

TESIS

**ANALISIS HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

***LEGAL ANALYSIS OF OUTSOURCING WORKERS IN
TERMINATION OF EMPLOYMENT***



Oleh:

BACHARUDIN ARIS SETIAWAN SUMBA

NIM. HS22101007

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2023**

TESIS

ANALISIS HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

DISUSUN DAN DIAJUKAN OLEH

BACHARUDIN ARIS SETIawan SUMBA

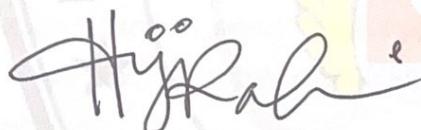
NIM: HS22101007

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis

Pada tanggal 26 Oktober 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui
Komisi Pembimbing



Dr. Hijrah Lahaling, S.H., M.H
Ketua

Dr. Asdar Arti, S.H., M.H
Anggota

Ketua Program Studi
Magister Hukum

Dr. Hj. Sumiyati B, S.H., M.H

Direktur Pascasarjana
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Arifin, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Bacharudin Aris Setiawan Sumba
Nim : HS22101007
Program Studi : Magister Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan tesis yang berjudul **ANALISIS HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA** adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain dan hal yang bukan karya saya dalam penulisan tesis ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi Tesis ini hasil karya orang lain atau dikutip tanpa menyebut sumbernya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang Undangan yang berlaku.

Gorontalo, September 2023

Yang membuat pernyataan,



Bacharudin Aris Setiawan Sumba
NIM. HS22101007

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan, kelancaran, dan kefaianat kepada Penulis, sehingga penulis dapat merampungkan Tesis ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Magister Hukum pada pascasarjana Universitas Ichsan Gorontalo. Penulisan Tesis ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan menyeluruh dan mendalam mengenai "**ANALISIS HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**" Ucapan terimah kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan Tesis yang antara lain:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta, Kusmayadi sumba S.E, dan Mun R. Payuyu, yang telah membesarakan serta merawat penulis dengan kasih sayangnya yang tidak terhingga, serta kaka tercinta yakni Deliya Eka Putri Sumba.
2. Muhammad Ichsan Gaffar SE.,MA.k, Sebagai Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Dr. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
4. Amirudin, M.Kom, Sebagai Wakil Rektor I Universitas Ichsan Gorontalo

5. Reyter Biki, S.E.,M.Si Sebagai Wakil Rektor II Universitas Ichsan Gorontalo.
6. Dr. Kingdom Makkulawuzar, S.HI.,M.H, Sebagai Wakil Rektor III Universitas Ichsan Gorontalo.
7. Dr. Arifin, S.E.,M.Si, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Ichsan Gorontalo.
8. Dr. Apriyanto Nusa. S.H.,M.H Selaku Wakil Direktur I Pascasarjana Universitas Ichsan Gorontalo.
9. Dr. Marten Puyo, S.E.,M.Ak selaku Wakil Direktur II Pascasarjana Universitas Ichsan Gorontalo.
10. Dr. Hijrah Lahaling. S.Hi.,M.H, selaku pembimbing I Yang Telah Membimbing Penulis selama mengerjakan Tesis ini.
11. Dr. Hj Sumiyati B, SH.,MH, selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Ichsan Gorontalo dan juga beliau sebagai Pengaji II Dalam Ujian Tesis Penulis.
12. Dr. Darmawati, SH.,MH, Selaku Pengaji I dalam ujian Tesis Penulis.
13. Dr. Asdar Arti, S.H.,M.H, selaku Pembimbing II, yang telah membimbing Penulis selama mengerjakan Tesis ini.
14. Dr. Marwan, SH.,MH, Selaku Pengaji III dalam ujian Tesis Penulis.
15. Arpin S.H.,M.H Selaku Sekertaris Program Studi Magister Hukum.

16. Siti Z tanaiyo, S.Stat Selaku Kepala Bagian Tata Usaha .

Gorontalo, September 2023

Penulis


Bacharudin Aris Setiawan Sumba

HS22101007

ABSTRAK

BACHARUDIN ARIS SETIAWAN SUMBA. ANALISIS HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.
(Dibimbing oleh Hijrah Lahaling dan Asdar Arti)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang seharusnya hak-hak dari para pekerja *outsourcing* diberikan oleh perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normative empiris yaitu penelitian berdasarkan keadaan variabel, dan fenomena - fenomena yang terjadi ketika penelitian berlangsung dan menyajikan data berdasarkan kenyataan yang ditemukan di lapangan dan norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perjanjian dan hubungan kerja *outsourcing* tidak mencerminkan prinsip kebebasan untuk memperoleh kedudukan yang sama antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan). Karena baik PKWT maupun PKWTT harus dibuat dengan perjanjian kerja tertulis yang bersifat formal (baku) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (3) dan Pasal 66 ayat (2) b UU No. 13 Tahun 2003. Hak-hak pekerja mencerminkan hak atas pekerjaan, tidak adanya jaminan untuk terus bekerja serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sehingga tidak akan memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana prinsip HAM. Upaya penyelesaian permasalahan pekerja outsourcing yang di PHK adanya 2 cara yaitu : melalui media yang dilakukan oleh mediator yang mempunyai wajiban memberikan anjuran tertulis para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, dan yang terakhir Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui pengadilan. rekomendasi perlu Pemerintah perlu merumuskan ancaman sanksi atau ancaman hukuman yang tegas dan jelas terhadap pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja outsourcing dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Analisis, Pekerja *Outsourcing*, Pemutusan hubungan kerja.

ABSTRACT

BACHARUDIN ARIS SETIAWAN SUMBA. Legal Analysis Of Outsourcing Workers In Termination Of Employment (Supervised by Hijrah Lahaling and Asdar Arti).

This study aims to determine the legal protection for agency workers for termination of employment (PHK) which should be given the rights of agency workers by companies.

This study uses empirical normative research method, namely research based on variable circumstances and phenomena that occur when the research is in progress and presents data based on the facts found in the field and legal forms contained in laws and regulations and court decision and norms legal that exist in society.

The result shows that the agreement and outsourcing work relationship do not reflect the principle of freedom to obtain an equal position between worker/laborers with sourcing companies (job recipients) because both PKWT and PKWTT must be made with a formal (standard) written work agreement as specified in Article 65 Paragraph (6) and Paragraph (3) and Article 66 Paragraph (2) b UU No. 13 of 2003. Workers' right reflect the right to work, there is no guarantee to continue working as well as fair and proper compensation and treatment in work relation, so that it will not provide a decent living for humanity as the principles of human rights. The efforts to resolve the problems of outsourcing workers who have been laid off, there are 2 ways, namely through the media which is carried out by mediators who have the obligation to provide written recommendation to disputing parties to resolve disputes over rights and the threat of strict and clear punishment for violation or crimes against the rights of outsourcing workers in Law Number 13 of 2003 concerning to the employment.

Keywords: Analysis, Outsourcing workers, Work Termination

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Orisinalitas Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Landasan Konseptual	25
C. Kerangka Pikir	41
D. Definisi Operasional	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Tipe penelitian	44
B. Pendekatan Penelitian.....	44
C. Sumber Data.	45
D. Populasi dan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan data	46
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	48

A. Perlindungan atas Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Outsourcing	48
1. PKWT dan PKWTT	48
2. Hak-Hak Pekerja Outsourcing	54
B. Upaya Penyelsain Pekerja Outsourcing yang di PHK	61
1. Mediasi.....	62
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan	54
BAB V PENUTUP	70
A. KESIMPULAN	70
B. SARAN.....	71
DAFTARA PUSTAKA.....	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Demi terpenuhinya berbagai kebutuhan itu manusia dituntut untuk bekerja karena dengan pekerjaanya itu dapat diperoleh suatu penghasilan. Dalam hal ini, hak untuk bekerja sudah secara eksplisit diatur dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) yang berbunyi: “bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum; dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana penegasan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut.¹ Sementara berdasarkan pengertian ketenagakerjaan maka hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan

¹ Zainal Asikin, 2006, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 1-2

tenaga kerja baik sebelum selama atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja.²

Pada perkembangannya, Pemerintah Indonesia telah memperbaiki, sebagaimana dalam putusan Mahkamah Konstitusi. Tidak hanya, Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja, tapi juga Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Kedua Undang-Undang ini telah disempurnakan, dicocokkan, diberlakukan dan telah menjadi instrumen hukum di Indonesia. Wujud dari Undang-Undang Omnibus Law telah berubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Akan tetapi, secara perbandingan antara Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dipandang tidak ada bedanya secara materi. Oleh karena itu, semenjak Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 disahkan, sebagian masyarakat tetap menolak.

Alih daya (*Outsourcing*) di kaitkan dengan hubungan kerja sangat banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan juga oleh pemerhati. Oleh karena itu *outsourcing* banyak di lakukan dengan sengaja untuk menekan biayaya pekerja/buruh dengan perlindungan dan syarat kerja

² Lalu Husni, 2003, Pengantar Hukum KetenagakerjaanIndonesia (edisi revisi), Jakarta, PT. Raja Grafindo, hlm.24.

yang di berikan jauh di bawah yang seharusnya di berikan sehingga merugikan pekerja.³

Outsourcing jika dilihat dari hukum ketenaga kerjaan merupakan hubungan hukum berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan/penyedia jasa pekerja. Pada hubungan hukum ini di temukan tiga pihak yaitu perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja, yang sering juga di sebut perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *Outsourcing*) perusahaan pengguna pekerja atau perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja/buruh itu sendiri.⁴

Banyak perdebatan disahkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, terutama pasal-pasal yang menyentuh langsung pada pekerja di Indonesia. Salah satunya terdapat pada pasal 64 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menyebutkan Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.⁵ Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian alih daya masuk ke dalam jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT ini adalah

³ Asdar Arti, Nilai Keadilan Pekerja Alih daya dalam hubungan industrial,Gorontalo,2021,Cahaya Arsh Publisher,hlm.3-4

⁴ Asdar Arti, Nilai Keadilan Pekerja Alih daya dalam hubungan industrial,Gorontalo,2021,Cahaya Arsh Publisher,hlm.4

⁵ Pasal 64 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

sistem perekruitmen pekerja kontrak. PKWT Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PKWT dapat diadakan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 tahun. Sedangkan, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak lagi ada jangka waktu. Sehingga, hal ini menjadi anomali terhadap kepastian kerja dan bertentangan dengan prinsip ketenagakerjaan dan negara hukum. Akibat tidak adanya kepastian kerja, maka secara sah dalam melaksanakan hak dan kewajibannya akan tidak terjalankan. Ketika tidak berjalankan hak dan kewajiban, maka bisa saja ada perbuatan kejahatan yang dilakukan oleh pihak. Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk yang tertulis. Keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri. Keteraturan menyebabkan orang dapat hidup secara berkepastian sehingga dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat.

