

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
OUTSOURCING YANG TIDAK MENERIMA JAMINAN SOSIAL  
TENAGA KERJA (CONTOH KASUS: PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG  
NOMOR 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

**Evita Liuswanto**

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: [evitaliuswanto@gmail.com](mailto:evitaliuswanto@gmail.com))

**Dr. Tundjung Herning Sitabuana, S.H., C.N., M.Hum.**

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro)

(E-mail: [tundjung@fh.untar.ac.id](mailto:tundjung@fh.untar.ac.id))

**Abstract**

*In accordance with the terms found in article 88 and article 99 of Act No. 13 of 2003 concerning Labour, employers are hired to give wages, the social security of the labor to their laborers. In reality many employers who do not comply with the requirement as do outsourcing workers who do not receive the right to receive the social security of labor when they are cut off. The question is how the law protects against outsourced workers who do not receive the social security of labor when they are cut off. To find the answer to that question, the author conducted a study using normative-law researched methods. In this descriptive study, secondary data is obtained through literature studies. After a qualitative analysis, the results indicate that the company as the employer has violated the requirements of labor laws because it does not provide labor security to outsourced labor workers. Thus began the company as the giver has violated preventive protections for outsourcing workers. Related to this the outsourcing of the labor force involved has been using repressive legal protection efforts by mediating through bipartite but failing. Therefore, the outsourcing work force filed a lawsuit with the industrial relations dispute settlement, but since it had also been a failure, the appeal to the Supreme Court was filed. Since the Supreme Court in its verdict also rejected the outsourcing action suit, it is recommended to use the extraordinary legal effort of reviewing new evidence (novum).*

**Keywords:** legal protection, labor, outsourcing, the social security of labor

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Di Indonesia dikenal tenaga kerja *outsourcing*. Pengertian *outsourcing* diatur di dalam Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan<sup>1)</sup> (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), yang dengan tegas menyatakan “perusahaan dapat

---

<sup>1)</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64.

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

Dalam menjalankan pelaksanaan *outsourcing* tersebut di atas, juga wajib memperhatikan keseluruhan ketentuan yang mengatur syarat-syarat kerja yang bisa diberikan kepada perusahaan lain yaitu: a. aktivitas produk dikerjakan dengan terpisah; b. dikerjakan atas menggunakan perintah pribadi dari perusahaan penyedia jasa *outsourcing* atau melalui perintah dari pemberi kerja secara tidak langsung; c. merupakan aktivitas pendukung perusahaan secara keseluruhan; serta d. tidak mengganggu jalannya sistem produk.<sup>2)</sup>

Pelaksanaan *outsourcing* dapat dilakukan dengan 2 (dua) macam perjanjian kerja. Pertama, dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) atau yang kedua, dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) yang diatur di dalam Pasal 65 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang dengan tegas menyatakan bahwa hubungan kerja dapat berdasarkan atas PKWTT atau PKWT apabila ketentuan-ketentuan di dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan terpenuhi.<sup>3)</sup>

Pekerja *outsourcing* berdasarkan PKWT patut memperhatikan ketentuan-ketentuan yang ada di dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yaitu PKWT hanya bisa dibentuk untuk: (a) pekerjaan yang terselesaikan dengan sekali kerja atau yang mempunyai sifat temporer; (b) pekerjaan yang diperkirakan pengurusannya paling lambat 3 (tiga) tahun; (c) pekerjaan yang musiman; atau (d) pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih pada tahap percobaan atau penelitian.<sup>4)</sup>

---

<sup>2)</sup> *Ibid.*, Pasal 65 ayat (2).

<sup>3)</sup> *Ibid.*, Pasal 65 ayat (7).

<sup>4)</sup> *Ibid.*, Pasal 59 ayat (1).

