, Jakarta: Forum Sahabat, (2008),
- Oktaviani, D., & Putri, F. A. J. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Alih Daya PT. Sejahtera Utama Solo. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 3(10), 783-794.
- Putri, K., & Ubaidillah, L. (2023). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Contemporary Law Studies*, 1(1).
- R. Joni Bambang S, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 289
- Santoso, B., & Markoni, M. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perusahaan Alih Daya Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1), 1-22.
- Siti Kunarti, “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 9. No. 1 Januari 2009.
- Solihin, S., & Markoni, M. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(12), 717-737.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutedi. (2021). Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan *outsourcing* .
Jurnal Rechtsvinding: Media Pembinaan Hukum Nasional, 10(2), 201–218.

Suwondo, Candra. 2004. *Outsourcing* , Implementasi di Indonesia, Jakarta: Gramedia.

Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61-74.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