Begitu dengan Pekerja, yang harus memiliki kepastian kerja, sebagaimana telah disebutkan di dalam aturan yang sah. Di sisi lain, pekerjaan outsourcing sulit berkembang, karena dibatasi dengan kontrak jangka pendek dan berputar pada pekerjaan-pekerjaan kelas rendah.

UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja kluster Ketenagakerjaan tidak menjadikan aspek perlindungan hak pekerja alih daya menjadi diperkuat dan dipertegas, justru sebaliknya. Banyak kemudian muncul permasalahan pada kluster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja yang banyak mendapatkan sorotan dan kritik atas beberapa substansi yang kontroversial oleh masyarakat umum. Adapun permasalahan krusial yaitu dihapusnya ketentuan batasa jenis pekerjaan yang mungkin dilakukan dengan sistem alih daya. Ketentuan seperti itu semakin merugikan pekerja alih daya karena mempertajam ketimpangan antara pekerja dengan pengusaha.

Kondisi pemutusan hubungan kerja (PHK) di Provinsi Gorontalo termasuk banyak, hal ini sangat di sayangkan sebab angka pengangguran di gorontalo cukup terbilang tergolong banyak. Kondisi ini harus mendapatkan perhatian lebih dari pemerintah,pengusaha,serikat pekerja,dan pekerja itu sendiri supaya masalah tersebut bisa di atasi.

Kondisi ini di sebabkan karena sebagian besar lapangan pekerjaan di daerah gorontalo berada di sektor pertanian sedangkan industri penunjang sektor pertanian belum di optimalkan dengan baik di tahun tahun ini.

Bawa ada beberapa perusahaan yang melakukan perjanjian yang terdaftar di disnaker kota Gorontalo.

No.	Nama Perusahaan	Nama Pekerja
1.	PT. Karya Suka Kreasi	Afrianti Korompit
2.	PT. Satya Putra Mandiri	Renaldi Hulalata
3.	PT. Maksima Cakrawala Insani	Ahmad Halid Latama
4.	PT. Bank BRI	Mohammad Palu
5.	PT. Prima Karya Sarana Sejahtera	Hendrik Djafar

Sumber Data dari Dinas Ketenagakerjaan

Begini banya perusahaan yang tidak melakukan PKWT yang dicatatkan oleh di disnaker yang mana dijelaskan pada Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan."

Adapun untuk konsekuensi hukum apabila PKWT atau pekerja kontrak tidak dicatatkan ke instansi di bidang ketenagakerjaan, Penjelasan Pasal 81

angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah Penjelasan Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Adapun data terkait PHK yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* di kota Gorontalo :

No.	Tahun	Ket.	Jumlah PHK
1.	2020	Perkara <i>Outsourcing</i>	3
2.	2021	Perkara <i>Outsourcing</i>	27
3.	2022	Perkara <i>Outsourcing</i>	5

Sumber Data dari Dinas Ketenagakerjaan

Data diatas merupakan data pekerja *outsourcing* yang di PHK yang tercatat di dinas ketenagakerjaan kota Gorontalo. Dalam pengambilan data ini memiliki keterbatasan bahwa tidak dapat mencantumkan nama-nama yang telah di PHK satu per satu.

Outsourcing ini juga banyak pihak yang menyalahgunakan jasa atau kerja yang mereka lakukan dengan mengabaikan hak – hak mereka seperti cuti, lembur yang tak di bayar, dan bahkan pekerjaan inti yang merupakan

pekerjaan yang tidak bisa di outsourcingkan malah di gunakan jasa *outsourcing* supaya bisa mengabaikan hak – hak mereka.

Dalam hal ini peneliti atau penulis tertarik untuk mengambil topik mengenai *outsourcing* karena masih banyak yang belum memahami tentang adanya pekerja outsourcing, dan peniliti berusaha mengkaji upaya upaya dalam perlindungan pekerja *outsourcing*.

Uraian tersebut menunjukkan masih banyaknya Pelanggaran Pelanggaran dan kerumpangan kerumpangan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja pada pekerja *Outsourcing/Alihdaya*. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka Penulis tertarik untuk mengadakan penulisan hukum (Tesis) dengan judul ***ANALISIS HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.***

1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang, masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pekerja *Outsourcing* dan pembatasan masalah tersebut maka penulis menyimpulkan dan merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
2. Bagaimana Upaya penyelesaian dari permasalahan atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Untuk mengetahui bentuk penyelesaian perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

penelitian ini ditulis agar mahasiswa dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terutama di bidang ilmu hukum ketenagakerjaan agar menjadi suatu pedoman sendiri dan orang lain agar tau cara upaya upaya atau pencegahan, penyelsaian hubungan industrial yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Manfaat praktis

Sebagai pengetahuan umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja *Outsourcing* agar supaya peneliti maupun orang lain mengetahui cara mengatasi dan cara penyelsaian hubungan industrial khususnya di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negri gorontalo. masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut.

1.5 Orisinalitas Penelitian.

1. Lidhya Chirstina Wardhani (20144), Universitas Islam Indonesia.

Adapun Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing*

Sebelum Dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor

100/PUU-Xi2012.

No	Peneliti, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Lidhya Chirstina Wardhani (2014), Universitas Islam Indonesia. Adapun Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Sebelum Dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-Xi2012.	Objek kajian Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	metode penelitian ini melalui Metode penelitian hukum normatif empiris ini pada dasarnya merupakan penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan berbagai unsur empiris. Metode penelitian normatif-empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat.	1. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja <i>outsourcing</i> sebelum dan sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100ffUU-W2012? 2. Bagaimana bentuk implementasinya setelah ada putusan Mahkamah Konstitusi No. 100ffW-XJ2012 terhadap hak tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?

2	<p>Bacharudin Aris Setiawan Sumba (2023) adapun judulnya Analisis hukum Tenaga kerja <i>outsourcing</i> dalam Pemutusan Hubungan Kerja</p>	<p>Objek kajian Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i></p>	<p>tempat penelitian yang berbeda. Tetapi menggunakan metode penelitian yang sama yaitu normati dengan dan berbeda</p>	<p>1.Bagaimana perlindungan atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karyawan <i>Outsourcing</i>? 2.Bagaimana upaya-upaya supaya tidak terjadinya PHK Karyawan <i>Outsourcing</i>?</p>
---	--	---	--	---

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.

Adapun teori yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi pekerja tertuang dalam pasal 27 ayat (2) berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”, pasal 28 D ayat (1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Undang- undang Dasar 1945 (Presiden Negara Republik Indonesia, 1945).

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukanya yang lemah dimana salah satunya perusahaan harus benar-benar mematuhi dan melaksanakan peraturan perundang- undangan yangberlaku, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa

Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.⁶

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut :

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya Upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.
2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila

⁶ Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi kedua, cet. 1,(Jakarta: Balai Pustaka, 1991) Hal 595

haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk social dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan Bersama.

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, SH Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat.

Menurut R. La Porta dalam Jurnal of Financial Economics, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (prohibited) dan bersifat hukuman (sanction). Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya.

Perlindungan yang di maksud dengan bersifat pencegahan (prohibited) yaitu membuat peraturan , Sedangkan Perlindungan yang di maksud bersifat hukuman (sanction) yaitu menegakkan peraturan.

Adapun tujuan serta cara pelaksanaannya antara lain sebagai berikut :

1. Membuat peraturan ,yang bertujuan untuk :
 - a. Memberikan hak dan kewajiban
 - b. Menjamin hak-hak pra subyek hukum
2. Menegakkan peraturan Melalui :
 - a. Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak dengan perizinan dan pengawasan.
 - b. Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
 - c. Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.