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengangkat kasus antara Sri Deliana Sihaloho, Adianto Simamora, Bakriono Kabeakan, dan Hendri Yansyah (sebagai tenaga kerja *outsourcing*) melawan PT. Team Metal Indonesia (selaku pemberi kerja), dan PT. Danca Hureco (selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*-sebelumnya bernama PT. Petra Ariesca Batam).<sup>5)</sup>

Sri Deliana Sihaloho dkk mempunyai hubungan kerja dengan PT. Team Metal Indonesia melalui perusahaan penyedia jasa *outsourcing* yaitu PT. Danka Hureco berdasarkan PKWT dan perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Team Metal Indonesia telah berlangsung 4 (empat) sampai 5 (lima) kali PKWT dengan masa waktu yang telah melebihi 3 (tiga) tahun dan dipekerjakan di bagian atau posisi yang sama secara terus-menerus yang berakhir dengan pengakhiran masa kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Team Metal Indonesia tanpa diberikan jaminan sosial yang merupakan hak dari Para Penggugat selaku tenaga kerja *outsourcing*.

Sri Deliana Sihaloho dkk mengajukan gugatan kepada PT. Team Metal Indonesia (selaku pemberi kerja), PT. Danca Hureco (selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*-sebelumnya bernama PT. Petra Ariesca Batam) di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang.

Hakim menolak gugatan para Penggugat untuk seluruhnya dengan pertimbangan bahwa PT. Team Metal Indonesia tidak melanggar ketentuan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan seharusnya perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat sesuai ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kedua belah pihak memutuskan

---

<sup>5)</sup> “Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia” [www.putusan.mahkamahagung.go.id](http://www.putusan.mahkamahagung.go.id), diakses pada April 2020.

melakukan perundingan bipartit dengan hasil tidak tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak.

Dengan ditolaknya gugatan para Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dan gagalnya perundingan bipartit, Sri Deliana Sihaloho dkk mengajukan permohonan kasasi. Permohonan kasasi ini diperiksa, diadili serta diputus oleh Mahkamah Agung. Dengan putusan Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017 hakim Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi Para Pemohon dengan pertimbangan bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang.

Untuk melaksanakan hak konstitusional warga negara dan hak asasi manusia atas pekerjaan terbit undang-undang yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yaitu UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan tersebut ditentukan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”<sup>6)</sup>

Dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja maka dalam Pasal 34 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 ditegaskan bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.”<sup>7)</sup> Mengenai jaminan sosial juga diatur dalam Pasal 28H ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”<sup>8)</sup> Berdasarkan ketentuan ini dapat diketahui bahwa hak atas jaminan sosial adalah hak asasi manusia.

Untuk melaksanakan ketentuan kedua pasal tersebut, Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan tegas menentukan bahwa “Setiap

---

<sup>6)</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5.

<sup>7)</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 34 ayat (2).

<sup>8)</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28H ayat (3).

pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja,” dan Pasal 99 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”<sup>9)</sup>

Dalam melaksanakan jaminan sosial terbit Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut UU Sistem Jaminan Sosial Nasional). Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional harus dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan Undang-Undang. Untuk melaksanakan kedua pasal tersebut, terbit Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut UU BPJS). Pembentukan BPJS mencakup 2 (dua) ruang lingkup, yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diatur di dalam Pasal 5 ayat (2) UU BPJS.<sup>10)</sup>

Menurut UU BPJS, jaminan sosial berasal dari iuran tenaga kerja. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 angka 6 yang menyatakan “Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta, pemberi kerja, dan/atau pemerintah.”<sup>11)</sup> Sesuai dengan ketentuan Pasal 10 huruf b UU BPJS yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan fungsinya maka BPJS bertugas untuk memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.”<sup>12)</sup>

Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana halnya dengan para pekerja yang sudah membayar iuran tetapi tidak mendapatkan jaminan sosial. Berdasarkan latar belakang diatas dilakukan penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Yang Tidak Menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Contoh Kasus: Putusan Mahkamah Agung Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017).”

---

<sup>9)</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 99.

<sup>10)</sup> Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS, Pasal 5 ayat (2).

