

Politik Hukum Ketenagakerjaan : Konstruksi Hukum Perjanjian Kerja Mitra (PKM) Pada Outsourcing

Oleh :
Marlinah^{1*}

¹Fakultas Hukum, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Kota Bengkulu

*Koresponden: marlinahdjamri@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan saat ini banyak yang lebih memilih menggunakan jenis perjanjian kerja mitra karena menurut mereka perjanjian tersebut lebih menguntungkan bagi pelaku usaha, padahal dalam hukum ketenagakerjaan hanya mengenal dua (2) jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan hukum para pihak dalam perjanjian kerja mitra pada outsourcing, dan bentuk perlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja dengan perjanjian kerja mitra pada outsourcing. Metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mencapai pemecahan atas isu hukum serta permasalahan yang timbul didalamnya, sehingga hasil yang akan dicapai kemudian adalah memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu yang diajukan. Perjanjian kerja mitra memunculkan hubungan hukum antara pihak outsourcing dengan pihak pekerja, yang mana hubungan hukum tersebut menyebabkan timbulnya akibat hukum yaitu adanya hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terkait yaitu pekerja dan outsourcing. Perlindungan hukum terhadap pekerja ada dua (2) jenis yaitu perlindungan preventif dan perlindungan refresif.

Kata Kunci : Politik hukum ketenagakerjaan; perjanjian kerja mitra; outsourcing.

Abstract

Companies nowadays prefer to use partner work agreements because they think that these agreements are more profitable for business actors, whereas in labour law there are only two (2) types of work agreements, namely specific time work agreements and indefinite time work agreements. This research aims to know and analyse the legal relationship of the parties in a partner work agreement in outsourcing, and the form of legal protection given to workers with partner work agreements in outsourcing. The method used is the legal research method which aims to achieve a solution to the legal issues and problems that arise therein, so that the result to be achieved then is to provide a prescription of what should be on the issue raised. A partner work agreement gives rise to a legal relationship between the outsourcing party and the worker, which legal relationship causes legal consequences, namely the rights and obligations of each party involved, namely the worker and the outsourcing party. There are two (2) types of legal protection for workers, namely preventive protection and refressive protection.

Keywords: Labour law politics; partner labour agreement; outsourcing.

A. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan, membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Iklim persaingan usaha yang makin ketat membuat perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan.

Outsourcing adalah hubungan kerja di mana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan/pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja.¹

Pada hukum ketenagakerjaan ada 2 (dua) jenis pekerja yaitu pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu. Namun, saat ini pada perusahaan *outsourcing* muncul jenis perjanjian kerja mitra. Banyak perusahaan yang lebih memilih menggunakan jenis perjanjian kerja mitra.

Adapun isu hukum dan permasalahan hukumnya, antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan hukum para pihak dalam perjanjian kerja mitra

¹ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007) at 73.

pada *outsourcing* ?

2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dengan perjanjian kerja mitra ?

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mencapai pemecahan atas isu hukum serta permasalahan yang timbul didalamnya, sehingga hasil yang akan dicapai kemudian adalah memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu yang diajukan. Penelitian hukum adalah proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.²

Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang telah dikumpulkan (*inventarisasi*) kemudian dikelompokkan dan dikaji dengan pendekatan perundang-undangan guna memperoleh gambaran sinkronisasi dari semua bahan hukum. Selanjutnya dilakukan sistematisasi dan klasifikasi kemudian dan dikaji serta dibandingkan dengan teori dan prinsip hukum yang dikemukakan oleh para ahli, untuk akhirnya dianalisa secara normatif.

² Peter Mahmud, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005) at 35.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

1. Hubungan Hukum Perusahaan *Outsourcing* Dengan Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja.

Outsourcing atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non-core business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*.

Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja yang dibuat berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Dalam hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia jasa atau pengirim tenaga kerja, perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, dan pekerja.

Menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

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

Hal ini berarti sistem *outsourcing* itu berarti diperbolehkan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (perusahaan *outsourcing*).

Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.”

Berdasarkan pasal tersebut diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, Perusahaan yang dimaksud adalah pihak *user*, dan perusahaan yang menerima pemborongan pekerjaan adalah pihak perusahaan *outsourcing*.

Indonesia menganut sistem perjanjian terbuka dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana terdapat pada Pasal 1338 *Burgerlijk Wetboek*, selanjutnya disingkat BW, namun masih memiliki batasan-batasan tertentu seperti tertuang pada Pasal 1320 BW.

