



PETITUM

<https://uit.e-journal.id/JPetitung>

Vol 12, No, 1, April 2024 pp, 14-18
p-ISSN: 2339-2320 dan e-ISSN: 2716-0017



Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Di Kota Makassar

Amiruddin Pabbu¹, Patawari², Tuti Astina³

Universitas Indonesia Timur, Email: amiruddinpabbu4@gmail.com

Universitas Indonesia Timur, Email: patawari@uit.ac.id

Magister Ilmu Hukum, Universitas Indonesia Timur, Email: tutiastina21@gmail.com

Artikel info

Artikel history:

Received: 08-03-2024

Revised: 22-03-2024

Published: 21-04-2024

Keywords:

Responsibility,
Outsourcing company.

Kata Kunci:

Tanggungjawab
hukum, perusahaan
alih daya

ABSTRACT: Research aim to find out how much responsibility outsourcing company, especially towards outsourcing workers, experiences when their employment is terminated and whether the compensation provided is in accordance with applicable laws and regulations. The research was carried out using normative juridical methods, with a statutory regulatory approach that focuses on legal rules as the basis. The research results: 1). Government actually provides space by removing or abolishing regulations regarding division of main (core) work with supporting (non-core) work, which allows outsourcing companies to enter all lines of work and take over all the main work. 2). There are practices of exploitation of workers/laborers with low wages that are not guided by the provisions of the provincial minimum wage (PMW) in a region or the local city/district minimum wage. It is hoped that the employment system in Indonesia in future can be better, especially outsourcing actors can work more professionally.

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar tanggung jawab perusahaan alih daya terutama terhadap pekerja outsourcing apabila mengalami pemutusan hubungan kerja dan apakah pemberian kompensasi yang di berikan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode yuridis normative, dengan pendekatan peraturan perundang-undangan yang memfokuskan pada aturan hukum sebagai landasannya. Hasil penelitian menunjukan bahwa: 1). pemerintah justru memberikan ruang dengan menghapus atau meniadakan aturan tentang pembagian pekerjaan utama (core) dengan pekerjaan penunjang (non-core), yang membuat perusahaan alih daya (perusahaan outsourcing) bisa masuk ke semua lini pekerjaan dan mengambil alih semua pekerjaan utama. 2). Adanya praktik-praktik eksploitasi kepada para pekerja/buruh dengan upah murah tidak berpedoman pada ketentuan upah minimum provinsi (UMP) pada suatu wilayah atau upah minimum kota/kabupaten setempat. Diharapkan system ketenagakerjaan di Indonesia kedepan bisa lebih baik, utamanya para pelaku alih daya (outsourcing) bisa bekerja lebih profesional.

Corresponden author:

Email: tutiastina21@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY



PENDAHULAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur secara umum tentang aturan-aturan keperdataan tidak mengatur secara spesifik tentang dunia ketenagakerjaan. Oleh karenanya kemudian lahir UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (lex specialist), yang kemudian dalam perkembangannya diganti dan diubah dengan lahirnya UU. No.20 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kehadirannya banyak menimbulkan kontroversi dan mendapat perlawanan secara massif dari para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh hingga berujung ke Mahkamah Konstitusi.

Peran pemerintah sebagai regulator dan wasit dengan di keluarkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Komunikasi tiga pihak antara pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah disebut sebagai Hubungan Industrial yang bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Tema penelitian ini adalah **“Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Di Kota Makassar”**. Penulis tertarik mengangkat tema tersebut karena belakangan ini tengah menjadi sorotan halayak dan di tentang oleh serikat pekerja/serikat buruh karena sistem ini dianggap sangat merugikan para pekerja/buruh dan tidak memberikan masa depan yang baik bagi para pekerja/buruh dan keluarganya dan hanya menguntungkan pihak pengusaha.

Definisi Sistem Alih Daya (*Outsourcing*) adalah penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu di perusahaan. Bertujuan membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, yang mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan inti. Pengertian Alih Daya dapat dilihat dalam Ketentuan Umum PP. No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan PHK.

Sistem Alih Daya (*Outsourcing*) berkembang kian cepat dan dapat menciptakan insentif bagi bisnis yang memungkinkan perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya manusia di tempat yang paling efektif, pekerja outsourcing hanya bisa direkrut hanya untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi saja dan hanya kegiatan penunjang perusahaan.

Sedangkan perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*), adalah institusi penyedia jasa tenaga kerja (*labour supply*) dengan keahlian yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam Undang-Undang sebelumnya, Alih Daya (*Outsourcing*) dapat juga di maknai sebagai jasa pemborongan pekerjaan dengan bayaran tertentu. Menurut UU. No. 13 tahun 2003, pasal 64 menyebutkan ***“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”***, namun mengenai pemborongan pekerjaan telah dihapus dan pekerjaan Alih Daya (*Outsourcing*) hanya terhadap penyediaan tenaga kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana ketentuan hukum dan praktek perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) di Kota Makassar dan tanggung jawab hukum perusahaan alih Daya (*Outsourcing*) terhadap pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui seberapa besar tanggung jawab perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) terhadap pekerja/buruh apabila mengalami pemutusan hubungan kerja, baik karena berakhirnya kontrak ataupun terjadi PHK sebelum kontrak berakhir dan untuk mengetahui apakah penerapan dan pemberian uang pesangon atau Kompensasi terhadap pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normative, dilakukan dengan cara fokus pada kajian penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, merupakan teknik untuk mengumpulkan bahan hukum dengan cara menelaah peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, makalah-makalah hukum, jurnal-jurnal hukum, majalah, dan koran. Teknik analisis bahan hukum yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deduksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan hukum dan praktek perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) di Kota Makassar.