<sup>11)</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 6.

<sup>12)</sup> *Ibid.*, Pasal 10 huruf b.

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti yaitu bagaimana perlindungan hukum terhadap Sri Deliana Sihalo, Adianto Simamora, Bakriono Kabeakan dan Hendri Yansyah selaku tenaga kerja *outsourcing* yang tidak menerima jaminan sosial tenaga kerja ?

## C. Metode Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, “Penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten,”<sup>13)</sup> sedangkan “Metode penelitian adalah proses dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian.”<sup>14)</sup>

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum merupakan suatu kegiatan *know-how* dalam ilmu hukum, bukan sekedar *know-about*. Sebagai kegiatan *know-how*, penelitian hukum dilakukan untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi. Sementara Cohen berpendapat bahwa proses menemukan hukum yang berlaku dalam kegiatan hidup masyarakat dapat diperoleh dengan kegiatan penelitian hukum.<sup>15)</sup>

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian Hukum Normatif merupakan “penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.”<sup>16)</sup> Penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang-undangan).<sup>17)</sup>

---

<sup>13)</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan ke-3, (Jakarta: UI Press, 2019), hal. 42.

<sup>14)</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar...*, *Ibid.*, hal. 6.

<sup>15)</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hal. 60.

<sup>16)</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke-19, (Jakarta: Rajawali Press, 2019), hal. 13.

<sup>17)</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 47.

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini memiliki sifat deskriptif. Penelitian deskriptif dimaksudkan “untuk memberikan gambaran yang seteliti mungkin manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.”<sup>18)</sup> Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran secara mendalam tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang tidak menerima jaminan sosial.

## 3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundangan-undangan adalah “pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani.”<sup>19)</sup>

## 4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka. Data sekunder mencakup:<sup>20)</sup>

### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu “bahan-bahan hukum yang mengikat”.<sup>21)</sup> Adapun bahan hukum primer yang digunakan adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

---

<sup>18)</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar...*, *Op.Cit.*, hal. 10.

<sup>19)</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hal. 133.

<sup>20)</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op.Cit.*, hal. 12.

<sup>21)</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Loc.Cit.*

- 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- 6) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

**b. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder, yaitu “bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.”<sup>22)</sup> Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan adalah hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan-kalangan hukum, dan jurnal hukum.

**c. Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier, yaitu “bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.”<sup>23)</sup> Adapun bahan hukum tersier yang digunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum, dan ensiklopedia.

**5. Teknik Pengumpulan Data**

Di dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah studi kepustakaan.<sup>24)</sup> Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengkaji data-data tertulis tentang hukum yang berasal dari beragam sumber dan dipublikasikan secara luas yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

**6. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif, yang merupakan “suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data

---

<sup>22)</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Ibid.*, hal. 13.

<sup>23)</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Loc. Cit.*

<sup>24)</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar...*, *Op. Cit.*, hal. 21.

deskriptif-analitis.”<sup>25)</sup> Berdasarkan analisis data kualitatif, maka hasil penelitian ini akan diuraikan dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis, jelas, dan rinci sehingga dapat diinterpretasikan untuk memperoleh suatu kesimpulan secara deduktif untuk menjawab pokok bahasan yang ada.

## II. PEMBAHASAN

Bahwa tujuan pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana terdapat di dalam Alinea IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu mensejahterakan rakyat dan melindungi segenap bangsa Indonesia. Berkaitan dengan tujuan tersebut, di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 ditegaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,”<sup>26)</sup> selanjutnya di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 ditegaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”<sup>27)</sup>

Untuk melaksanakan hak konstitusional warga negara dan hak asasi manusia atas pekerjaan terbit undang-undang yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yaitu UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan tersebut ditentukan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”<sup>28)</sup>

Dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja maka dalam Pasal 34 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 ditegaskan bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.”<sup>29)</sup> Mengenai jaminan sosial juga diatur dalam Pasal

---

<sup>25)</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar...*, *Ibid.*, hal. 250.

