



Jurnal Mercatoria

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/mercatoria>

Analisis Yuridis terhadap Hak dan Kewajiban Karyawan *Outsourcing* Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan (PT. Garda Wibawa Sukses)

Juridical Analysis of Employee Rights and Obligations Based on Labor Law (PT. Garda Wibawa Sukses)

Filia*, Rivaldo Putra Wijaya

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

*Corresponding Email: filiawanto8@gmail.com

Abstrak

Sistem *outsourcing* banyak diminati oleh perusahaan lain dikarenakan jasa dari perusahaan *outsourcing* banyak membantu perusahaan lain untuk menjalankan usahanya. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah banyak membantu perusahaan baru ataupun perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing* untuk memproduksi produk atau jasa tertentu. Pada penelitian ini, perusahaan yang kami teliti adalah perusahaan *outsourcing* PT. Garda Wibawa Sukses. Karyawan pada perusahaan ini diberikan perlindungan hukum, seperti: perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis dan perusahaan ini juga memberikan perlindungan hukum bagi karyawan perempuan. Selain itu, karyawan di perusahaan ini juga mempunyai hak dan kewajiban yang melekat pada diri mereka masing-masing. Hak yang dimiliki oleh karyawan dapat diperoleh sesuai dengan yang dimiliki oleh karyawan pada umumnya. Selain memiliki hak, karyawan harus mematuhi kewajiban yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan telah disetujui oleh kedua belah pihak. Jenis penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yaitu dengan melakukan analisis terhadap perusahaan *outsourcing* mengenai hak dan kewajiban yang diperoleh oleh karyawan *outsourcing* pada PT Garda Wibawa Sukses sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: Hak, Kewajiban, Karyawan *Outsourcing*.

Abstract

Outsourcing systems are in great demand by other companies because the services of outsourcing companies help other companies run their businesses. Law No. 13 of 2003 has helped many new companies or companies that have been established to make efficiency through the use of outsourcing company services to produce certain products or services. In this research, the company that we research is outsourcing company PT Garda Wibawa Sukses. Employees at this company are given legal protection, such as: economic protection, social protection, and technical protection and this company also provides legal protection for female employees. In addition, employees in this company also have rights and obligations attached to each of them. Rights owned by employees can be obtained in accordance with those owned by employees in general. In addition to having rights, employees must obey the obligations set by the company and have been agreed by both parties. This type of research uses the Normative Juridical method, namely by conducting an analysis of outsourcing companies regarding the rights and obligations obtained by outsourcing employees at PT Garda Wibawa Sukses in accordance with statutory regulations.

Keywords: Rights, Obligations, Outsourcing Employees.

How to Cite: Filia. & Wijaya, R.P. (2019). Analisis Yuridis terhadap Hak dan Kewajiban Karyawan *Outsourcing* berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (PT. Garda Wibawa Sukses). *Jurnal Mercatoria*. 12 (2): 93-101.

PENDAHULUAN

Secara umum, tenaga kerja diartikan sebagai setiap orang yang dapat bekerja. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Yang akan dibahas pada jurnal ini adalah tenaga kerja yang terikat kepada sistem kontrak yang berada pada naungan perusahaan *outsourcing*.

Outsourcing adalah suatu perusahaan yang membuat suatu perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk suatu pekerjaan tertentu. Disini pihak pekerja mengadakan perjanjian kerja bukan dengan perusahaan dimana mereka bekerja, akan tetapi mereka membuat perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Peraturan yang mengatur tentang *outsourcing* pertama kali disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Pasal 64 yang berbunyi: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Kemudian pada Pasal 65 ayat (1) Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.” Ketentuan ini yang diterapkan pada praktek kerja karyawan kontrak atau *outsourcing* di Indonesia. Sistem *outsourcing* tidak menyentuh kegiatan utama dari perusahaan yang akan dituju tetapi lebih kepada penunjang perusahaan itu sendiri.