Dasar-dasar hukum perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) sebagai berikut:

- KUH-Perdata (bw)
- Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 66.
- Kep.Menakertran R.I No. Kep.101/Men/VI/2004, yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021.
- UU. No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja & Peraturan Pelaksanaannya.
- PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- PP No. 35 tahun 2021 tentang PKWT, PKWTT, Alih Daya, waktu kerja, waktu Istirahat, dan PHK.
- Kep. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh;

Dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 juga mengatur perusahaan Alih Daya wajib berbentuk Badan Hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Sebelumnya izin perusahaan Alih Daya (*job supply/labor supply*) diberikan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, sedangkan setelah terbitnya UU. Cipta Kerja No. 6 tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, izin perusahaan Alih Daya, dalam bentuk

perizinan berusaha, diberikan oleh Pemerintah Pusat berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat (NSPK).

Dalam prakteknya perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) mampu menjalankan sedemikian rupa dengan strategi yang cerdas sehingga memberikan manfaat atau benefit sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan daya saing bisnis. Jenis perusahaan Alih Daya yang beragam memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan layanan dengan kebutuhan bisnisnya.
2. Dengan menggugurkan jasa alih daya, agar perusahaan pemberi kerja fokus pada inti bisnis, akses ke tenaga ahli, pengurangan risiko operasional, dan perluasan jaringan bisnis, menjadikan opsi ini menarik bagi banyak perusahaan.
3. Dengan pemilihan dan persiapan yang tepat, perusahaan dapat meraih manfaat maksimal dari jasa Alih Daya untuk pertumbuhan bisnis perusahaan.

B. Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) terhadap pekerja/buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Sebagai bentuk pertanggung jawab hukum perusahaan alih daya (perusahaan outsourcing) terhadap pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan melihat terlebih dahulu status pekerja/buruh tersebut, apakah dengan sistim perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Karena sangat jelas perbedaannya dimana pekerja/buruh yang menggunakan sistim PKWT maka pekerja/buruh tersebut berhak atas kompensasi, yang besarnya untuk 1(satu) tahun adalah 1 (satu) bulan upah. Dan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun maka dihitung secara proporsional, demikian juga untuk PKWT yang dibuat perjanjiannya melebihi batas 1(satu) tahun, maka akan dihitung kelipatannya.

Kemudian bagi pekerja/buruh yang menggunakan sistim perjanjian kerja waktu tidak tertentu maka kepadanya berlaku perhitungan pesangon sesuai dengan perhitungan pasal 156 Undang-Undang No.13 tahun 2003 juncto Undang-Undang No.6 tahun 2023 yaitu pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak. Aturan tersebut tegas mengatur dan apabila pengusaha tidak membayar kompensasi maupun pesangon kepada pekerja/buruh maka hal tersebut dapat diperselisihkan melalui penyelesaian non Litigasi maupun Litigasi.

KESIMPULAN

Bahwa ketentuan hukum yang memuat Hak dan Kewajiban perusahaan alih daya (*outsourcing*) terhadap pekerja/buruhnya sebenarnya telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu pada Peraturan Menteri Tenaga kerja & transmigrasi R.I No. PER.31/MEN/XII/2008, Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang pkwt,pkwtt, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat,phk, Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan, Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang No.13 tahun 2003 pasal 66 juncto Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja cluster Ketenagakerjaan.

Tanggung jawab hukum perusahaan alih daya terhadap pekerja/buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih sangat jauh dari harapan dalam pemenuhan hak-hak para pekerja/buruh. Pekerja/buruh alih daya seringkali tidak mendapatkan pesangon/kompensasi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu pekerja/buruh terkadang mendapat upah yang tidak layak, hanya sebesar upah minimum provinsi atau upah minimum Kabupaten/kota, tidak memperhitungkan seberapa lama dia bekerja. Sementara hak lainnya, seperti waktu istirahat, jaminan sosial, hak berserikat, dan lainnya terkadang tidak diberikan. Surat perjanjian kerja alih daya antara pengusaha dengan pekerja/buruh kadangkala tidak diberikan hak-haknya untuk mendapatkan salinan perjanjian kerja tersebut dan juga tidak juga mengetahui peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang tidak di sosialisasi sehingga posisi pekerja/buruh sangatlah lemah dan tidak memiliki data apapun tentang hubungan kerjanya, sementara pengusaha tidak ada sanksinya terhadap pelanggaran-pelanggaran yang bersifat administratif tersebut;

DAFTAR PUSTAKA

- Anselmus Aldin Rangga Masiku, SH., MH (2022), Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Teori dan Praktek, LPPM Fatima Pare-pare
- Bambang Sunggono, (2018), Metodologi Penelitian Hukum, Rajawali Pers, Jakarta;
- Dr. Rahman Syamsuddin, SH.,MH, (2019), Pengantar Hukum Indonesia, Makassar Kencana.
- Universitas Indonesia Timur, (2023), Bahan Ajar Metode Penulisan Karya Ilmiah Hukum, Makassar : CV. Resensi Institute;
- Utami Argawati, (2024). *"Pemerintah: Aturan Perjanjian Kerja dan Alih Daya dalam UU Cipta Kerja Lindungi Buruh"*
- Yohanes Suhardin, *"Eksistensi Outsourcing dan Kerja Kontrak dari Perspektif Hak Asasi Manusia"*, Jurnal Hukum Pro Justicia, Vol.27, No.2 (2009), p.193-202
- Samudra Putra Indratanto, Nurainun, and Kristoforus Laga Kleden, *"asas kepastian hukum Dalam implementasi putusan mahkamah konstitusi berbentuk peraturan Lembaga negara dan peraturan pemerintah pengganti undang-undang,"* Jurnal Imu Hukum 16, no. 1 (2020): 88-100.