<sup>26)</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

<sup>27)</sup> *Ibid.*, Pasal 28 D ayat (2).

<sup>28)</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5.

<sup>29)</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 34 ayat (2).

28H ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”<sup>30)</sup> Berdasarkan ketentuan ini dapat diketahui bahwa hak atas jaminan sosial adalah hak asasi manusia.

Untuk melaksanakan ketentuan kedua pasal tersebut, Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan tegas menentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja,” dan Pasal 99 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”<sup>31)</sup>

---

<sup>30)</sup> *Ibid.*, Pasal 28H ayat (3).

<sup>31)</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 99.

Perlindungan yang berhak diperoleh setiap pekerja/buruh antara lain: (a) kesehatan dan keselamatan dalam bekerja; (b) kesusilaan dan moral pekerja; (c) diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat manusia beserta agama pekerja/buruh. Upaya kesehatan dan keselamatan dalam bekerja diselenggarakan guna menciptakan produktivitas kerja yang ideal untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh.<sup>32)</sup>

Kasus ini berawal dari Sri Deliana Sihaloho, Adianto Simamora, Bakriono Kabeakan, dan Hendri Yansyah (sebagai tenaga kerja *outsourcing*) mempunyai hubungan kerja dengan PT. Team Metal Indonesia (selaku pemberi kerja) melalui perusahaan penyedia jasa *outsourcing* yaitu PT. Danca Hureco (selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*-sebelumnya bernama PT. Petra Ariesca Batam).

Sri Deliana Sihaloho bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal 1 Mei 2007 dengan jabatan terakhir sebagai *Operator* Produksi dan menerima upah terakhir sebesar Rp2.600.755,00 (dua juta enam ratus ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:

- 1) PKWT ke-1 dari tanggal 1 Mei 2007 sampai dengan 30 April 2008 (1 tahun) dengan semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- 2) PKWT ke-2 dari tanggal 1 Mei 2008 sampai dengan 30 April 2009 (1 tahun) dengan semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

---

<sup>32)</sup> *Ibid.*, Pasal 88 ayat (1).

- 3) PKWT ke-3 dari tanggal 2 Juni 2009 sampai dengan 1 Juni 2011 (2 tahun) dengan PT. Danca Hureco (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- 4) PKWT ke-4 dari tanggal 2 Juni 2011 sampai dengan 1 Juni 2013 (2 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;
- 5) PKWT ke-5 dari tanggal 2 Juni 2013 sampai dengan 1 Juni 2014 (1 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia.

Adianto Simamora bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal 5 Maret 2007 dengan jabatan terakhir sebagai *Senior Inspector II* dan menerima upah terakhir sebesar Rp2.669.755,00 (dua juta enam ratus enam puluh sembilan ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:

- 1) PKWT ke-1 dari tanggal 5 Maret 2007 sampai dengan 4 Maret 2008 (1 tahun) dengan semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- 2) PKWT ke-2 dari tanggal 5 Maret 2008 sampai dengan 4 Maret 2009 (1 tahun) dengan semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- 3) PKWT ke-3 dari tanggal 13 April 2009 sampai dengan 12 April 2011 (2 tahun) dengan PT. Danca Hureco (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- 4) PKWT ke-4 dari tanggal 13 April 2011 sampai dengan 12 April 2013 (2 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;
- 5) PKWT ke-5 dari tanggal 13 April 2013 sampai dengan 12 April 2014 (1 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia.