Sistem kontrak atau *outsourcing* untuk sekarang ini mulai dilirik karena perusahaan pemakai jasa *outsourcing* tidak perlu memikirkan lagi tentang sistem kerja, kehadiran karyawan, upah dan lain-lain yang seharusnya ditanggung oleh perusahaan tersebut, tetapi akan ditanggungkan kepada perusahaan *outsourcing*.

Pengaturan ketentuan tentang *outsourcing* dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, membuka peluang berdirinya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa *outsourcing*.

Meskipun sudah ada Undang-undang yang mengatur tentang *outsourcing* tersebut, namun masih muncul permasalahan seperti pada 31 Desember 2017, PT. Jakarta International Container Terminal (JICT) mengakhiri kerja sama dengan perusahaan penyedia alih daya

(*outsourcing*) PT. Empco. Hal itu menyebabkan 400 karyawan alih daya di bawah PT. Empco harus putus kontraknya. Akibatnya, para karyawan yang di bawah naungan PT. Empco menolak pemutusan hubungan kerja dan melakukan unjuk rasa di PT. Jakarta International Container Terminal (JICT). Karena kasus diatas, pada penelitian ini penulis akan membahas bagaimana pelaksanaan sistem *outsourcing* ini apakah sesuai dengan undang-undang, bagaimanakah perlindungan hukum untuk karyawan perusahaan *outsourcing* ini dan apakah yang menjadi hak dan kewajiban karyawan di perusahaan ini.

Perusahaan yang akan kita bahas adalah PT. Garda Wibawa Sukses yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa *outsourcing* yang perusahaannya mengelola atau menyalurkan jasa tenaga kerja *security* yang berlokasi di Jalan Gaperta Komplek The Piazza Residence Blok C No 10 Medan. PT. Garda Wibawa Sukses merupakan jasa penyaluran tenaga kerja *security*, dimana sumber daya manusianya sudah terdidik dan dilatih, ditempatkan menjadi *security* yang bekerja secara profesional dan mampu menjawab dan menjalankan segala instruksi kerja sesuai dengan permintaan mitra di lapangan sesuai dengan Standardisasi Operasional Prosedur.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka kami penulis memilih jurnal yang berjudul: “ **Analisis Yuridis terhadap Hak dan Kewajiban Karyawan *Outsourcing* Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan (PT. Garda Wibawa Sukses)**”

METODE PENELITIAN

Jenis dan sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian ini ditinjau dari beberapa peraturan dan perundang-undangan mengenai hak dan kewajiban karyawan *outsourcing*.

Adapun sumber bahan hukum yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang mengikat yang biasanya terdapat pada peraturan perundang-undangan, atau putusan pengadilan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan sekunder yang dimaksud seperti: buku, jurnal hukum, dan hasil penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan

terhadap bahan hukum primer dan masyarakat. Istilah ini mulai tidak dikenal bahan hukum sekunder, seperti: internet. setelah diberlakukannya Undang-undang

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan studi kepustakaan dengan melakukan studi kasus yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini yang berupa pengumpulan data. ketenagakerjaan sebagai payung hukum baru ketenagakerjaan. Pengertian ketenagakerjaan dalam undang-undang baru ini lebih luas dibandingkan dengan perburuhan pada Kitab Undang-undang

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Data yang diperoleh untuk penelitian ini disusun dan kemudian dianalisis dengan cara kualitatif bertujuan untuk memperjelas rumusan masalah yang akan dibahas pada jurnal ini. Hukum Perdata. Tetapi, pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih mempergunakan beberapa undang-undang yang dikeluarkan sebelum undang-undang baru ini (Joni Bambang, 2013).

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian dari ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sehingga jika ditambahkan istilah hukum, maka pengertian hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja dan pastinya adalah ruang lingkup hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan, dimana hukum perburuhan hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan hanya dalam hubungan kerja (Lalu Husni, 2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat beberapa istilah yang digunakan dalam menggambarkan hukum ketenagakerjaan. Penggunaan kata perburuhan, buruh, majikan, dan sebagainya telah digantikan dengan istilah ketenagakerjaan sehingga dikenal istilah hukum ketenagakerjaan untuk menggantikan istilah hukum perburuhan (Sayid Muhammad, 2017).

