



PETITUM

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

Vol 14, No. 01, Maret 2026 pp, 66-73
p-ISSN: 2339-2320 dan e-ISSN: 2716-0017



Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan Alih Daya (Outsourcing) Atas Uang Pesangon Karena Usia Pensiun (Studi Putusan No. 36/PDT.Sus-PHI/2022/PN. Mks)

Marif¹, Muhammad Amir², Muh. Hisyam Jasmir³

¹Fakultas Hukum, Universitas Islam Makassar. Email: marif-fh@uim-makassar.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Islam Makassar. Email: andiamirsuddin@gmail.com

³Fakultas Hukum, Universitas Indonesia Timur. Email: muhammadhisyamjasmir@gmail.com

Artikel info

Artikel history:

Received: 12-03-2026

Revised: 26-03-2026

Published: 30-03-2026

Keywords:

Legal Protection,

Outsourcing, Severance

Pay

Kata Kunci:

Penyalahgunaan

Narkotika, Disparitas

Putusan, Rehabilitasi

ABSTRACT: This study aims to examine the legal protection of outsourcing workers related to severance pay due to retirement age and examine the legal considerations of the judge in Decision Number 36/PDT.Sus-PHI/2022/PN.MKS. The method used is Descriptive Normative. The results of the study indicate that legal protection for outsourcing workers has weakened after the elimination of Article 167 paragraph (5) in conjunction with Article 184 of the Manpower Law by the Job Creation Law. The main risk of outsourcing is the uncertainty of employment status and the right to severance pay. Law Number 2 of 2004 offers dispute resolution through bipartite, tripartite, and litigation negotiations. The importance of an appropriate legal mechanism to guarantee workers' rights. The judge's decision involving the Employing Company is inappropriate, because the responsibility for layoffs should lie with the outsourcing company. The government and lawmakers need to reconsider the elimination of criminal sanctions in Article 184 of Law Number 13 of 2003 which has been eliminated by the Job Creation Law to ensure employers' compliance with workers' rights.

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing terkait uang pesangon karena usia pensiun dan menilai pertimbangan hukum hakim dalam Putusan No. 36/PDT.Sus-PHI/2022/PN.MKS. Metode yang digunakan adalah Deskripsi Normatif. Hasil penelitian menunjukkan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing melemah setelah penghapusan Pasal 167(5) jo. Pasal 184 UU Ketenagakerjaan oleh UU Cipta Kerja. Risiko utama dari outsourcing adalah ketidakpastian status kerja dan hak pesangon. UU No. 2 Tahun 2004 menawarkan penyelesaian sengketa melalui perundingan bipartit, tripartit, dan jalur litigasi. Pentingnya mekanisme hukum yang tepat untuk menjamin hak-hak pekerja. Keputusan hakim yang melibatkan Perusahaan Pemberi Kerja kurang tepat, karena tanggung jawab PHK seharusnya berada pada perusahaan outsourcing. Pemerintah dan legislator perlu mempertimbangkan kembali penghapusan sanksi pidana dalam Pasal 184 UU No. 13 Tahun 2003 yang dihapus oleh UU Cipta Kerja untuk memastikan kepatuhan pengusaha terhadap hak-hak pekerja.

Corresponden author:

Email: andiamirsuddin@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY



PENDAHULAN

Pembangunan di bidang pekerjaan pada tataran fundamental diharapkan dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. (Pasal 4 UU No. 13 tahun 2003). Salah satu jenis bantuan pemerintah dari perwujudan kesejahteraan bagi buruh/pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pemberian uang pesangon karena usia pensiun. Hukum perburuhan adalah ketentuan hukum yang mengatur tentang hubungan kerja dengan mana terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh pihak buruh (tenaga kerja) ke pihak majikan (pengusaha) sebagai atasannya, dengan menerima upah. (Parlin Dony Sipayung, dkk. 2022).