Bakriono Kabeakan bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal 2 Juni 2009 dengan jabatan terakhir sebagai *Senior Operator I* dan

Upah menerima Upah terakhir sebesar Rp2.591.755,00 (dua juta lima ratus sembilan puluh satu ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:

- 1) PKWT ke-1 dari tanggal 2 Juni 2009 sampai dengan 1 Juni 2010 (1 tahun) dengan semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- 2) PKWT ke-2 dari tanggal 2 Juni 2010 sampai dengan 1 Juni 2011 (1 tahun) dengan semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- 3) PKWT ke-3 dari tanggal 2 Juni 2011 sampai dengan 1 Juni 2013 (2 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;
- 4) PKWT ke-4 dari tanggal 2 Juni 2013 sampai dengan 1 Juni 2014 (1 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia.

Hendri Yansyah bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal 8 Mei 2008 dengan jabatan terakhir sebagai *Assistant Technician I* dan menerima upah terakhir sebesar Rp2.718.755,00 (dua juta tujuh ratus delapan belas ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:

- 1) PKWT ke-1 dari tanggal 8 Mei 2008 sampai dengan 17 Mei 2009 (1 tahun) dengan semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- 2) PKWT ke-2 dari tanggal 8 Mei 2009 sampai dengan 17 Mei 2010 (1 tahun) dengan semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

- 3) PKWT ke-3 dari tanggal 9 Juni 2010 sampai dengan 8 Juni 2012 (2 tahun) dengan PT. Danca Hureco (Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- 4) PKWT ke-4 dari tanggal 9 Juni 2012 sampai dengan 8 Juni 2014 (2 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;

Sri Deliana Sihaloho dkk didalam melaksanakan hubungan kerjanya telah dikontrak berkali-kali oleh PT. Team Metal Indonesia dimana kontrak yang dilakukan merupakan pelanggaran kontrak terhadap Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5), (6) dan (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 4 ayat (1), (2), Pasal 5 ayat (1), (2), Pasal 8 ayat (1), (2), (3), dan Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Sri Deliana Sihaloho dkk mengajukan gugatan kepada PT. Team Metal Indonesia (selaku pemberi kerja), PT. Danca Hureco (selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*-sebelumnya bernama PT. Petra Ariesca Batam) di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang.

Hakim menolak gugatan para Penggugat untuk seluruhnya dengan pertimbangan bahwa PT. Team Metal Indonesia tidak melanggar ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan seharusnya perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat sesuai ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial<sup>33)</sup> yang menegaskan “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit

---

<sup>33)</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)*, Pasal 3 ayat (1).

secara musyawarah untuk mencapai mufakat.” Kedua belah pihak memutuskan melakukan perundingan bipartit dengan hasil tidak tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat berakhir karena habis masa berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu (*Finish Kontrak*) sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Para penggugat sebelumnya menjalin hubungan kerja dengan Tergugat III, diawali dengan membuat surat lamaran yang sebelumnya hubungan kerja antara Tergugat II telah berakhir melebihi 30 (tiga puluh) hari, tidak ada perjanjian dan juga tidak ada pembaharuan perjanjian kerja dan fakta hubungan antara Tergugat III dengan Para Penggugat tidak lebih 2 (dua) tahun dan berakhirnya hubungan kerja, karena berakhirnya perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan.

Bahwa sesuai dengan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memang Majelis Hakim harus segera menjatuhkan putusan sela apabila tidak dilaksanakan kewajiban sebagaimana yang ada dalam Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, akan tetapi dalam perkara *a quo*<sup>34)</sup> setelah Majelis Hakim membaca seluruh *petitum*<sup>35)</sup> yang ada di dalam putusan sela gugatan Para Penggugat, maka menurut Majelis Hakim *petitum* yang ada didalam putusan sela gugatan Para Penggugat tersebut telah menyangkut materi pokok perkara yang memerlukan beban pembuktian terlebih dahulu oleh karenanya permohonan putusan sela tersebut akan diperiksa dalam perkara ini yaitu apakah memang benar telah terjadi Pemutusan Hubungan

---

<sup>34)</sup> Definisi “*A Quo*” adalah “**tersebut**”, sering digunakan untuk mengacu terhadap pembahasan yang sedang dilakukan sebelumnya.