Menurut Pasal 1320 BW ada 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya Jadi untuk adanya suatu perjanjian maka harus ada kesepakatan dari para pihak untuk mengikatkan diri. Kesepakatan mengandung pengertian bahwa para pihak saling menyatakan kehendak masing-masing untuk menuntup suatu perjanjian atau pernyataan pihak yang satu ”cocok” atau bersesuaian dengan pernyataan pihak yang lain. Kesepakatan merupakan pernyataan kehendak para pihak yang terbentuk dari dua unsur, yaitu unsur penawaran dan unsur penerimaan.³

³ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak*

2. Kecakapan untuk membuat perikatan. Kecakapan disini yang dimaksud adalah kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, yang diartikan sebagai kemungkinan untuk melakukan perbuatan hukum secara mandiri yang mengikat diri sendiri tanpa dapat diganggu gugat. Kecakapan pada umumnya diukur dari standar kedewasaan dan kewenangan. Di dalam Pasal 1330 jo. 330 BW dewasa itu pada usia 21 tahun, sedangkan menurut Pasal 47 jo. 50 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dewasa itu pada usia 18 tahun.
3. Suatu hal tertentu. Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah obyek dari perjanjian atau pokok kontrak yang bersangkutan.
4. Suatu sebab yang halal. Suatu sebab yang halal biasa diartikan kausa yang diperbolehkan. Jadi perjanjian tersebut tidak boleh berkenaan perbuatan yang melanggar hukum atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
Syarat ke 1 dan 2 dalam pasal 1320 BW tersebut merupakan syarat subyektif dari suatu perjanjian. Sedangkan syarat ke 3 dan 4 merupakan syarat obyektifnya. Apabila syarat subjektifnya tidak terpenuhi maka akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum, namun jika syarat obyektifnya yang tidak terpenuhi maka akibat hukumnya perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

Komersial (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010) at 162.

Asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian Indonesia menurut Sutan Remi Sjahdeini meliputi ruang lingkup sebagai berikut :

1. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
2. Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian.
3. Kebebasan untuk menentukan atau memilih kausa dari perjanjian yang akan dibuatnya.
4. Kebebasan untuk menentukan obyek dari suatu perjanjian.
5. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
6. Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan-ketentuan undang-undang yang bersifat opsional (*aanvullend, optional*).

Perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan dilakukan dalam bentuk tertulis yang diatur dalam Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 2 Kepmenakertrans No: KEP.220/MEN/X/2004.

Pasal 1313 BW berbunyi:

”Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya sendiri terhadap satu orang lain atau lebih.”

Berdasarkan pasal di atas maka dalam perjanjian antara user dengan perusahaan *outsourcing* yang mengikatkan diri adalah pihak user dan pihak *outsourcing*. Dalam perjanjian kerja mitra para pihak yang mengikatkan diri adalah pihak *outsourcing* dan pekerja, jadi pihak *user* tidak terikat dalam perjanjian kerja mitra.

Pasal 1338 ayat (1) BW

berbunyi :

”Semua perjanjian yang di buat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Pasal 1340 BW berbunyi :

”(1) Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya.

(2) Suatu perjanjian tidak dapat membawa rugi kepada pihak-pihak ketiga; takdapat pihak-pihak ketiga mendapat manfaat karenanya, selain dalam hal yang diatur dalam pasal 1317.”

Dengan merujuk pada Pasal 1338 dan Pasal 1340 BW di atas jelas bahwa para pihak dalam perjanjian tersebut saling mengikatkan diri satu sama lain sehingga menimbulkan hubungan hukum diantara mereka, yang mana hubungan hukum tersebut menyebabkan adanya hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terkait. Dalam hal perjanjian antara pihak user dan pihak outsourcing ini, para pihak terkaitnya adalah pihak *outsourcing* dengan pihak *user*. Jadi pihak ketiga diluar perjanjian tersebut atau pekerja tidak terikat pada perjanjian yang dibuat oleh pihak user dan pihak outsourcing, begitu juga pada perjanjian antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* tidak mengikat pihak *user*.

Dalam perjanjian kerja mitra para pihak yang mengikatkan diri adalah pihak *outsourcing* dan pekerja, sehingga hubungan hukum yang timbul adalah hubungan hukum antara pihak *outsourcing* dan pekerja bukan dengan pihak *user*, yang mengakibatkan timbulnya akibat hukum berupa hak dan kewajiban

para pihak yaitu baik pihak pekerja maupun pihak outsourcing.