Pengalihdayaan dalam bidang ketenagakerjaan adalah pemanfaatan pekerjaan untuk menyerahkan atau mengeluarkan pekerjaan yang dilakukan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan penyedia/pengelola pekerjaan. Artinya ada perusahaan yang secara khusus melatih/menetapkan pekerjanya untuk membantu perusahaan lain. Perusahaan ini mempunyai hubungan kerja langsung dengan pekerja atau buruh/perwakilan yang dipekerjakan.

Outsourcing sendiri awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan cara mendapatkannya dari luar perusahaan. Outsourcing adalah bisnis perusahaan yang bertekad untuk mendapatkan kemaslahatan bersama, membuka pintu terbuka bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang administrasi pembekalan kerja dan kemahiran dunia usaha.

Permasalahan ketenagakerjaan yang sedang terjadi di Indonesia adalah peningkatan jumlah penduduk yang tidak sebanding dengan peluang bisnis. Dengan perkembangan keuangan global dan kemajuan inovasi yang pesat, persaingan bisnis yang sangat ketat telah muncul di seluruh dunia. Oleh karena itu, semakin banyak orang yang memutuskan untuk meminta perusahaan berbeda untuk mengawasi setidaknya satu bagian dari bisnis mereka sendiri. Perusahaan sering kali menyerahkan pekerjaan ke perusahaan lain karena mereka perlu fokus pada serangkaian siklus atau latihan untuk membuat produk dan layanan sesuai dengan kemampuan dasar mereka. Strategi perusahaan untuk mengurangi biaya produksi biasanya menambah kecenderungan perusahaan tertentu untuk melaksanakan kerangka tugas kerja setengah-setengah. perusahaan hanya perlu mempertimbangkan bagaimana menyelesaikan latihan bisnis pusat mereka sebaik mungkin, sementara latihan tambahan seperti keamanan, dukungan, dan lainnya diserahkan kepada perusahaan lain. Karena banyak perusahaan hanya menyiapkan bagian-bagian tertentu yang dapat mereka manfaatkan, sebagian besar perusahaan mengalokasikan kembali sebagian pekerjaan mereka ke perusahaan lain. karena pembenaran yang mendasari gagasan ini adalah untuk berbagi bahaya yang dihadapi perusahaan dalam berbagai masalah, seperti pekerjaan. Hal ini karena perusahaan tersebut mengaku mengurus seluruh bagian bisnisnya, sehingga memberikan beberapa tugas kepada perusahaan lain. Di tengah keadaan darurat moneter yang melanda Indonesia akhir-akhir ini, otoritas publik telah memanfaatkan

gagasan penyerahan tugas-tugas tertentu untuk membantu para visioner bisnis dalam menjalankan perusahaannya.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia tidak serta merta diselesaikan dengan menyerahkan sebagian pekerjaan ke perusahaan lain ini. Praktek ini telah menimbulkan banyak kontroversi di masyarakat, dengan sebagian tenaga kerja menolaknya karena dianggap tidak menguntungkan, sedangkan para pengusaha melihatnya sebagai cara untuk meningkatkan efisiensi. Setiap tahun, hari buruh sedunia (*May Day*), masalah menghapus sistem kontrak dan praktik penyerahan sebagian pekerjaan ke perusahaan lain selalu muncul sebagai bukti penolakan yang jelas terhadap praktik ini. Para pekerja mengatakan sistem buruh kontrak dan alih daya juga dikenal sebagai *outsourcing* menyiksa pekerja dan membuat status mereka tidak jelas, memungkinkan pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja mereka saat mereka mau. Pembelaan dalam regulasi positif Indonesia adalah adanya pedoman penyelenggaraan serah terima suatu ciptaan ke berbagai perusahaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 khususnya Pasal 66 yang memberikan makna adanya perbedaan keterkaitan antara perusahaan penilai dengan tenaga kerja yang dipekerjakannya. Dalam pasal 1 angka 14 PP No. 35 Tahun 2021 bahwa perusahaan yang melakukan perampasan adalah unsur usaha sebagai bahan sah yang memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu berdasarkan persetujuan bersama dengan organisasi pengguna.

