

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Hubungan kerja *outsourcing* terdapat 3 (tiga) pihak antara lain: pekerja, perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dan pengusaha. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, masa kontrak kerja pekerja PKWT sebagaimana diatur dalam pasal 59 ayat 4 dan ayat 6 yang menyatakan jangka waktu bekerja pekerja PKWT selama 2 (dua) tahun dapat diperpanjang selama 1 (satu) kali dalam jangka waktu 1 (satu) tahun, dan dapat pembaruan hanya 1 (satu) kali dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Maka pekerja PKWT dapat bekerja selama 5 tahun, pekerja PKWT dapat berubah menjadi PKWTT apabila bekerja lebih dari yang di tetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terdapat beberapa pasal yang mengakibatkan ketidakpastian hukum, tepatnya pada pasal 65 dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pasal tersebut pekerja *outsourcing* yang menjalin hubungan kerja dengan perusahaan pemborongan dan perusahaan penyedia jasa beralih menjadi hubungan kerja dengan pengusaha pemberi pekerjaan apabila pasal tersebut tidak terpenuhi sedangkan hubungan kerja *outsourcing* antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemborongan bukan dengan perusahaan penyedia jasa. Untuk memperjelas terkait pasal-pasal tersebut, maka adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan perjanjian kerja harus berbentuk PKWTT dan adanya *TUPE*, adanya putusan tersebut berguna bagi pekerja

untuk terus bekerja dan memberikan perlindungan terkait hak-hak pekerja dan selanjutnya dikeluarkan Permenakertrans No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang merupakan sebagai dasar dari Putusan Mahkamah Konstitusi. Pada Permenakertrans No 19 Tahun 2012 terkait hubungan kerja, dalam hubungan kerja tidak memuat perlindungan hak-hak pekerja seperti pada pasal 28 dan 29 Permenakertrans, maka pekerja PKWT berubah menjadi pekerja PKWTT sebagaimana diatur dalam pasal Permenakertrans. Pada Permenakertrans No 19 Tahun 2012 membatasi bidang-bidang pekerjaan bagi pekerja *outsourcing* yang merupakan kegiatan yang menunjang seperti pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja/buruh, tenaga pengamanan, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pekerja *outsourcing* hanya boleh mengerjakan pekerjaan yang menunjang. Pekerjaan PKWT tidak dapat melakukan pekerjaan bersifat tetap, maka apabila pekerja PKWT bekerja yang bukan kegiatan menunjang maka demi hukum status pekerja PKWT berubah menjadi pekerja PKWTT.

2. Perlindungan pekerja *outsourcing* telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja harus memuat hak-hak pekerja berguna agar para pekerja mengetahui hak-hak yang akan diterima. Perlindungan pekerja *outsourcing* yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan berupa upah dan kesejahteraan pekerja *outsourcing*, sedangkan hak pekerja *outsourcing* telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak pekerja

outsourcing memiliki kesamaan hak dengan pekerja tetap hanya saja bagi pekerja *outsourcing* yang telah habis masa kontraknya dari suatu perusahaan tidak mendapatkan uang pesangon tetapi mendapatkan hak untuk tetap terus bekerja meskipun adanya pengalihan hubungan kerja. Sebagaimana diatur sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

4.2 Saran

1. Pada Permenakertrans perlu direvisi terkait perjanjian kerja pekerja *outsourcing* dengan penambahan pasal yang membahas jangka waktu kerja pekerja *outsourcing*. Selain itu penambahan ayat mengenai isi perjanjian pemborongan yang seharusnya dalam perjanjian pemborongan mencantumkan jenis kegiatan yang dapat dipekerjakan yang merupakan kegiatan yang menunjang. Penambahan pasal mengenai sanksi bagi perusahaan penyedia jasa yang dalam perjanjian kerja yang tidak mencantumkan hak-hak para pekerja *outsourcing* dan penambahan sanksi terkait pengalihan penyedia jasa lama kepada penyedia jasa baru, apabila penyedia jasa baru tidak melanjutkan perjanjian kerja dan merubah isi perjanjian kerja yang telah ditetapkan oleh penyedia jasa yang lama. Selanjutnya penambahan sanksi bagi perusahaan penerima kerja yang mempekerjakan pekerja *outsourcing* kepada pengusaha yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan sanksi bagi perusahaan penerima kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam Permenakertrans.
2. Pada Permenakertrans perlu penambahan pasal terkait hak-hak pekerja *outsourcing* saat berakhirnya masa kerja, terkait dengan pekerja *outsourcing*

untuk mendapatkan uang penghargaan dikarenakan pekerja *outsourcing* apabila telah bekerja selama 2 (dua) tahun. Selain itu penambahan hak untuk mendapatkan tunjangan hari raya dikarenakan pekerja *outsourcing* juga berhak untuk mendapatkan hak tunjangan hari raya.

DAFTAR BACAAN

- Anatami, Darwis, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dan Outsourcing*, Yogyakarta: Deepublish
- Asyhadie, Zaeni & Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Jakarta: prenadamedia group.
- Budiarta, I Nyoman Putu, 2016, *Hukum Outsourcing (Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum)*, Malang: Setara Press.
- Fahrojik, Ikhwan, 2016, *Hukum Perburuhan*, Malang: Setara Press.
- Farida, Ike, 2020, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hs Salim & Erlies Septiani Nurbani, 2016, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis (buku ketiga)*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Husni, Lalu, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT Rajagrafindo persada.
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing: Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Noval, Sayid Mohamad Rifqi, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Prasetyo, Teguh, 2017, *Keadilan Martabat Prespektif Teori Hukum*, Bandung: Nusa Media.
- Sadi, Muhamad & Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana

Samaloisa, Rinto W, 2016, *Outsourcing Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik*, Malang: Media Nusa.

Wijayanti, Asri, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinagrafika

Panjaitan, Bernat, 2016, “Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, *Jurnal Ilmiah “Advokasi”* Vol. 04. No. 01. Maret

Purnomo, Sugeng Hadi, 2014, “Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia”, *Jurnal Ilmu Hukum*. Juni

Kencana, Maulandy Risky Bayu, “Pemerintah Diminta Untuk memperhatikan nasib pekerja outsourcing pln”, <https://m.liputan6.com/bisnis/read/4032669/pemerintah-diminta-perhatikan-nasib-pekerja-outsourcing-pln>, diakses 22 Jnuari 2020

Pramesti, Tri Jata Ayu, “Perbedaan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengantian Hak”, www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt572ff2afea2a1/perbedaan-uang-pesangon--uang-penghargaan-masa-kerja-dan-uang-penggantian-hak, diakses pada 4 Februari 2020.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang
Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada
Perusahaan Lain