Pada perlindungan hukum di butuhkan suatu wadah atau tempat dalam pelaksanaanya yang sering di sebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum di bagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif, Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar

artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja, Suliati Rachmat berpendapat bahwa Negara Republik Indonesia berkewajiban melindungi segenap bangsa Indonesia. Frase “Segenap bangsa Indonesia” berarti mencakup pula pekerja dalam hal ini termasuk pekerja outsourcing. Selanjutnya dikatakan bahwa perlindungan hukum pekerja, baik dengan maupun tanpa bantuan organisasi pekerja, melalui peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja pada kedudukan yang layak sebagai manusia.

normatifnya seperti upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kecelakaan kerja, jaminan sosial dan lain-lain sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Sedangkan perlindungan hukum yang represif, akan dikaji/ditelaah tentang beberapa perselisihan hubungan industrial kasus putusan pengadilan yang berkenaan dengan kepastian hukum status hubungan kerja outsourcing dengan PKWT menjadi PKWTT, atau PKWT dari tanggungjawab perusahaan outsourcing beralih ke perusahaan pemberi kerja.⁷

Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Tetapi dasar ilosofi yang di tetapkan oleh pembuat undang-undang nomor 13 tahun 2003, ini ternyata tidak konsisten. Ada 2 macam jenis teori perlindungan

⁷ Ibid

Hukum yang dimaksud adalah perlindungan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) secara Preventif maupun secara represif. Perlindungan hukum secara preventif maksudnya bahwa hak-hak normatif pekerja dijamin oleh peraturan perundang undangan sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Sedangkan perlindungan representatif, yaitu hak-hak pekerja/buruh yang merupakan sarana atau upaya pekerja/buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam perundang undangan sehubungan dengan adanya perselisihan, PHK atau pelanggaran oleh pengusaha/perusahaan.⁸

2. Teori Kepastian hukum

Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau das sollen dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberative. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungan dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan

⁸ Asdar Arti, Nilai Keadilan Pekerja Alih Daya dalam Hubungan Industrial, Gorontalo, Cahaya Arsh Publisher, hlm. 68-69

terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁹

Soerjono Soekanto (1985:82) mengemukakan “bahwa kalangan hukum lazimnya kurang memperhatikan masalah sanksi positif. Sanksi negatif lebih banyak dipergunakan karena adanya anggapan kuat bahwa hukuman lebih efektif. Dapatlah dikatakan bahwa sanksi-sanksi tersebut tidak mempunyai efek yang bersifat universal. Efek suatu sanksi merupakan masalah empiris, oleh karena itu manusia mempunyai persepsi yang tidak sama mengenai sanksi-sanksi tersebut.

Dalam sanksi negatif, yang penting adalah kepastiannya. Pentingnya kepastian tersebut antara lain mengakibatkan bahwa yang penting pada sanksi negatif adalah kepastiannya. Pentingnya kepastian tersebut antara lain mengakibatkan bahwa pengawasan

terhadap pelaksanaan ketentuan-ketentuan tersebut harus dilakukan secara ketat. Suatu ancaman hukuman benar-benar efektif atau tidak untuk mencegah terjadinya kejahatan, tergantung pula pada persepsi manusia terhadap resiko yang dideritanya apabila melanggar suatu norma tertentu. Pokok masalahnya adalah bagaimana menimbulkan anggapan bahwa kalau seseorang melanggar ketentuan tertentu akan mendapat risiko ancaman

⁹ Hans Kelsen, General Teory of Law and State, Translete by Anders Wedberg , New York: Russel and Russel , 1991, dikutip dari Jimly Ashidiqqie dan M ali Safa’at, Gustav Radbruch dikutip dari Muhammad Erwin, Filsafat Hukum, Raja Grafindo, Jakarta, 2012, h.12- 14p

hukuman yang berat? Disamping itu, kecepatan penindakan pelaksanaan hukuman dengan kepastian dan beratnya hukuman mempunyai efek yang lebih besar daripada hal itu ditunda.

Ancaman hukuman dalam sanksi negatif akan lebih berpengaruh terhadap perilaku instrumental dari pada perilaku kriminal ekspresif. Karakteristik suatu ancaman dan harapan dari sebuah sanksi ialah *The nature of the sanction, reward and punishment, perception of risk and the speed of enforcement*. Sanksi secara konvensional dibagi dalam dua bagian besar yaitu imbalan (*reward*) dan penghukuman (*punishment*). *Reward* dan *punishment* merupakan konsep sanksi yang selalu banyak didiskusikan oleh semua orang dalam kaitan dengan sebuah pertanyaan yang lebih efektif tidak sebaik apabila dikenakan suatu *reward* (imbalan). Kecepatan dalam memberikan hukuman atau imbalan akan mendatangkan kepastian yang amat penting dan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang sangat pelik. Penghukuman atau imbalan secara lebih awal akan memberikan pengaruh, dibanding dengan menunda- nunda permasalahannya. Peranan penegak hukum dalam arti fungsi dan maknanya merupakan bagian dari konsep struktur hukum. Oleh sebab itu, sebelum dilakukan pembahasan tentang peranan penegak hukum terlebih dahulu diketahui tentang pengertian sistem hukum.

Menurut Friedmann (2014: 8) mengemukakan bahwa sebuah sistem hukum, *pertama* mempunyai struktur. *Kedua* memiliki substansi, meliputi aturan, norma dan perilaku nyata manusia yang berada didalam sistem itu.

Termasuk pula dalam pengertian substansi ini adalah semua produk, seperti keputusan, aturan baru yang disusun dan dihasilkan oleh orang yang berada di dalam sistem itu pula. Aspek ketiga, budaya hukum meliputi kepercayaan, nilai, pemikiran serta harapannya. Struktur dapat diibaratkan sebagai mesin. Substansi adalah apa yang dihasilkan atau dikerjakan oleh mesin itu. Budaya hukum (*legal culture*) adalah apa saja atau siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan dan mematikan mesin itu, serta bagaimana mesin itu harus digunakan.

Adapun mengenai Ancaman hukuman dalam sanksi negatif Lawrence Friedman (2014:-18) selanjutnya menguraikan tentang fungsi sistem hukum yakni:

- 1) Fungsi kontrol (*social control*), yang menurut Donald Black bahwa semua hukum berfungsi sebagai kontrol social pemerintah.
- 2) Berfungsi sebagai cara penyelesaian sengketa (*dispute settlement*) dan konflik (*conflict*). Penyelesaian sengketa ini biasanya untuk penyelesaian yang sifatnya berbentuk pertentangan lokal berskala kecil (mikro). Sebaliknya pertentangan-pertentangan yang bersifat makro dinamakan konflik.
- 3) Fungsi redistribusi atau rekayasa social (*redistributive function or social engineering function*). Fungsi ini mengarah pada penggunaan hukum untuk mengadakan perubahan social yang berencana yang ditentukan oleh pemerintah.

4) Fungsi pemeliharaan social (*social maintenance function*). Fungsi ini berguna untuk menegakkan struktur hukum agar tetap berjalan susuai dengan aturan mainnya (*rule of the game*).

Berdasarkan hal tersebut di atas, bahwa fungsi penegakan hukum adalah untuk mengaktualisasikan aturan-aturan hukum agar sesuai dengan yang dicita-citakan oleh hukum itu sendiri, yakni mewujudkan sikap atau tingkah laku manusia sesuai dengan bingkai (*frame work*) yang telah ditetapkan oleh suatu undang-unang atau hukum.

Pengertian sistem penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto (1985:13) adalah: "...kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah atau pandangan-pandangan menilai yang mantap dan mengejawantahkan dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan (sebagai *social engineering*), memelihara dan mempertahankan (sebagai *social control*) kedamaian pergaulan hidup". Sistem penegakan hukum yang mempunyai nilai-nilai yang baik adalah menyangkut penyerasian antara nilai dengan kaidah serta dengan perilaku nyata manusia. Pada hakikatnya, hukum mempunyai kepentingan untuk menjamin kehidupan sosial masyarakat, karena hukum dan masyarakat terdapat suatu interelasi.¹⁰

¹⁰ Ibid 8 -11- 18

Kepastian hukum menurut Soedikno Mertokusumo, merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum. Dalam hal ini Soedikno Mertokusumo mengartikan kepastian hukum merupakan “Perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenangwenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu”.

Sedangkan menurut Scheltema dalam kaitannya dengan menguraikan unsur-unsur negara hukum dimana salah satu unsur negara hukum adalah adanya kepastian hukum. Dalam kaitannya ini dikatakan bahwa unsur-unsur turunan dari kepastian hukum yaitu :

1. Asas legalitas;
2. Adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga dapat mengetahui apa yang diharapkan;
3. Undang-undang tidak boleh berlaku surut;
4. Pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain.¹¹

Dalam rangka menciptakan dan menjaga kepastian hukum, peran pemerintah dan pengadilan sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabila hal itu terjadi, pengadilan harus

¹¹ Dikutip dari Ida Bagus Kumara Adi Adnyana I, Op.cit , hal. 162

menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu harus dipulihkan seperti sedia kala. Akan tetapi, apabila pemerintah tetap tidak mau mencabut aturan yang telah dinyatakan batal itu, hal ini akan berubah menjadi masalah politik antara pemerintah dan pembentuk undang-undang. Yang lebih parah lagi apabila lembaga perwakilan rakyat sebagai pembentuk undang-undang tidak mempersoalkan keengganan pemerintah mencabut aturan yang dinyatakan batal oleh pengadilan tersebut. Sudah barang tentu hal semacam itu tidak memberikan kepastian hukum dan akibatnya hukum tidak mempunyai daya prediktibilitas.¹²

Digunakan sebagai pisau dalam arti kepastian hukum Analisis kritik terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* diperiksa/ditelaah berkaitan dengan kepastian hukum perlindungan hukum *outsourcing* preventif tenaga kerja dan kepastian perlindungan hukum UU Pekerja *Outsourcing* bersifat represif. Jaminan hukum preventif Perlindungan hukum bagi pekerja sementara meliputi:

- 1) Jaminan hukum Undang-undang yang mengatur hak-hak pekerja *outsourcing* dalam peraturan perundang-undangan (Legalitas dalam koherensi pembentukan hak-hak pekerja *outsourcing*),

¹² Peter Machmud Marzuki, Op.cit, hlm. 159-160

- 2) kepastian hukum tentang keadaan pekerja *Outsourcing* sebagai badan hukum dalam hubungan hukum dengan masalah hukum lainnya dalam hal ini dengan perusahaan *outsourcing* perusahaan pemberi kerja dan (perusahaan pemberi kerja). *outsourcing*) dan
- 3) kepastian hukum dalam pencegahan peningkatan kesewenang-wenangan dalam kaitannya dengan pekerja partai *outsourcing* juga dari pemerintah.