Perusahaan alih daya atau *outsourcing*, dan karyawan yang dipekerjakannya mempunyai hubungan kerja yang bergantung terhadap perjanjian kerja tertulis baik perjanjian kerja dalam waktu tertentu maupun dalam waktu tidak tertentu. Menurut Prof. R. Iman Soepomo, S.H., dalam Sinurat, Y. A. (2022), yang mengatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak satu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain atau pihak ketiga (pengusaha/pemberi kerja) yang mengikat untuk mempekerjakan pekerja/buruh itu dengan membayar upah” (Sinurat, Y. A. 2022).

Perjanjian kerja merupakan langkah awal untuk memulai suatu hubungan yang berfungsi, sehingga harus dibuat sebaik mungkin yang dapat mencerminkan kesopanan bagi buruh dan atasan. Hal ini penting karena kedua pemain akan terlibat dalam hubungan yang berfungsi dan saling membutuhkan untuk mencapai tujuan masing-masing. Oleh karena itu, perjanjian kerja harus dilandasi oleh kesepakatan antara kedua pihak. Meski merupakan konsekuensi dari kesepakatan bersama, namun suatu tatanan kerja tidak boleh bertentangan dengan hukum, tuntutan masyarakat, dan mutu etika. Selain itu, kesepakatan tersebut juga harus memberikan keyakinan yang sah dan mempunyai kekuatan hukum yang membatasi bagi kedua pelaku yang terlibat di dalamnya.

Mengatasi permasalahan bisnis dalam perusahaan adalah dengan sistem *outsourcing*. Mengalokasikan kembali dirinya sendiri adalah penyerahan pekerjaan tertentu oleh suatu perusahaan kepada pihak luar yang dilakukan dengan tekad untuk berbagi risiko dan mengurangi beban perusahaan. Alasan dilakukannya *outsourcing* pada Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau pemberian spesialis/administrasi pekerjaan yang di buat secara tertulis.

Perusahaan alih daya atau (*outsourcing*) ini akan menjadi lebih mudah beradaptasi, lebih kuat serta lebih baik. Perusahaan dapat membuat perubahan dengan cepat dalam menghadapi perubahan yang terbuka seperti yang ditunjukkan oleh keadaan yang ada. Selain itu, dengan memikirkan kembali, perusahaan tidak akan menanggung risiko pekerjaan, bisnis, perbuatan salah dan risiko lainnya karena penyedia kerja akan bertanggung jawab atas banyaknya risiko tersebut. Terlebih lagi, perusahaan pasti ingin bekerja secara efisien dan sukses karena mereka hanya fokus pada bisnis inti mereka. Selama bertahun-tahun tenaga kerja telah melihat penerapan sistem alih daya (*outsourcing*) sebagai sistem yang tidak adil. Ini karena sistem ini menyebabkan banyak masalah bagi pekerja, seperti upah yang lebih rendah, jaminan sosial yang kurang, perlindungan kerja yang kurang, dan kepastian bahwa pekerjaan akan bertahan untuk karyawan kontrak atau tidak tetap. Selain itu, penyimpangan yang melanggar hak asasi manusia tenaga kerja sering terjadi dalam sistem ini. Sebagai contoh, jika seorang pekerja diberhentikan dan tidak menerima kompensasi dari pemutusan hubungan kerja (PHK), tenaga kontrak tidak menerima Tunjangan Hari Raya (THR), gaji buruh/pekerja sementara dipotong satu per satu dan penyimpangan lainnya terjadi.