<sup>35)</sup> Definisi “*Petitum*” adalah “dalil-dalil yang menjadi tuntutan para pihak dalam proses perkara perdata khususnya dalam surat gugat; merupakan kesimpulan dari suatu gugatan, yang berisi hal-hal yang dimohonkan untuk diputuskan oleh hakim atau pengadilan.”

Kerja (PHK) atau tidak, dan apakah selama ini buruh tetap melaksanakan segala kewajibannya atau tidak, sehingga dengan demikian cukup relevan apabila petitum yang ada dalam putusan sela gugatan Para Penggugat tersebut dikesampingkan dan akan dipertimbangkan bersama-sama dalam pokok perkara.

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberikan Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg. tanggal 25 November 2015 yang dalam putusan sela Hakim menolak permohonan putusan sela Para Penggugat, dalam eksepsi menolak eksepsi dari Tergugat III semula bernama Tergugat II untuk seluruhnya, dalam pokok perkara menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya dan membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar RpNihil.

Dengan ditolaknya gugatan para Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dan gagalnya perundingan bipartit, Sri Deliana Sihalo dkk tidak menerima hasil putusan Hakim tersebut sehingga mengajukan permohonan kasasi. Permohonan kasasi ini diperiksa, diadili serta diputus oleh Mahkamah Agung.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Para Penggugat pada tanggal 25 November 2015, terhadap putusan tersebut, Para Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 Desember 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 Desember 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 38/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang.

Permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Tanjung Pinang pada

tanggal 21 Desember 2015. Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Tergugat pada tanggal 17 Desember 2016, kemudian Para Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 29 Februari 2016.

Dasar-dasar alasan *Judex Facti*<sup>36)</sup> tidak sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo.* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, yang menyatakan “Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, akan tetapi *Judex Facti* hanya mempertimbangkan sisi lain dari Pasal 155 ayat (3), yaitu hanya mengadopsi kepentingan Para Termohon Kasasi, yang mana keinginan untuk tidak bekerja bukan karena Para Pemohon Kasasi tidak mau menjalankan pekerjaannya akan tetapi sudah tidak diperbolehkan lagi masuk ke area perusahaan dengan alasan telah habis masa kontrak kerjanya (PKWT), dan Para Pemohon Kasasi sudah tidak mendapatkan upah beserta hak-hak lainnya sejak bulan Juni 2014 atau sejak putus hubungan kerja dengan Para Termohon Kasasi dengan alasan habis masa PKWT.

Hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa keberatan-keberatan yang diajukan oleh Pemohon tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 21 Desember 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 29 Februari 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tidak salah menerapkan hukum.

Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>36)</sup> Definisi “*Judex Facti*” adalah “memeriksa perkara berdasarkan fakta yang dihadirkan di persidangan.”

Ketenagakerjaan karena hubungan kerja dengan Tergugat I (PT. Team Metal Indonesia) dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (4), (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Fauzan (Hakim *Ad-Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial-sebagai hakim anggota) memiliki pendapat yang berbeda (*dissenting opinion*)<sup>37)</sup> dengan mengemukakan pendapatnya bahwa alasan-alasan kasasi dapat dibenarkan, *Judex Facti* salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan para pihak mengenai hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Para Tergugat dilakukan secara terus menerus untuk mengerjakan pekerjaan yang sama di perusahaan yang sama (Tergugat I) dalam konstruksi hukum *outsourcing* dan terakhir hubungan kerja pada Tergugat I;
- b. Terhadap fakta hukum demikian seharusnya diterapkan prinsip perlindungan pekerja alih daya yakni melindungi pekerja dari masa kerjanya dan karena pekerja dilakukan lebih dari 3 (tiga) tahun maka hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karenanya patut dan adil hubungan kerja diputus dengan memberi hak-haknya kepada Penggugat 2 (dua) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dibebankan secara tanggung renteng kepada Para Tergugat.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Fauzan berpendapat bahwa permohonan kasasi dikabulkan dengan amar mengabulkan permohonan kasasi, membatalkan putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial

---

<sup>37)</sup> Definisi “**Dissenting Opinion**” adalah “pendapat/putusan yang ditulis oleh seorang hakim atau lebih yang tidak setuju dengan pendapat mayoritas majelis hakim yang suatu perkara.”

pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, mengadili sendiri mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya.