Definisi pemberi kerja berdasarkan Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,

”Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Tenaga kerja outsourcing merupakan tenaga kerja alih daya yang disediakan oleh suatu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing dan disalurkan untuk perusahaan lain yang membutuhkan tenaga kerja outsourcing.⁴

Perjanjian kerja menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban para pihak.

⁴ Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim & Leli Joko Suryono, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Outsourcing” (2021) Media Law Shariah at 48.

Perjanjian kerja di bagi menjadi dua (2) yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu menurut sifat, jenis atau kegiataannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, yaitu :⁵

- a. yang selesai sekali atau sementara sifatnya
- b. yang diperkirakan untuk waktu yang tidak terlalu lama akan selesai
- c. yang bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan penunjang
- d. yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, tambahan yang masih dalam percobaan atau penajangan.

Istilah perjanjian kerja mitra sebenarnya tidak dikenal didalam undang-undang ketenagakerjaan, tetapi saat ini sistem perjanjian kerja mitra sangat marak digunakan oleh perusahaan *outsourcing*. Kata "mitra" biasanya digunakan untuk partner atau rekan. Jadi bukan untuk majikan dan buruh atau pengusaha dan pekerja. Di dalam mitra tidak mengenal adanya atasan dan bawahan, mereka memiliki kedudukan yang sejajar. Oleh karena itu sistemnya mutualisme jadi kedua belah pihak sama-sama mendapatkan keuntungan. Misalnya, ada pembagian keuntungan yang adil atau keuntungan dalam bentuk lain.

⁵ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999) at 2.

Didalam hubungan mitra atau hubungan kemitraan seharusnya tidak ada pihak yang dirugikan. Tetapi pada perjanjian kerja mitra yang ada di perusahaan *outsourcing* cenderung merugikan pihak pekerja. Dalam perjanjian kerja mitra pada *outsourcing* yang ada bukan sistem bagi hasil tetapi sistem gaji seperti antara atasan dan bawahan atau majikan dan buruh yang besarnya telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

Perjanjian kerja mitra tidak ditentukan sampai kapan jangka waktu hubungan kerjanya berlaku, jadi hampir mirip dengan perjanjian waktu tidak tertentu, namun pada praktek sebenarnya sangat berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Bila dikaji perjanjian kerja mitra sebenarnya merupakan bentuk penyelundupan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, tetapi pihak *outsourcing* membuat bentuk perjanjian itu seolah-olah berbeda.

Pekerja dengan perjanjian kerja mitra biasanya tidak didaftarkan ke dinas ketenagakerjaan, jadi terhadap pekerja tersebut tidak dapat dipungut pajak penghasilan. Oleh karena tidak didaftarkan, terkadang para pekerja mendapatkan upah atau gaji dibawah UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah karena tidak terpantau oleh Pemerintah.

Pada perjanjian kerja mitra yang ada pada *outsourcing* membuat kedudukan pekerja seolah-olah sangat lemah, karena sewaktu-waktu bisa saja terjadi pemutusan kontrak sepihak tanpa pesangon. Padahal seharusnya pekerja yang diikatkan dengan perjanjian kerja memiliki kedudukan yang cukup kuat karena sama halnya dengan pekerja yang

diikatkan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Selain itu terhadap pekerja dengan perjanjian kerja mitra ini pada prakteknya perusahaan *outsourcing* ini tidak ada jaminan kesehatan, THR, uang lembur, dan berbagai hak lainnya yang tidak ada. Pekerja tersebut hanya mendapatkan gaji pokok dan insentif yang besarnya tergantung hasil kerja pekerja itu sendiri dengan sistem penghitungan yang telah ditentukan. Terkadang pada pekerjaan tertentu ada pula sistem perjanjian kerja mitra yang tidak memberikan gaji pokok terhadap pekerja, hanya insentif dari hasil kerja.

Bentuk perjanjian kerja mitra kebanyakan tertulis hampir sama dengan bentuk perjanjian kerja waktu tertentu, tetapi didalamnya tidak dicantumkan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja tersebut.

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Dengan Perjanjian Kerja Mitra (PKM).

Alasan strategis utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* adalah

1. Untuk Meningkatkan fokus bisnis.
2. Membagi risiko operasional.
3. Sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya.
4. Mengurangi biaya.
5. Mengubah aset yang tidak diperlukan.
6. Perusahaan tidak memiliki sumber daya yang berkompeten.
7. Kontrol yang lebih baik.