Istilah hukum perburuhan mulai dipakai sejak disahkannya Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang artinya adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan

Outsourcing merupakan bahasa asing yang berasal dari dua suku kata *Out*

(luar) dan *Source* (sumber). Jika diartikan ke Bahasa Indonesia, maka artinya adalah "alih daya". *Outsourcing* muncul karena siklus bisnis semakin pendek. Perusahaan yang memiliki ribuan karyawan terlalu besar resikonya bila terjadi gangguan dari luar, termasuk siklus krisis. Di sisi lain pihak manajemen mengajarkan, perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang fokus pada kompetensi intinya. Perusahaan tidak mau susah payah mengurus terlalu banyak hal yang tidak dikuasainya (Andre Setiawan, 2014).

Outsourcing juga disebut sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang memborongkan dengan menerima harga yang telah ditentukan. Biasanya dalam *outsourcing*, perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing*, berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang artinya adalah mereka memiliki masa kontrak dengan perusahaan tersebut. Perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekerjaan masih tersedia,

dan apabila kontrak atas pekerjaan tersebut berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Ada syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berdasarkan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, yaitu:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan memang banyak perusahaan yang melaksanakan *outsourcing* mengingat perusahaannya tidak perlu repot merekrut pekerja, melatih dan lainnya karena sudah dialihkan kepada perusahaan *outsourcing*. Namun dengan adanya pelaksanaan sistem *outsourcing* ini menjadikan suatu kegelisahan bagi pekerja yang di-

outsource karena tidak ada jaminan kelangsungan waktu kerja mereka dan tidak ada kepastian terhadap hak yang mereka terima.

Perlindungan Hukum bagi Karyawan *Outsourcing* PT. Garda Wibawa Sukses

Secara yuridis, menurut Pasal 5 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai pekerjaan yang sama dan penghidupan yang layak tanpa membedakan suku, ras, kelamin (Khakim, 2014).

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 meliputi: perlindungan atas hak dalam hubungan kerja; perlindungan atas hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja; perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat.

Ada 3 jenis perlindungan hukum yang diberikan PT. Garda Wibawa Sukses kepada karyawannya, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu

perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Selain itu, PT. Garda Wibawa Sukses juga memberikan perlindungan hukum bagi karyawan perempuan yakni: tidak mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 terhadap pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun [Pasal 76 ayat (1)]; tidak mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya, baik bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya [Pasal 76 ayat (2)]; pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid [Pasal 81 ayat (1)]; pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan [Pasal 82 ayat (1)].

Untuk penjaminan kesehatan pekerja PT. Garda Wibawa Sukses,

perusahaan juga mengikuti aturan ketenagakerjaan pada umumnya yaitu dengan kewajiban setiap pekerja mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan dan boleh memakai BPJS Ketenagakerjaan dalam beberapa penyakit yang ditanggung biayanya oleh BPJS Ketenagakerjaan apabila penyakit tersebut timbul akibat pekerjaan yang ditekuni.

Dalam meningkatkan keselamatan kerja, maka PT. Garda Wibawa Sukses selalu memberikan pengetahuan kepada pekerjanya, seperti bela diri, penggunaan senjata api, pengetahuan umum sesuai dengan tempat kerja yang akan ditempatkan, pengetahuan obat-obatan, penggunaan alat pemadam kebakaran, pengetahuan penjinakkan bom dini.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan PT. Garda Wibawa Sukses telah memberikan perlindungan hukum terhadap karyawannya.

Hak dan Kewajiban yang Melekat pada Karyawan *Outsourcing* PT. Garda Wibawa Sukses

Dalam dunia pekerjaan, pekerja maupun pemberi kerja harus mematuhi aturan yang berlaku. Dengan mengetahui hak dan kewajibannya masing-masing, pekerja dan perusahaan *outsourcing* dapat berkerja dan menghasilkan hasil

semaksimal mungkin.