Bahwa oleh karena terjadi perbedaan pendapat dalam Majelis Hakim dan telah diusahakan musyawarah dengan sungguh-sungguh tetapi tidak tercapai mufakat, maka berdasarkan Pasal 30 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung maka Majelis Hakim mengambil putusan dengan suara terbanyak. Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi Sri Deliana Sihaloho harus ditolak. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi Sri Deliana Sihaloho, Adianto Simamora, Bakriono Kabeakan, dan Hendri Yansyah serta membebankan biaya perkara kepada Negara.

Perlindungan hukum menurut Mochamad Isnaeni yakni berupa perlindungan hukum eksternal dan internal. Yang dimaksud dengan perlindungan hukum eksternal adalah pembentuk undang-undang (*regulator*) dengan menciptakan berbagai peraturan memberikan perlindungan hukum bagi pihak-pihak agar tidak dirugikan, yang pada umumnya memiliki posisi yang lemah. Sementara perlindungan hukum internal, merupakan syarat-syarat yang ditetapkan para pihak berdasarkan asas kebebasan berkontrak dimana para pihak memiliki posisi yang seimbang.

Perlindungan hukum eksternal ini sudah diberikan oleh Pemerintah dengan menerbitkan UU Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU BPJS, akan tetapi para tenaga kerja masih dirugikan dengan tidak diberikannya hak mereka untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan hukum internal tersebut tidak diterapkan oleh PT. Team Metal Indonesia selaku pemberi kerja dimana tidak adanya asas kebebasan berkontrak dalam membuat perjanjian kerja. Klausula-klausula dalam perjanjian kerja hanya

berdasarkan kepentingan pemberi kerja saja tanpa adanya kesepakatan antara kedua belah pihak.

Bahwa pemberi kerja dengan tenaga kerja *outsourcing* secara yuridis mempunyai kedudukan yang sama, tetapi faktanya tenaga kerja *outsourcing* mempunyai kedudukan yang lemah karena merupakan tenaga kerja yang dipekerjakan berdasarkan PKWT mempunyai sifat sementara. Karena kondisi tenaga kerja *outsourcing* yang lemah inilah sehingga diperlukannya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang tidak menerima jaminan sosial.

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon dibagi mejadi 2 (dua) macam yaitu perlindungan hukum yang bersifat preventif dan perlindungan hukum yang bersifat represif.<sup>38)</sup> Perlindungan hukum yang memiliki sifat preventif mempunyai tujuan untuk mencegah timbulnya permasalahan atau sengketa sedangkan perlindungan hukum yang memiliki sifat represif mempunyai tujuan untuk dapat mengatasi permasalahan atau sengketa yang terjadi.

Perlindungan hukum preventif oleh M. Hadjon ini sudah diberikan dengan adanya peraturan-peraturan mengenai ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan ketentuan mengenai jaminan sosial dengan menerbitkan UU Sistem Jaminan Sosial Nasional serta badan untuk penyelenggara jaminan sosial yaitu UU BPJS. Dengan demikian berarti perusahaan selaku pemberi kerja telah melanggar ketentuan yang merupakan perlindungan preventif bagi tenaga kerja *outsourcing*.

Perlindungan hukum represif yang diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul tidak dilaksanakan dengan baik. Berkaitan dengan hal tersebut tenaga kerja *outsourcing* yang bersangkutan telah menggunakan upaya perlindungan hukum yang bersifat represif

---

<sup>38)</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hal. 205.

dengan cara melakukan mediasi melalui bipartit namun mengalami kegagalan. Oleh karena itu tenaga kerja *outsourcing* yang bersangkutan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi karena juga mengalami kegagalan maka mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung. Mengingat Mahkamah Agung dalam putusannya juga menolak gugatan tenaga kerja *outsourcing* yang bersangkutan maka disarankan untuk menggunakan upaya hukum luar biasa berupa Peninjauan Kembali dalam hal ditemukan bukti baru (*novum*).