Kepastian hukum kini menjadi perlindungan hukum secara represif Karyawan *outsourcing* meninjau atau memverifikasi upaya tersebut Hukum dalam penyelesaian sengketa dan konsistensi putusan Pengadilan menjunjung tinggi hak-hak pekerja *outsourcing* setiap saat ada juga perselisihan perburuhan dengan perusahaan Pengusaha dan majikan di perusahaan mengenai *outsourcing*.

B. Landasan Konseptual

1. Hubungan Para Pihak Dalam *Outsourcing*

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut.¹³

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Perjanjian harus dibuat dengan perusahaan *Outsourcing* yang berbadan hukum, begitu juga dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini supaya mempermudah apabila sampai terjadi sengketa di bidang hukum. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau seusai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.¹⁴

Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat ;

- 1) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 65 ayat (2).

¹⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004, Pasal 2

jasa;

- 2) Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud hurufa, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- 3) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹⁵

2. *Outsourcing*

Outsourcing adalah suatu praktik bisnis di mana perusahaan memperoleh layanan atau memindahkan bagian dari proses bisnisnya ke pihak ketiga. Dalam hal ini, perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia, teknologi, atau layanan lainnya dari perusahaan lain untuk memenuhi kebutuhan bisnisnya.¹⁶

¹⁵Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004, Pasal 4.

¹⁶ Baltzan, P., & Phillips, A. (2015). Business Driven Information Systems (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Pengertian outsourcing terdapat dalam Pasal 1601 KHU Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian perborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, pemberong, mengikatkan diri untuk suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

"Outsourcing (alih daya) adalah suatu perjanjian dimana pemberong (pengguna jasa) mengikat diri dengan vendor (penyedia jasa) untuk memborongkan pekerjaan dengan sejumlah pembayaran tertentu.

Outsourcing biasanya dilakukan untuk menghemat biaya, meningkatkan efisiensi, dan memperoleh akses ke sumber daya dan teknologi yang lebih baik. Beberapa bentuk outsourcing yang umum meliputi *outsourcing* layanan TI, outsourcing keuangan, dan *outsourcing* layanan pelanggan.

Namun, *outsourcing* juga dapat memiliki risiko, seperti kehilangan kendali atas proses bisnis dan kualitas layanan yang diberikan oleh pihak ketiga. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan secara matang sebelum memutuskan untuk melakukan *outsourcing* dan memilih pihak ketiga yang dapat diandalkan dan berkualitas.¹⁷

3. Perusahaan *Outsourcing*

¹⁷ Lacity, M. C., & Willcocks, L. P. (Eds.). (2013). Global Sourcing of Business and IT Services. New York, NY: Springer.

Perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan perusahaan lain dalam hal sumber daya manusia. Perusahaan ini berfungsi sebagai perantara atau pihak penghubung antara tenaga kerja dan perusahaan klien yang membutuhkan tenaga kerja.

Perusahaan *outsourcing* dapat membantu perusahaan klien dalam mencari, merekrut, dan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan klien, baik untuk jangka waktu pendek maupun jangka waktu yang lebih panjang. Selain itu, perusahaan *outsourcing* juga bertanggung jawab atas penggajian, tunjangan, dan aspek administratif lainnya terkait dengan karyawan yang mereka sediakan.

Keuntungan bagi perusahaan klien yang menggunakan jasa perusahaan *outsourcing* adalah dapat mengurangi biaya-biaya terkait manajemen sumber daya manusia, seperti biaya rekrutmen, pelatihan, gaji, tunjangan, serta biaya-biaya lainnya terkait manajemen sumber daya manusia. Perusahaan klien juga dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tanpa harus mempekerjakan tenaga kerja secara permanen.

Namun, penggunaan jasa perusahaan *outsourcing* juga memiliki beberapa risiko dan kelemahan, seperti risiko kehilangan kontrol atas tenaga kerja, risiko kualitas tenaga kerja yang rendah, risiko penggunaan tenaga kerja ilegal, serta risiko konflik dengan pekerja atau serikat pekerja. Oleh karena itu, perusahaan

klien harus memilih perusahaan *outsourcing* yang terpercaya dan memiliki rekam jejak yang baik dalam menyediakan tenaga kerja.

Perusahaan *outsourcing* di Indonesia diatur oleh berbagai peraturan, di antaranya:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan dan Penggunaan Tenaga Kerja Outsourcing.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.01/MEN/1984 tentang Perizinan Badan Usaha Jasa Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri.
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
6. Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja¹⁸

4. Tenaga Kerja *Outsourcing*

Tenaga kerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan *outsourcing* dan kemudian ditempatkan di perusahaan klien.¹⁹

¹⁸ www.hukumonline.com

¹⁹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja.

Dalam pengertian umum, istilah outsourcing atau alih daya diartikan sebagai contract (work) out. Menurut definisi Maurice Greaver, outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalih beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (outside provider), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.

Dapat juga dikatakan outsourcing sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Seringkali outsourcing disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. Sebenarnya outsourcing adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa.

Selama ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas dan rinci memberikan definisi tentang outsourcing. Pengertian outsourcing dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemberongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Seiring dengan perkembangan zaman, tujuan dari outsourcing tidak hanya membagi risiko ketenagakerjaan, tetapi menjadi lebih kompleks. Outsourcing telah menjadi alat manajemen, serta bukan hanya untuk menyelesaikan

masalah, tetapi untuk mendukung dan sasaran bisnis. Berdasarkan hasil survei outsourcing institute ada beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan outsourcing.

Tenaga kerja ini bekerja di bawah pengawasan dan pengendalian perusahaan klien, tetapi status karyawan mereka diatur oleh perusahaan *outsourcing*. Tenaga kerja *outsourcing* biasanya ditempatkan untuk jangka waktu tertentu, tergantung pada kesepakatan antara perusahaan *outsourcing* dan perusahaan klien.²⁰

Peran tenaga kerja *outsourcing* adalah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan klien, baik untuk jangka waktu pendek maupun jangka waktu yang lebih panjang.²¹

Tenaga kerja *outsourcing* dapat bekerja di berbagai bidang, seperti administrasi, produksi, logistik, dan lain-lain, tergantung pada kebutuhan perusahaan klien.²²

²⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan dan Penggunaan Tenaga Kerja Outsourcing

²¹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja

²² Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan dan Penggunaan Tenaga Kerja Outsourcing)

Namun, penggunaan tenaga kerja *outsourcing* juga memiliki beberapa risiko, seperti rendahnya kualitas tenaga kerja, risiko kehilangan kontrol atas tenaga kerja, dan risiko konflik dengan pekerja atau serikat pekerja.²³

Oleh karena itu, perusahaan klien harus memastikan bahwa perusahaan *outsourcing* yang mereka gunakan terpercaya dan memiliki rekam jejak yang baik dalam menyediakan tenaga kerja.

5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Keberadaan PKWT di Indonesia diatur dalam UU No 11 Tahun 2020 dan ketentuan lebih lanjut diatur melalui PP No 35 Tahun 2021. Adanya peraturan tersebut bertujuan agar pihak pekerja maupun pihak pengusaha memperoleh perlindungan hukum yang sama dalam melaksanakan hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT masih memberi dampak negatif bagi pekerja meski telah diatur dalam undang-undang, yaitu perusahaan/pengusaha bisa melakukan kontrak kerja melebihi batas waktu yang diatur undang-undang. Dalam prakteknya suatu perusahaan bisa melakukan kontrak berkepanjangan melebihi batas waktu yang sudah diatur dalam undang-undang. Salah satu alasan perusahaan enggan menetapkan

²³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja/buruh menjadi (PKWTT) karena masalah upah. Pemberian upah untuk pekerja dijadikan dasar pengusaha untuk memanfaatkan pekerja untuk melakukan penekanan karena pengusaha merasa “kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan.²⁴

Pada pasal 2 PP No 35 tahun 2021 menjelaskan:

- 1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- 2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- 3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 4) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.²⁵

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mulai berlaku sejak tanggal diundangkan yaitu tanggal 2 Februari 2021. PP 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK merespon dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang telah mengubah tatanan sosial, dan ekonomi yang memiliki dampak terhadap dunia kerja, ketenagakerjaan serta tuntutan produktivitas, daya saing sumber daya manusia dan kualitasnya. Hal ini

²⁴ Hanim, iM., iWijayanti, iA., i& iSudarto. i(2014). iPelanggaran iJangka iWaktu iAtas iDasar iPKWT iStudy iKasus idi iPT. i“X”. iUniversitasiMuhammadiyah iSurabaya

²⁵ PP no 35 tahun 2021

membutuhkan respon pemerintah untuk dapat membuka lapangan kerja dan pelindungan ketenagakerjaan dalam arti yang luas.

PP 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK merupakan jawaban tantangan di atas untuk menjembatani permasalahan dan isu-isu strategis mengenai Hubungan Kerja yang meliputi pengaturan pelaksanaan PKWT dan pelindungan Pekerja/Buruh didalamnya, termasuk Pekerja/Buruh PKWT yang dipekerjakan dalam kegiatan alih daya, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh, utamanya pada sektor-sektor usaha dan jenis pekerjaan tertentu yang menekankan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaturan mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk bagaimana memastikan adanya pemenuhan hak bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.²⁶

PKWT paling sedikit memuat:

- a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;

²⁶ <https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-35-2021-pkwt-alih-daya-waktu-kerja-waktu-istirahat-phk>

- e. besaran dan cara pembayaran Upah;
- f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.²⁷

Ada beberapa pasal dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang direvisi melalui UU Cipta Kerja yang membuat banyak pihak mengkritik secara kritis isi UU Cipta Kerja tersebut. Maka dari itu, penulis ingin menganalisis bagaimana batas waktu masa kerja PKWT berdasarkan ketentuan UU No 13 Tahun 2003 jo UU No 11 Tahun 2020 jo PP No 35 Tahun 2021.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perlindungan terhadap pekerja menjadi kewajiban setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja di Indonesia. Aspek perlindungan ini mencakup perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis, yang sejalan dengan hak-hak dan kewajiban pekerja. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja

²⁷ PP No 35 Tahun 2021

adalah hak yang harus diberikan oleh pemberi kerja. Pasal 86 ayat 1 mengamanatkan hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan, kesejahteraan kerja, moral, kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan martabat, nilai-nilai manusia, serta nilai-nilai agama.²⁸ Sedangkan PKWTT jangka waktunya tidak terbatas atau disebut pekerja tetap. Dalam hal hubungan kerja, pengusaha lebih menyukai sistem kontrak kerja dibandingkan pekerja tetap.²⁹

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian Dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.

Hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan

²⁸ Wulan Afrianti, Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca undang-undang No 11 Tahun 2020. *Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu*

²⁹ Hanim, iM., iWijayanti, iA., i& iSudarto. i(2014). *Pelanggaran iJangka iWaktu iAtas iDasar iPKWT iStudy iKasus idi iPT. i“X”*. iUniversitas iMuhammadiyah iSurabay

setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu.

Pada sebuah perjanjian kerja, sudah dapat dipastikan bahwa didalamnya terdapat pemisahan antara hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja. Pemisahan antara hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja memiliki manfaat agar masing-masing pihak mengetahui batasan-batasan serta posisi masing-masing individu didalam sebuah hubungan kerja agar dapat menjalankan posisinya sesuai porsi dengan baik dan benar.

Hak Pekerja merupakan kuasa untuk menerima atau melakukan suatu hal yang sudah semestinya oleh karyawan dan tidak dapat diganggu gugat oleh pihak manapun. Hak pekerja atau karyawan merupakan hal yang sangat penting, sama halnya dengan kewajiban pekerja, karena tidak hanya menjamin kesejahteraan karyawan di tempat bekerja namun juga memastikan agar perusahaan dapat berjalan kondusif. Karyawan yang memahami hak dan kewajibannya akan bekerja dengan tenang sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk perusahaan tersebut.

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Menurut Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang persorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”³⁰

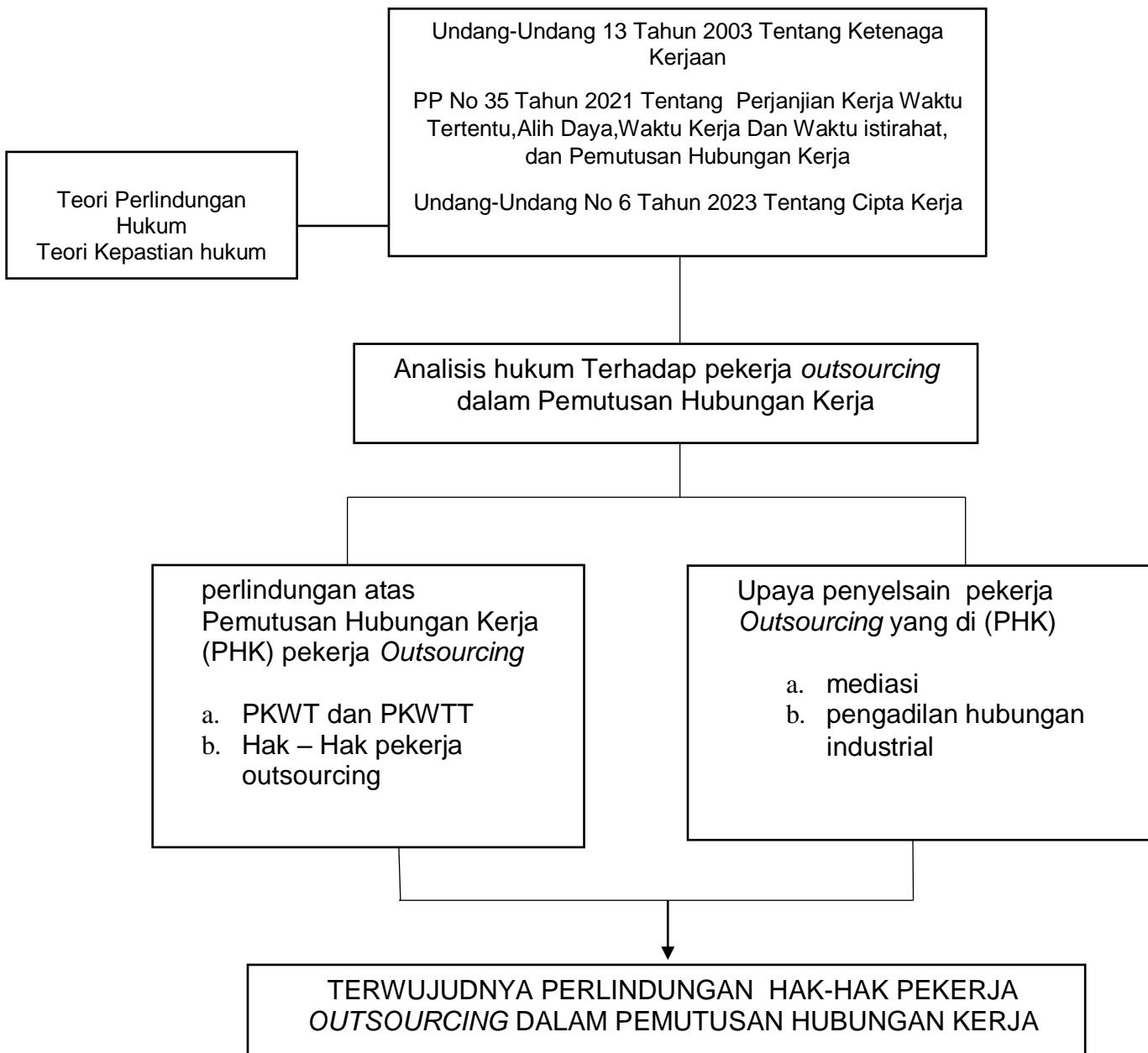
Dalam kehidupan sehari-hari bagi para pekerja/buruh dan pengusaha, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengakhiran hubungan kerja merupakan hal yang pasti terjadi. PHK ini dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya, dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, atau karena meninggalnya pekerja/buruh, atau karena sebab lainnya.

Pemutusan hubungan kerja untuk para pekerja/buruh yang dilakukan perusahaan selalu saja membuat adanya kesenjangan sosial, oleh karena itu diminta untuk cakapnya suatu Perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya.

³⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut.

C. KERANGKA PIKIR



D. Deinisi Operisional

1. Analisis hukum adalah proses untuk mengevaluasi dan menguraikan masalah hukum secara sistematis dengan menggunakan sumber-sumber hukum yang berlaku, seperti undang-undang, peraturan, dan putusan pengadilan.
2. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan majikan/perusahaan.
3. Tenaga Kerja adalah merupakan penduduk dalam usia kerja.
4. Pengusaha adalah seseorang yang menjalankan aktivasi usaha baik usaha jual-beli, maupun usaha produksi yang mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan.
5. *Outsourcing* dikenal sebagai penyedia tenaga kerja yang di legalkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
6. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
7. Kepastian hukum adalah nilai yang berkaitan dengan hak, kewajiban dan terukur sama rata antar seseorang.

8. PKWT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pekerja kontrak atau adanya kontrak kerja selama waktu tertentu yang mengikat para pekerja.
9. PKWTT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap yang tidak memiliki masa berlaku.
10. Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator.
11. Pengadilan hubungan Industrial adalah Peradilan khusus ini hanya menangani perkara khusus, yaitu perselisihan hubungan industrial, yangterdiri dari perkara-perkara perselisihan hak, perselisihan kepentigan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan perseisihan antar serikat pekerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian Normatif Empiris. Penelitian deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan kondisi aktual dan fakta terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana hukum tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia mengatur pemutusan hubungan kerja serta perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing*.³¹

Penelitian ini juga menggunakan tipe penelitian komparatif untuk membandingkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia dengan negara-negara lain, terutama negara-negara yang memiliki sistem hukum yang serupa atau sama dengan Indonesia.³²

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kasus dan konseptual. Pendekatan kasus digunakan untuk menggambarkan kasus-kasus nyata tentang pemutusan hubungan kerja pada tenaga kerja *outsourcing* dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia.

³¹ Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications.

³² Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif. Remaja Rosdakarya.

³³Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep-konsep hukum yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* dan pemutusan hubungan kerja.³⁴

C. Sumber Data.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.³⁵ Data primer dikumpulkan melalui survei terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang sudah mengalami pemutusan hubungan kerja, dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti peraturan perundangan, literatur hukum, dokumen-dokumen perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*, serta laporan dan hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan topik penelitian ini.³⁶

D. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari obyek penelitian yang bisa terdiri dari orang, benda-benda, nilai atau peristiwa yang mempunyai karakteristik khusus serta bisa dijadikan sumber data penelitian.³⁷

³³ Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods. Sage publications.

³⁴ Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. Sage.

³⁵ Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2017). Qualitative research for education: An introduction to theories and methods. Pearson.

³⁶ Silverman, D. (2017). Qualitative research. Sage publications.

³⁷ Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hlm 45

Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo dan Pengadilan hubungan industrial provinsi Gorontalo.

B. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik. Sampel survey pekerja outsourcing yang di PHK dilakukan dengan purposive sampling yaitu, Teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan pertimbangan subyektif peneliti. Dalam hal ini, peneliti menentukan responden mana yang dianggap mewakili populasi³⁸ yaitu :

- A. 1 orang Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo
- B. 2 orang Responden pekerja *outsourcing*

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan kuesioner untuk data primer, dan studi pustaka untuk data sekunder.³⁹ Kuesioner disebarluaskan kepada responden yang sudah mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai tenaga kerja *outsourcing*, dengan menggunakan teknik purposive sampling untuk memilih responden yang relevan dan representatif. Teknik studi pustaka digunakan untuk

³⁸ Burhan ashshofa, Metode Penelitian, Rineka Cipta. Jakarta, 2004, hlm 91

³⁹ Merriam, S. B. (2015). Qualitative research: A guide to design and implementation. John Wiley & Sons.

mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber yang terkait dengan topik penelitian.⁴⁰

F. Teknik Analisis Data.

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi.⁴¹ Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, seperti profil responden dan frekuensi pemutusan hubungan kerja. Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (hak-hak tenaga kerja *outsourcing* dan pemutusan hubungan kerja) dengan variabel dependen (perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*).⁴²

⁴⁰ Patton, M. Q. (2014). Qualitative research and evaluation methods. Sage publications.