Diperlukan perlindungan hukum untuk hak-hak pekerja yang dilindungi pemerintah. Mengabaikan kebebasan ini mungkin akan membawa akibat yang sah. Untuk mencegah pelanggaran kebebasan dasar dalam sistem alih daya ini, otoritas publik memberikan perlindungan hukum kepada buruh/pekerja kontrak. Di sini maksud dari perlindungan hukum adalah untuk melindungi hak-hak dasar pekerja dan menjamin bahwa setiap buruh/pekerja dilayani secara adil dan tanpa diskriminasi, dengan tetap mempertimbangkan kemajuan dalam dunia bisnis dan kepentingan para pengusaha. Perlindungan hukum ini merupakan salah satu kebebasan umum yang diperlukan dan dilindungi oleh negara. Hal ini sesuai Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945, bahwa setiap penduduk mempunyai hak istimewa untuk bekerja dan menjalani kehidupan sehari-hari yang layak bagi umat manusia. Terlebih lagi Pasal 33 ayat (1) UUD RI 1945 yang menyatakan bahwa perekonomian diatur sebagai upaya bersama keluarga. Pentingnya perlindungan bagi buruh/pekerja pada umumnya adalah pertentangan dengan kepentingan para pelaku usaha untuk mempunyai hak untuk melakukan efisiensi usahanya. Sehingga yang sering terlibat langsung adalah para pelaku usaha dan buruh/pekerja.

Adapun permasalahan untuk dijadikan penelitian yaitu pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dan penyerahan sebagian pekerjaan biasanya terjadi pada perjanjian kerja, seperti contoh kasus tenaga kerja Alih Daya (*Outsourcing*) yang telah bekerja selama 7 tahun dan menuntut uang pesangon karena usia pensiunnya pada perusahaan alih daya (*outsourcing*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif, yang berfokus pada analisis bahan hukum primer seperti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Sumber data utama terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Data dikumpulkan melalui studi literatur yang melibatkan buku, jurnal, artikel ilmiah, dan literatur hukum lainnya. Analisis data dilakukan secara kualitatif untuk mengevaluasi dan memahami norma-norma hukum yang relevan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja terhadap Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Atas Uang Pesangon Karena Usia Pensiun

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja mencakup pengakuan dan perlindungan hak serta martabat pekerja. Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan berupa hak uang pesangon bagi pekerja yang pensiun, namun ketentuan tersebut dihapus oleh UU Cipta Kerja, menjadikan perlindungan hukum untuk uang pesangon lebih rapuh. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, beberapa risiko outsourcing bagi pengusaha meliputi:

1. Pekerja outsourcing yang bekerja lebih dari tiga tahun menjadi pekerja tetap (Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003).
2. Jika pekerjaan inti diserahkan kepada outsourcing, status pekerja menjadi tetap (Pasal 59 dan 65 UU No. 13 Tahun 2003).
3. Jika perusahaan outsourcing tidak memiliki izin atau bukan badan hukum, hubungan kerja berpindah ke perusahaan pemberi kerja (Pasal 66 dan 65 UU No. 13 Tahun 2003).

Risiko bagi pekerja outsourcing termasuk:

1. Pekerja kontrak mudah diberhentikan setelah dua tahun (Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003).
2. Upah pekerja kontrak tidak sama dengan pekerja tetap (Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003).

Menurut UU No. 6 Tahun 2023, PHK karena usia pensiun masih memerlukan pemberian hak-hak pekerja, seperti uang pesangon. Namun, setelah UU Cipta Kerja, ketentuan mengenai hak pensiun dan sanksi bagi perusahaan dihapus. Saat ini, PP No. 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pekerja yang pensiun berhak atas uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Jika perusahaan tidak memenuhi hak tersebut, pekerja bisa menempuh jalur litigasi atau non-litigasi, termasuk perundingan bipartit dan tripartit, sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Putusan No. 36/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks menegaskan bahwa pekerja yang pensiun berhak atas uang pesangon dan kompensasi jika perusahaan outsourcing tidak memenuhi kewajiban. Namun, tidak ada sanksi pidana yang memaksa perusahaan memenuhi hak pekerja. Oleh karena itu, perlindungan hak pensiun pekerja lebih bergantung pada upaya hukum yang dilakukan dan tanggung jawab pemerintah untuk memastikan hak tersebut dipenuhi.

B. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Perkara Nomor 36/PDT.Sus-PHI/2022/PN.MKS

Berdasarkan Analisis dari Pertimbangan Hukum Hakim dalam putusan perkara perselisihan hubungan industrial (PHI) No. 36/PDT.Sus-PHI/2022/PN.MKS yaitu sebagai berikut : Hakim mempertimbangkan bahwa dalam jawabannya, Tergugat mengajukan eksepsi mengenai gugatan yang kurang pihak. Tergugat berpendapat bahwa Perusahaan Pemberi Kerja seharusnya ditarik sebagai tergugat karena memiliki hubungan kerja dengan Penggugat. Menarik pihak ketiga (perusahaan pemberi kerja)

sebagai tergugat tidak diperlukan. Berdasarkan pasal 66 ayat (2) UU No. 6 tahun 2023 jo. Pasal 18 ayat (3) PP No. 35 tahun 2021 mengatur tentang perusahaan alih daya bertanggung jawab atas pelaksanaan perlindungan pekerja dan buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, dan perselisihan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini tidak perlu menarik pihak yang mempekerjakan karena tidak ada hubungan hukum langsung antara penggugat dengan perusahaan yang mempekerjakannya secara outsourcing, hubungan hukum hanya pada ada antara tergugat dengan penggugat.

Hakim menimbang bukti-bukti yang diajukan oleh tergugat :

1. Kartu Tanda Pengenal (Bukti T-1) : Kartu ini dikeluarkan oleh tergugat untuk perusahaan pemberi kerja, menunjukkan bahwa penggugat diakui sebagai pekerja di perusahaan pemberi kerja.
2. Form Pensiun (Bukti T-2) : Formulir ini menunjukkan pemberitahuan PHK penggugat karena memasuki usia pensiun dari perusahaan pemberi kerja.
3. Laporan Kehadiran/Absensi (Bukti T-3): Laporan ini mendokumentasikan kehadiran penggugat di perusahaan pemberi kerja.
4. Slip Gaji (Bukti T-4): Slip ini membuktikan bahwa gaji penggugat dibayarkan oleh perusahaan pemberi kerja.
5. Foto Dokumentasi (Bukti T-5): Foto ini menunjukkan kegiatan kerja penggugat yang diarahkan oleh perusahaan pemberi kerja.

Surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh tergugat kepada penggugat (Bukti P-3). Berdasarkan pasal 1367 KUHPerdara mengenai tanggungjawab majikan dan pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 jo. Pasal 40 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang pengusaha harus membayar pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya diterima jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu tergugat seharusnya bertanggung jawab atas terjadinya pemutusan hubungan kerja ini.

Hakim juga menimbang keterangan saksi penggugat, yang menyatakan bahwa penggugat tidak memiliki surat keputusan (SK) dari tergugat dan tidak pernah menerima slip gaji dari tergugat.

Hakim mengesampingkan surat anjuran yang dikeluarkan oleh Disnaker (Bukti P-4). Padahal, dalam surat anjuran tersebut tercantum informasi mengenai jumlah gaji dan masa kerja penggugat. Seharusnya, dari surat anjuran yang dikeluarkan disnaker menjadi perlindungan bagi penggugat dalam perselisihan antara penggugat dan tergugat, terutama mengingat tidak adanya slip gaji dan SK yang dikeluarkan oleh tergugat kepada penggugat.

Majelis hakim menyimpulkan bahwa eksepsi yang diajukan oleh tergugat beralasan untuk dikabulkan. Dengan demikian, gugatan dianggap kurang pihak karena perusahaan pemberi kerja tidak ditarik sebagai tergugat, padahal bukti-bukti menunjukkan adanya hubungan kerja antara penggugat dan perusahaan pemberi kerja.