Pada PT. Garda Wibawa Sukses, hak-hak karyawan adalah sebagai berikut:

1. Hak atas upah yang layak.
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
3. Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi.
4. Hak atas PHK.
5. Hak untuk mogok kerja, dan sebagainya.

Selain mempunyai hak, karyawan PT. Garda Wibawa Sukses juga harus mematuhi peraturan-peraturan pada perusahaan yang disebut sebagai kewajiban. Kewajiban perusahaan harus dipatuhi oleh setiap pekerja pada umumnya. Setiap karyawan yang melamar pekerjaan pada PT. Garda Wibawa Sukses, pada awal diterima bekerja, karyawan pada perusahaan telah mentandatangani surat kontrak yang dibuat oleh PT. Garda Wibawa Sukses. Jika karyawan tersebut sudah mentandatangani surat kontrak itu, maka karyawan pada PT. Garda Wibawa Sukses sudah sah untuk menjadi karyawan di PT. Garda Wibawa Sukses dan harus mematuhi peraturan-peraturan yang ada tertera pada surat kontrak itu.

Peraturan kewajiban pada perusahaan PT. Garda Wibawa Sukses, yaitu:

1. Wajib hadir dan absensi 30 menit sebelum bertugas.
2. Wajib mempergunakan perlengkapan yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Dilarang keras merokok, tidur-tiduran pada saat bekerja.
4. Dilarang meminum minuman keras, berjudi, dan berbuat anarkis pada saat bekerja.
5. Absen sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut tanpa ada keterangan yang jelas akan dikenakan sanksi.
6. Apabila tidak masuk kerja selama 4 (empat) hari berturut-turut tanpa ada keterangan yang jelas, maka karyawan dianggap mengundurkan diri dari perusahaan.
7. Apabila tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari dalam 1 (satu) bulan, maka akan diberikan sanksi kecuali sakit dan harus ada surat keterangan sakit dan ditandatangani oleh dokter.
8. Apabila mengundurkan diri belum cukup 1 (satu) bulan penuh bekerja dalam bulan berjalan, maka gaji tidak akan dikeluarkan oleh perusahaan dan tidak akan menuntut ganti rugi.

Dari penjelasan diatas, PT. Garda Wibawa Sukses telah melaksanakan hak dan kewajiban sesuai kontrak, begitu juga dengan karyawannya.

SIMPULAN

Outsourcing adalah sistem kerja dengan pelimpahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja yang dimana bukan pekerjaan inti perusahaan tersebut kepada perusahaan penerima kerja dan biasanya dilakukan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja *outsourcing* pada PT. Garda Wibawa Sukses mendapat perlindungan dari perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama untuk wanita, tetap akan diberikan cuti haid dan cuti hamil maupun menyusui karena menyangkut kodratnya. Hak dan kewajiban baik dari pihak pekerja maupun dari perusahaan secara bersama-sama dipenuhi kedua belah pihak seperti kesetiaan kepada perusahaan dari pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Khakim. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Broto, Suwiryono. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Laksbang.
- Darwis, Anatami. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Deepublish.
- H.Dedi, Ismatullah. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- H.R., Abdussalam. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: Restu Agung.
- Hidayat, Muharam. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksananya di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khairani. (2012). *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya*, Jurnal Ilmu Hukum, No. 56 Th. XIV, pp 53- 68.

- Lalu, Husni. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Lawmetha. (2011). *Metode Penelitian Hukum Normatif*. Diunduh di <https://lawmetha.wordpress.com/2011/05/19/metode-penelitian-hukum-normatif/> tanggal 04 April 2019.
- Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.
- Sayid, Mohammad Rifqi Noval. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Refika Aditama.
- Sehat, Damanik. (2007). *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Penerbit DDS Publishing.
- Subekti. (2014). *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa.
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.