⁴¹ Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook. Sage publications.

⁴² Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches. Sage publications

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Perlindungan atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pekerja *Outsourcing*

4.1.1. PKWT dan PKWTT

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam UU Cipta Kerja dengan faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja seperti yang tertulis pada Pasal 154A, yaitu:

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;

- g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 - b. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangan;
 - c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 - e. Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusailaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang

diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

- I. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pada dasarnya perjanjian dibuat secara tertulis dengan tujuan untuk menjamin kepastian hukum bagi para pihak khususnya pihak pekerja apabila nantinya timbul perselisihan dalam hubungan kerja tersebut, namun kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja tersebut dilakukan secara lisan dan untuk perjanjian kerja yang harus dilakukan secara tertulis yakni perjanjian kerja waktu tertentu.

PKWT merupakan suatu perjanjian kerja yang harus dilakukan secara tertulis berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 yakni Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, sedangkan isi dalam perjanjian kerja secara tertulis yaitu :

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;

- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

PKWTT berbeda dengan PKWT, bahwa PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan adanya batas waktu atau jenis pekerjaan tertentu, PKWTT diberlakukan untuk selamanya dalam artian sampai dengan pekerja pensiun atau adanya penyebab tertentu sehingga pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, PKWTT diperbolehkan mensyaratkan masa percobaan kerja yang dalam pakteknya disebut dengan masa training. Masa percobaan tersebut hanya boleh dilakukan paling lama untuk 3 bulan saja, kemudian apabila masa percobaan tersebut berakhir maka pihak pengusaha wajib melakukan pengangkatan menjadi pekerja tetap apabila pekerja tersebut dipekerjakan kembali setelah masa percobaan berakhir. PKWTT dapat dilakukan baik secara tertulis maupun lisan, apabila PKWTT tersebut dibuat secara lisan maka diwajibkan bagi pengusaha untuk membuat surat keterangan pengangkatan bagi pekerja yang telah melakukan perjanjian kerja secara PKWTT.

Dalam hasil wawancara dengan Iman sebagai salah satu pekerja outsourcing di sebuah perusahaan CV. Surya Karya di Kota gorontalo bahwa :

“bahwa pada saat selesai interview bahwa akan mulai kerja di sebuah kantor, tetapi tidak ada ikatan kontrak antara pekerja dengan perusahaan. Bahkan dari pihak perusahaan menyuruh untuk mengatakan telah di training selama 1 bulan jika dari pihak kantor menanyakan sudah berapa lama di training dari pihak perusahaan.”⁴³

Mengenai PKWTT dalam perusahaan tersebut tidak banyak menuai masalah, dan yang banyak menuai pelanggaran dalam perusahaan tersebut yakni perjanjian kerja yang dilakukan dengan menggunakan PKWTT.

Apabila perusahaan tidak ada mempergunakan perjanjian tertulis yang dibuat bersama pekerja maka pihak perusahaan atau pengusaha dapat dituntut untuk terus memberikan pekerjaan pada pekerja/ buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang dikenal dengan pekerja/ buruh tetap. Hal ini dijabarkan dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja harus di buat secara tertulis dan wajib untuk nantinya akan disepakati oleh kedua belah pihak. Proses pembentukan perjanjian kerja diperlukannya syarat tertentu, dimana syarat tertentu tersebut harus mengikuti peraturan dan atau aturan perundang-undangan yang sesuai dengan tata cara pembuatan perjanjian kontrak yang saling menguntungkan bagi pengusaha dan buruh, pekerja tetap akan memiliki haknya agar memperoleh upah dan

⁴³ Hasil wawancara dengan Bapak Imam pekerja *outsourcing*.

penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin (gender), agama, suku, ras (SARA) yang sesuai dengan minat dan kemampuan buruh atau tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang didapat yang sama terhadap penyandang cacat (disabilitas) yang mana hal tersebut merupakan pengertian dari perlindungan hukum kepada tenagakerja.⁴⁴

Adapun kendala dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja outsourcing dari hasil wawancara penulis dengan mediator Bapak Ramayanto Arsyad dari kantor Dinas ketenagakerjaan bahwa :

“kami sudah berusaha menghubungi perusahaan-perusahaan outsourcing namun banyak beberapa regulasi tak terpenuhi contohnya perusahaan pada saat mediasi tidak hadir bahkan perusahaan outsourcing banyak juga yang tidak terdaftarkan (perjanjian kerja bersama).”⁴⁵

Dari analisis peneliti bahwa banyak Perusahaan-perusahaan *Outsourcing* yang kurang memperhatikan hak-hak dari tenaga *Outsourcing* melihat dari hasil wawancara dengan dua responden pekerja *Outsourcing*. Berdasarkan pertimbangan hukum mahkamah konstitusi dalam putusan nomor 27/PUU-IX/2011 dan pada penjelasan pasal 66 ayat 2 huruf c UUK, menyebutkan pekerja yang bekerja pada Perusahaan *outsourcing* sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama, memperoleh hak (yang sama) atas perlindungan dan kesejahteraan, syarat-

⁴⁴ Maimun. (2007). Hukum Ketengakerjaan Suatu Pengantar. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.

⁴⁵ Hasil wawancara dengan bapak Ramayanto Arsyad di Kantor dinas ketenagakerjaan kota gorontalo

syarat kerja, serta perselisihan yang timbul, dengan pekerja di Perusahaan pemberi kerja.

Bagi pekerja Perusahaan *outsourcing* yang bekerja di Perusahaan klien yang harus memahami hak dan kewajiban. Pemahaman ini penting untuk menghindari eksplorasi berlebihan yang dapat saja terjadi. Kesepakatan kerja yang terjadi harus melibatkan tenaga *outsourcing* sebagai pekerja. Kesepakatan tidak boleh hanya terjadi antara Perusahaan klien dan Perusahaan *outsourcing* tetapi harus melibatkan juga pekerja atau tenaga *outsourcing*, karena Perusahaan pemberi kerja menganggap bahwa kontrak dibuat hanya antara Perusahaan pemberi kerja dan Perusahaan *outsourcing* tanpa harus melibatkan tenaga kerja *outsourcing*.

4.1.2. Hak-hak pekerja *outsourcing*

Menurut Djoko Triyanto perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas⁴⁶ , yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moril kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun moral dan agama sebagai konsekwensi lahirnya hubungan kerja seperti:

⁴⁶ Djoko Triyanto. (2004). Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi. Bandung: Mandar Maju, h. 59

- 1) Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6); 2
- 2) Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12);
- 3) Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31);
- 4) Hak atas Kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d.Pasal 66);
- 5) Hak atas Waktu Kerja Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85);
- 6) Hak berkaitan dengan pengupahan, Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d Pasal 101);
- 7) Hak mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta Hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87); dan
- 8) Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104)

Hak-hak seperti di atas merupakan hak-hak dasar pekerja yang tidak semuanya diperoleh pekerja *outsourcing*. Pengusaha *outsourcing* lebih memfokuskan diri pada prinsip bisnis yang berlebihan tanpa memperhatikan pekerja sebagai faktor produksi, sehingga tingkat motivasi pekerja outsourcing sangat rendah dalam bekerja, padahal dalam Teori Motivasi Eksternal

disebutkan suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkembangkan motivasi kerja.

Bagian dari suatu organisasi perusahaan, pengusaha seharusnya mampu memberikan suasana yang nyaman bagi pekerja di perusahaannya, pekerja dan manajemen mempunyai kepentingan yang sama sebagai anggota organisasi yang sama walau ada perbedaan semu antara manajer dan bawahan (pemberi perintah dan pelaksana perintah) menutupi hubungan alami ini. Munculnya kesan negatif atas legalisasi *outsourcing*, bermuara pada perlakuan pengusaha yang tidak adil dan layak terhadap pekerja sehingga menimbulkan suasana yang tidak nyaman. Nyatanya pengusaha selalu menghendaki hasil kerja yang maksimal tetapi tidak menjalin hubungan yang harmonis dan manusiawi dengan pekerja mereka.

Dalam kasus outsourcing di atas, pelanggaran atas norma kerja terjadi dalam penerapan waktu kerja, perhitungan upah kerja lembur yang tidak diberikan, dan juga perhitungan untuk cuti tidak ada. penerapan persyaratan hubungan kerja yang tidak ada ikatan kontrak antara pekerja dengan perusahaan, penerapan persyaratan penyelenggaraan program BPJS yang tidak diberikan, dan penerapan kompensasi kecelakaan kerja tidak diberikan.

Pekerja *outsourcing* mempunyai hak yang sama atas jaminan perlindungan dari segala resiko-resiko yg mungkin timbul sebagai akibat pekerjaan yg dilakukannya, menyangkut resiko kesehatan fisik dan mental, sosial, moral dan kesusilaan. Karena kemampuan fisik dan mental pekerja sebagai manusia

memiliki keterbatasan kemampuan untuk bekerja efektif sampai batas waktu tertentu, yang apabila dipaksakan dapat menimbulkan kecelakaan fisik, kelelahan mental serta menurunnya produktivitas.