Perusahaan *outsourcing* mengenal dua jenis pekerja berdasarkan perjanjian kerja mereka yaitu :

1. Pekerja yang diikatkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (biasanya disebut pekerja PKWT).
2. Pekerja yang diikatkan dengan perjanjian kerja mitra (biasanya disebut perkerja PKM).

Hal ini berbeda dengan pekerja yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan berdasarkan jenis perjanjian kerja yaitu pekerja tidak tetap dan pekerja tetap.

Pekerja yang diikatkan dengan perjanjian kerja mitra (PKM) pada dasarnya adalah merupakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) karena tidak disebutkan jangka waktu kontraknya. Namun, perjanjian kerja mitra (PKM) merupakan penyelundupan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) oleh pihak *outsourcing* guna untuk melepaskan tanggung jawab terhadap pekerja. Mereka membuat perjanjian kerja mitra (PKM) seolah-olah pekerja kontrak seperti pekerja yang diikatkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), padahal seharusnya sama dengan pekerja yang diikatkan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang statusnya sebagai pekerja tetap, maka hak yang harusnya dimiliki juga sama.

Pada prakteknya terhadap pekerja dengan perjanjian kerja mitra (PKM) biasanya perusahaan *outsourcing* memperlakukannya tidak lebih baik dari pekerja kontrak, mereka tidak mendaftarkan jamsostek sebagai bentuk jaminan kesehatan dan keselamatan bagi pekerja, tidak perlu adanya pesangon, dan berbagai alasan lainnya. Hal tersebut sangatlah tidak benar seharusnya pekerja dengan

perjanjian kerja mitra (PKM) itu memiliki hak lebih dari pekerja kontrak (yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu), karena perjanjian kerja mitra (PKM) itu sebenarnya bentuk penyelundupan dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat terjadi akibat putus demi hukum, karena berakhirnya waktu perjanjian yang telah disepakati sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau sebab lain. Menurut teori, pekerja berhak memutuskan hubungan kerja karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana dia sendiri tidak menghendakinya.

Perlindungan hukum ada dua (2) jenis yaitu :

1. Perlindungan hukum preventif
2. Perlindungan hukum refresif

Perlindungan preventif merupakan bentuk tindakan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

Dalam hukum ketenagakerjaan bentuk perlindungan preventifnya antara lain yaitu :

1. Membentuk serikat buruh
2. Membuat perjanjian kerja bersama
3. Menerapkan prinsip - prinsip hubungan industrial yang baik
4. Adanya pembaharuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
5. dan lain sebagainya.

Perlindungan refresif adalah bentuk tindakan untuk menyelesaikan sengketa yang timbul. Dalam hukum ketenagakerjaan

bentuk perlindungan preventifnya telah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial dibagi menjadi empat (4) yaitu :

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada dua (2) cara yaitu :⁶

1. Di luar pengadilan.
 - a. Penyelesaian melalui bipatrit.
 - b. Penyelesaian melalui mediasi.
 - c. Penyelesaian melalui konsiliasi.
 - d. Penyelesaian melalui arbitrase.
2. Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Tujuan kedua sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu adalah, untuk:⁷

- (a) Menciptakan ketenangan atau ketentraman dalam kerja serta ketenangan usaha;
- (b) Meningkatkan produksi;
- (c) Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

⁶ Lulu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan* (Jakarta: Hasanuddin University Press, 2005) at 45.

⁷ Bambang Yunarko, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial" (2011) *Perspektif* at 52.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam hal perjanjian kerja mitra hubungan hukum yang muncul adalah hubungan hukum antara pihak *outsourcing* dengan pihak pekerja, yang mana hubungan hukum tersebut menyebabkan timbulnya akibat hukum yaitu adanya hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terkait, sedangkan *user* itu tidak terikat pada perjanjian kerja mitra, karena perjanjian antara *user* berada diluar perjanjian kerja mitra dan berdiri sendiri. Perlindungan hukum terhadap pekerja ada dua (2) jenis yaitu perlindungan preventif dan perlindungan refresif.

Hendaknya dibuat aturan yang lebih khusus yang dapat secara tegas mengatur mengenai outsourcing agar tidak muncul lagi pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan pekerja, mengingat maraknya penggunaan sistem *outsourcing* saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007).
- Hernoko, Agus Yudha, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).
- Husni, Lulu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan* (Jakarta: Hasanuddin University Press, 2005).
- Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999).
- Peter Mahmud, *Penelitian Hukum* (Jakarta:

Kencana Prenada Media Group, 2005).

Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri & Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Outsourcing" (2021) Media Law Sharia.

Yunarko, Bambang, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial" (2011) Perspektif.