Eksepsi tergugat mengatakan bahwa, "Yang memberikan upah serta perintah adalah perusahaan pemberi kerja". Dari eksepsi dari tergugat seolah-olah yang memberikan

upah adalah pemberi kerja sedangkan dalam dalil tergugat pada nomor 3 bahwa "Upah penggugat dibayarkan dari uang yang ditagihkan tergugat kepada perusahaan pemberi kerja." Jadi, dalam hal ini, yang secara langsung membayar upah penggugat adalah tergugat, bukan perusahaan pemberi kerja. Dengan demikian, hubungan hukum antara penggugat dan tergugat adalah hubungan kerja, sehingga perusahaan pemberi kerja tidak perlu ditarik sebagai tergugat.

Berdasarkan bukti-bukti dan keterangan saksi, majelis hakim berpendapat bahwa ada kemungkinan penggugat memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja. Untuk memastikan siapa yang bertanggungjawab atas pembayaran hak penggugat yang timbul dari pemutusan hubungan kerja (PHK) karena memasuki usia pensiun, hakim memutuskan bahwa perusahaan pemberi kerja perlu ditarik sebagai pihak dalam perkara ini.

Pertimbangan hukum hakim pada putusan No. 36/PDT.Sus-PHI/2022/PN.Mks tidak memenuhi nilai-nilai keadilan dan kepastian hukum, maka penerapan hukum hakim kurang tepat, sehingga putusan yang dihasilkan tidak memberikan perlindungan hukum tenaga kerja terhadap perusahaan alih daya (outsourcing) atas uang pesangon karena usia pension.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum tenaga kerja terhadap perusahaan alih daya (outsourcing) atas uang pesangon karena usia pensiun menjadi rapuh setelah penghapusan pasal 167 (5) jo. Pasal 184 UU Ketenagakerjaan oleh UU Cipta Kerja. Resiko utama outsourcing adalah ketidakpastian status kerja dan pemenuhan hak uang pesangon. Dalam UU No. 2 Tahun 2004 menawarkan penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dan tripartit, serta jalur litigasi jika perundingan bipartit dan tripartit gagal. Putusan No. 36/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks menunjukkan pentingnya mekanisme hukum yang tepat untuk menjamin hak-hak pekerja.

Pemerintah harus mengawasi dan menjamin pemenuhan hak pensiun bagi pekerja yang terkena PHK karena usia pensiun. Dan Pertimbangan hukum hakim dalam putusan perkara nomor 36/PDT.Sus-PHI/2022/PN.MKS, Majelis Hakim memutuskan bahwa Perusahaan Pemberi Kerja perlu ditarik sebagai pihak dalam perkara, dengan alasan adanya hubungan kerja antara penggugat dan perusahaan pemberi kerja. Namun Menurut penulis bahwa keputusan tersebut kurang tepat dan tidak memenuhi nilai-nilai keadilan dan kepastian hukum, karena seharusnya hubungan hukum dan tanggung jawab pemutusan hubungan kerja (PHK) berada pada perusahaan alih daya (Tergugat), bukan Perusahaan Pemberi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiawan, A. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Industri Kecil Pengolahan Ikan Di Kabupaten Demak. *Economics Development Analysis Journal*, 2(1).
- Erie Hariyanto, E. H. (2013). *Hukum Dagang Dan Perusahaan Di Indonesia*.
- Muttaqin, N. F. Z., & Latumahina, R. E. (2022). Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing Di Tempat Kerja. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5177-5184.

Parlin Dony Sipayung, dkk. (2022). Hukum Ketenagakerjaan. Yayasan Kita Menulis

Sinurat, Y. A. (2022). Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Tenaga Kerja Outsourcing.

Sri Wahyuni, N. (2024). Mendefinisikan Ulang Usia Pensiun bagi Pekerja Indonesia. Jurnal Jamsostek, 2(1), 1-22.