Masalah terkait ketenagakerjaan masih sering terjadi di Indonesia khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Umumnya jika dilakukan pemutusan hubungan kerjamaka, pihak perusahaan harus memberikan hak yang menjadi milik si pekerja yang sesuai dengan peraturan yang ada. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja menganut prinsip kebebasan sehingga PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus melalui mekanisme yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Jika terjadinya pelanggaran dari ketentuan tersebut, maka akan adanya perlindungan hukum bagi korban dan sanksi bagi pelanggarnya.

Kondisi yang menyebabkan pekerja merasa tidak nyaman dan aman dalam bekerja seiring dengan tidak terjaminnya kepastian kelangsungan pekerjaan menyebabkan pekerja terus-menerus mencari pekerjaan baru yang di mana bisa memberikan masa depan yang lebih baik. Tentu saja hal ini sangat merugikan perusahaan pengguna jasa pekerja outsourcing. Pekerja berhak memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan kerja Demikian pula sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, maka setidaknya pekerja harus diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja (BPJS) bagi pekerja outsourcing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu responden pekerja outsourcing dengan imam bahwa ;

pada saat masa bekerja ia tidak mendapatkan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan. Adapun hak lainnya yaitu mendapatkan untuk cuti dari pihak Perusahaan tidak mengizinkan untuk cuti bahkan jika pekerja sakit atau tidak masuk dikarenakan ada kepentingan lainnya disuruh untuk mencari orang untuk menggantikan posisi dari pekerja tanpa melibatkan dari Perusahaan. Tentunya hal ini bertentangan dengan hak-hak dari pekerja *outsourcing*.⁴⁷

Menurut Analisis penulis bahwa pekerja *outsourcing* pada dasarnya Perusahaan klien yang sebagai Perusahaan yang memberi kerja kepada tenaga kerja *outsourcing* seharusnya memperhatikan hak-hak pekerja *outsourcing* meskipun kontrak kerja antara pekerja dengan Perusahaan adalah bersifat tidak langsung.

Perusahaan pemberi kerja harus memberikan penghargaan kepada tenaga *outsourcing* melalui pemberian hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja atau tenaga kerja pada umumnya. Hak-hak yang didapatkan itu sebagaimana dimaksud dalam peraturan yang berlaku seperti Undang-Undang ketenagakerjaan yang mendasari peraturan terkait ketenagakerjaan.

Pada kenyataannya ada beberapa Perusahaan pemberi kerja tidak memperhatikan hak-hak dari tenaga *outsourcing* karena menganggap tidak memiliki ikatan kontrak dengan tenaga kerja *outsourcing*.

⁴⁷ Hasil wawancara dengan bapak Imam pekerja outsourcing

Adapun putusan nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Gto bahwa :

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 22 Agustus 2019 yang dilampiri anjuran atau dilampiri risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo pada tanggal 22 Agustus 2019 bahwa :

2. Bahwa Penggugat mulai bekerja/bergabung dengan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Limboto di tempatkan di teras BRI Pontolo Kwandang sejak Oktober 2014 dan diberhentikan pada tanggal 1 Maret 2019 (4 tahun 5 bulan) dengan Gaji/Upah terakhir Rp. 3.363.645,- (tiga juta tiga ratus enam puluh tiga ribu enam ratus empat puluh lima rupiah) dengan Jabatan terakhir adalah Security.
3. Bahwa Penggugat bekerja lamaran ditujukan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Limboto (Turut Tergugat) beralamat di Jl. Jend. Sudirman no. 269 desa kayu bulan kec. Limboto Kabupaten Gorontalo, yang setelah diterima diserahkan ke PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (Tergugat) kemudian di tempatkan di BRI Teras Pontolo Kwandang;
4. Bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Limboto (Turut Tergugat) adalah perusahaan pemberi sebagian pekerjaan dan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (Tergugat) adalah penyedia tenaga kerja.
5. Bahwa adapun pekerjaan yang ditugaskan/diberikan Turut Tergugat kepada Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan pekerjaan pokok.

6. Bahwa selama Penggugat bekerja tidak pernah bermasalah dengan perusahaan pemberi kerja (BRI Cabang Limboto) maupun perusahaan yang mempekerjakan Penggugat (PT. Prima Karya Sarana Sejahtera);
7. Bahwa pada tanggal 01 Maret 2019 Penggugat menerima pemberitahuan lewat telpon dari Tergugat bahwa Penggugat sudah tidak diperpanjang lagi kontraknya dan dimintakan untuk mengundurkan diri;
8. Bahwa perlakuan tersebut Penggugat tidak menerima dan melaporkan tindakan sepihak Tergugat maupun Turut Tergugat ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo.

Dan putusan hakim dalam gugatan di atas mengadili Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard / NO);

Menurut Analisis peneliti putusan yang diuraikan di atas terhadap outsourcing bersifat kabur, tidak dikabulkan atau menolak karena dipandang tidak cukup beralasan. Berdasarkan pertimbangan MK, Pasal 64 - 66 UU Ketenagakerjaan, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem outsourcing merupakan perbudakan modern dalam proses produksi.

Dikaitkan dengan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.

Tetapi dalam konteksnya pekerja outsourcing ini banyak yang tidak mendapatkan hak-hak yang semestinya yang di dapatkan dan juga banyak pekerja outsourcing tidak ada perjanjian yang dibuat oleh perusahaan dan hanya dibuat secara lisan seolah-olah telah mengikat antara perusahaan dengan perusahaan tanpa ada perjanjian kontrak tertulis.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perhatian yang luas untuk tenaga kerja dan orang lain yang terlibat dalam hubungan kerja untuk melindungi yang bersangkutan dari penyalahgunaan dan perlakuan lain yang tidak wajar. Undang-undang ini memberi perhatian khusus untuk perlindungan bagi pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja, dan menyediakan suatu kerangka hukum khusus untuk menghindari hubungan kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Ketentuan mencakup jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan upah dan kesejahteraan semuanya bertujuan untuk menjamin lingkungan kerja sehat untuk keuntungan pekerja/buruh serta perusahaan.

4.2. Upaya Penyelesaian Pekerja Outsourcing yang di PHK

Sarana perlindungan hukum Perlindungan hukum secara preventif maksudnya bahwa hak-hak normatif pekerja dijamin oleh peraturan perundangan sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja atau buruh

untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan sehubungan dengan adanya perselisihan, PHK, atau pelanggaran oleh pengusaha/ perusahaan.

a. Mediasi

Lingkup penyelesaian melalui mediasi meliputi empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.

**Data Penyelesaian perselisihan melalui mediasi mediator dinas
ketenagakerjaan kota Gorontalo**

No.	Nama Perusahaan	Nama pekerja <i>outsourcing</i>
1	PT. Karya Suka Kreasi	Afrianti Korompit
2	PT. Satya Putra Mandiri	Renaldi Hulalata

Sumber data dinas ketenagakerjaan kota gorontalo

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilaksanakan oleh mediator yakni pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan mediasi dan mempunyai wajiban memberikan anjuran tertulis para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serika buruh hanya dalam satu

perusahaan (Pasal 1 angka 12 UU PPHI). Prosedur penyelesaian melalui mediasi menurut UU PPHI sebagai berikut:

- 1) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator [Pasal 4 ayat (4)].
- 2) Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8).
- 3) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran [Pasal 13 ayat (1)].
- 4) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, mak [Pasal 13 ayat (2)]:
 - a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat- lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 5) Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama [Pasal 13 ayat (3) huruf a].
- 6) Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi [Pasal 13 ayat (3) huruf b].

- 7) Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat (Pasal 14).

b. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui pengadilan

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Prosedur penyelesaian oleh hakim sebagai berikut:

Pasal 83

1. Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
2. Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Pasal 85

1. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban.

2. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat.

Pasal 86

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Pasal 88

1. Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
2. Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja-serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2).
3. Untuk membantu tugas Majelis Hakim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditunjuk seorang Panitera Pengganti. Pemeriksaan dalam acara di

pengadilan hubungan industrial terbagi atas pemeriksaan acara biasa, dan pemeriksaan acara cepat.

Dikaitkan dengan teori menurut Scheltema dalam kaitannya dengan menguraikan unsur-unsur negara hukum dimana salah satu unsur negara hukum adalah adanya kepastian hukum. Dalam kaitannya ini dikatakan bahwa unsur-unsur turunan dari kepastian hukum yaitu :

1. Asas legalitas;
2. Adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga dapat mengetahui apa yang diharapkan;
3. Undang-undang tidak boleh berlaku surut;
4. Pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain.

Dalam rangka menciptakan dan menjaga kepastian hukum, peran pemerintah dan pengadilan sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabila hal itu terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu harus dipulihkan seperti sedia kala. Akan tetapi, apabila pemerintah tetap tidak mau mencabut aturan yang telah dinyatakan batal itu, hal ini akan berubah menjadi masalah politik antara pemerintah dan pembentuk undang-undang.

Yang lebih parah lagi apabila lembaga perwakilan rakyat sebagai pembentuk undang-undang tidak mempersoalkan keengganan pemerintah mencabut aturan yang dinyatakan batal oleh pengadilan tersebut. Sudah barang tentu hal semacam itu tidak memberikan kepastian hukum dan akibatnya hukum tidak mempunyai daya prediktibilitas.

Berkenaan dengan kepastian hukum dijadikan sebagai pisau analisis dalam mengkritisi perlindungan hukum pekerja outsourcing maka akan dikaji/ditelaah mengenai kepastian hukum perlindungan hukum pekerja outsourcing secara preventif dan kepastian hukum perlindungan hukum pekerja outsourcing secara represif. Secara preventif kepastian hukum perlindungan hukum pekerja outsourcing meliputi :

- 1) kepastian hukum pengaturan hak-hak pekerja outsourcing dalam perundang-undangan (legalitas dalam konsistensi pengaturan hak-hak pekerja outsourcing),
- 2) kepastian hukum mengenai kedudukan pekerja outsourcing sebagai subjek hukum dalam hubungan hukum dengan subjek hukum lainnya dalam hal ini dengan perusahaan outsourcing perusahaan penerima pekerjaan dan (perusahaan pemberi pekerjaan dalam outsourcing), dan
- 3) kepastian hukum berkaitan dengan mencegah timbulnya kesewenang-wenangan terhadap pekerja outsourcing dari pihak manapun termasuk dari pihak pemerintah.

Sedangkan secara represif, kepastian hukum perlindungan hukum pekerja outsourcing akan menganalisis atau mengkaji mengenai upaya hukum dalam penyelesaian perselisihan dan konsistensi putusan-putusan pengadilan di dalam menjamin hak-hak pekerja outsourcing bilamana terjadi perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan baik perusahaan pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan dalam hubungan dengan outsourcing.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (user) dengan karyawan outsource secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (user).

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara Perusahaan dengan karyawan outsourcing. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan Outsourcing (Alih Daya) dengan Perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneliti terkait perlindungan hukum pekerja outsourcing yang di PHK meliputi :

1. Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur secara eksplisit dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Beberapa faktor yang dapat menjadi alasan terjadinya PHK seperti yang termuat dalam UU Cipta Kerja, menjadi salah satu landasan hukum para pengusaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Dan dilihat dari Hak-hak pekerja mencerminkan hak atas pekerjaan, tidak adanya jaminan untuk terus bekerja serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sehingga tidak akan memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana prinsip HAM yang dijamin Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 27 ayat (2) UUDNRI 1945.
2. Upaya penyelesaian permasalahan pekerja outsourcing yang di PHK adanya 2 cara yaitu : melalui media yang dilakukan oleh mediator yang mempunyai wajiban memberikan anjuran tertulis para pihak yang

berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, dan yang terakhir Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui pengadilan.

1.2. SARAN

1. Rekomendasi Pemerintah perlu merumuskan ancaman sanksi atau ancaman hukuman yang tegas dan jelas terhadap pelanggaran atau kejahanatan terhadap hak-hak pekerja outsourcing dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ancaman sanksi atau ancaman hukuman ini menjadi penjamin bagi terwujud atau terpenuhinya hak-hak pekerja outsourcing.
2. Guna menjamin perlindungan hukum pekerja outsourcing yang mencerminkan prinsip HAM mengingat jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan pekerja outsourcing sangat spesifik, harus diatur dengan tegas dan mengenai jaminan pensiun dan kompensasi PHK karena berakhirnya perjanjian kerja outsourcing sebagai bagian dari jaminan sosial tenaga kerja (BPJS)

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Asdar Arti, Nilai Keadilan Pekerja Alih daya dalam hubungan industrial,Gorontalo,2021,Cahaya Arsh Publisher

Juanda Pangaribuan, 2010, penyelsaian perselisihan hubungan industrial,

Sudiarawan, Agus Kdek, Analis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing dari sisi Perrusahaan pengguna jasa pekerja vol 5 No. 2 oktober 2016

Peter Mahmud Marzuki, 2008. Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Kencana,

Abdul Ghofur Anshari, Filsafat Hukum, (Yogyakarta : Gajah Mada

University Press, 2006),

Sumaryono, Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas

Aquinas, (Selanjutnya disebut E. Sumaryono II), (Yogyakarta : Kanisius, 2002).

Agus Yudha Hernoko, Op.cit

Hans Kelsen, General Teory of Law and State, Translete by Anders Wedberg ,

New York: Russel and Russel , 1991, dikutip dari Jimly Ashidiqqie dan

M ali Safa'at, Gustav Radbruch dikutip dari Muhammad Erwin, Filsafat

Hukum, Raja Grafindo, Jakarta, 2012

Dikutip dari Ida Bagus Kumara Adi Adnyana I, Op.cit

Peter Machmud Marzuki, Op.cit

Anton M. Muliono, dkk, Op.cit

Baltzan, P., & Phillips, A. (2015). Business Driven Information Systems (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Lacity, M. C., & Willcocks, L. P. (Eds.). (2013). Global Sourcing of Business and IT Services. New York, NY: Springer.

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications.

Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif. Remaja Rosdakarya.

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods. Sage publications.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. Sage.

Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2017). Qualitative research for education: An introduction to theories and methods. Pearson.

Silverman, D. (2017). Qualitative research. Sage publications

Merriam, S. B. (2015). Qualitative research: A guide to design and implementation. John Wiley & Sons.

Patton, M. Q. (2014). Qualitative research and evaluation methods. Sage publications.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook. Sage publications.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches. Sage publications

Sumber Undang-Undang

Undang-Undang no 13 tahun 2003

PP nomor 35 tahun 2021

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004, Pasal 4.

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Tenaga Kerja Outsourcing

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan dan Penggunaan Tenaga Kerja Outsourcing

Jurnal

Lidhya Chirstina Wardhani (20144), *Universitas Islam Indonesia. Adapun Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum Dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-Xi2012.*

Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum,

Dan Hak Asasi Manusia Oleh. I Nyoman Putu Budiartha.

Hanim, iM., iWijayanti, iA., i& iSudarto. i(2014). iPelanggaran iJangka iWaktu
iAtas iDasar iPKWT iStudy iKasus idi iPT. i“X”. iUniversitas
iMuhammadiyah iSurabaya

Wulan Afrianti, Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu (PKWT) Pasca undang-undang No 11 Tahun 2020.*Fakultas
Hukum Universitas Muhammadiyah Palu*

Sumber Webseit

[https://bplawyers.co.id/2017/03/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-
hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/](https://bplawyers.co.id/2017/03/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/)

www.hukumonline.com

[https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-35-2021-pkwt-alih-daya-waktu-kerja-
waktu-istirahat-phk](https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-35-2021-pkwt-alih-daya-waktu-kerja-waktu-istirahat-phk)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
SK. MENDIKNAS RI NO. 58/E/O/2021

TERAKREDITASI BADAN AKREDITASI NASIONAL PERGURUAN TINGGI - KEMENDIKBUD RI
Jl. Ahmad Najamuddin No. 17 Telp. (0443) 210111 Fax. (0443) 210333 Kota Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 264/PPS-UNISAN/VIII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Arifin, S.E., M.Si
NIDN : 0907077401
Jabatan : Direktur Pascasarjana Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Bachruddin A.S Sumba
NIM : HS22101007
Program Studi : Magister Hukum
Judul Thesis : Analisis Hukum terhadap Pekerja Outsourcing dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan tesis melalui aplikasi Turnitin untuk judul tesis di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 15%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan tesis maksimal 30%, untuk itu tesis tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Gorontalo, 22 Agustus 2023
Tim Verifikasi,

Sitti Zaharianti Tanaiyo.

Terlampir :

Hasil Pengecekan Turnitin

Tembusan:

1. Rektor Universitas Ihsan Gorontalo
2. Prodi yang bersangkutan
3. Arsip

FILE NAME

AB I-5 DIMAS TURNITIN.docx

AUTHOR

BACHRUDIN A.S SUMBA

WORD COUNT

108 Words

CHARACTER COUNT

53841 Characters

PAGE COUNT

6 Pages

FILE SIZE

119.0KB

SUBMISSION DATE

Aug 16, 2023 12:53 AM PDT

REPORT DATE

Aug 16, 2023 12:54 AM PDT

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- Crossref database
- 0% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Quoted material
- Small Matches (Less than 25 words)



PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
SK.MENDIKNAS RI NO.58/E/O/2021
TERAKREDITASI BADAN AKREDITASI NASIONAL PERGURUAN TINGGI - KEMENDIKBUD RI
Jl. Ahmad Najamuddin No. 17 Telp. (0443) 210111 Fax. (0443) 210333 Kota Gorontalo

Nomor : 222/PPs-Unisan/VII/2023
Lampiran : 1 Halaman
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Kesbangpol Kota Gorontalo

Di
Tempat

Dengan hormat,

Teriring salam dan Do'a semoga bapak/ibu senantiasa dilimpahkan rahmat dan berkah oleh Allah SWT dan kesuksesan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin.

Dalam rangka penyusunan dan penulisan Tesis Mahasiswa Magister Hukum Pascasarjana Universitas Ichsan Gorontalo, atas nama:

Nama : Bachrudin Aris Setiawan Sumba
NIM : HS22101007
Program : Magister Hukum
Judul/Fokus : Analisis Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Maka dengan ini kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu agar kiranya dapat memberikan izin pengambilan data dan wawancara pada instansi terlampir guna penyelesaian studi mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami buat, atas kesediaan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Gorontalo, 17 Juli 2023

Ka. Prodi Magister Hukum,

Dr. Hj. Sumiyati B., S.H., M.H.
NIDN: 0930087002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
SK. MENDIKNAS RI NO. 58/E/O/2021
TERAKREDITASI BADAN AKREDITASI NASIONAL PERGURUAN TINGGI - KEMENDIKBUD RI
Jl. Ahmad Najamuddin No. 17 Telp. (0443) 210111 Fax. (0443) 210333 Kota Gorontalo

Nomor : 135/PPs-Unisan/V/2023
Lampiran :
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Pengadilan Negeri Kota Gorontalo

Di

Tempat

Dengan hormat,

Teriring salam dan Do'a semoga bapak/ibu senantiasa dilimpahkan rahmat dan berkah oleh Allah SWT dan kesuksesan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin.

Dalam rangka penyusunan dan penulisan Tesis Mahasiswa Magister Hukum Pascasarjana Universitas Ichsan Gorontalo, atas nama:

Nama : Bacharudin Aris Setiawan Sumba
NIM : HS22101007
Program : Magister Hukum
Judul/Fokus : Analisis Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Maka dengan ini kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu agar kiranya dapat memberikan izin pengambilan data dan wawancara guna penyelesaian studi mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami buat, atas kesediaan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Tembusan yth

1. Rektor Univ. Ichsan Gorontalo sebagai laporan