Selain memberikan perlindungan kerja, pemberi kerja juga harus memperhatikan kesejahteraan para pekerja mengingat setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan untuk melaksanakan hal tersebut pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh.<sup>39)</sup> Selain itu jaminan sosial tenaga kerja sudah sepatutnya diberikan kepada setiap pekerja/buruh beserta keluarganya yang merupakan hak mereka.<sup>40)</sup>

Dalam membentuk suatu perjanjian, maka para pihak dapat menciptakan sendiri perlindungan hukum macam apa yang diinginkan sesuai kata sepakat. Pada dasarnya perlindungan hukum yang dimaksud dikemas sendiri oleh para pihak pada saat membuat perjanjian, di mana pada waktu mengemas klausula-klausula kontrak, kedua belah pihak menginginkan agar kepentingannya terakomodir atas dasar kata sepakat.<sup>41)</sup>

Pada tahun 2020 terbit Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja<sup>42)</sup> (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja menegaskan bahwa pemerintah bersama-sama dengan pengusaha selaku pemberi kerja, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/buruh untuk mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi, alasan

---

<sup>39)</sup> *Ibid.*, Pasal 88.

<sup>40)</sup> *Ibid.*, Pasal 99 ayat (1).

<sup>41)</sup> Mochamad Isnaeni Ramdhan, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan*, (Surabaya: PT. Revka Petra Media, 2016), hal. 159.

<sup>42)</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dilakukan perubahan dan penambahan sejumlah ketentuan dalam Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

terjadinya pemutusan hubungan kerja harus diberitahukan terlebih dahulu oleh pengusaha selaku pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh apabila pemutusan hubungan kerja sudah tidak dapat dihindari.<sup>43)</sup>

Pada saat kasus ini terjadi tahun 2017, UU Cipta Kerja belum diterbitkan. Dalam UU Cipta Kerja dilakukan perubahan dan penambahan sejumlah ketentuan dalam klaster Ketenagakerjaan khususnya yang akan dibahas dalam skripsi ini mengenai *outsourcing* (alih daya) dan Jaminan Sosial. Ketentuan Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja ini masih belum diterapkan dikarenakan pemutusan hubungan kerja tetap dilakukan oleh PT. Team Metal Indonesia terhadap Sri Deliana Sihalohe dkk sebagai tenaga kerja *outsourcing* secara sepihak tanpa adanya alasan yang diberitahukan terlebih dahulu oleh pemberi kerja.

Pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja. Sri Deliana yang telah bekerja dengan PT. Team Metal Indonesia selama 7 (tujuh) tahun mempunyai hak untuk mendapatkan uang pesangon sejumlah 8 (delapan) bulan upah, Adianto Simamora yang telah bekerja dengan PT. Team Metal Indonesia selama 7 (tujuh) tahun mempunyai hak untuk mendapatkan uang pesangon sejumlah 8 (delapan) bulan upah, Bakriono Kabeakan yang telah bekerja dengan PT. Team Metal Indonesia selama 5 (lima) tahun mempunyai hak untuk mendapatkan uang pesangon sejumlah 6 (enam) bulan upah, dan Hendri Yansyah yang telah bekerja dengan PT. Team Metal Indonesia selama 6 (enam) tahun mempunyai hak untuk mendapatkan uang pesangon sejumlah 7 (tujuh) bulan upah.

Sri Deliana yang telah bekerja dengan PT. Team Metal Indonesia dengan masa kerja 7 (tujuh) tahun mempunyai hak untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja sejumlah 3 (tiga) bulan upah, Adianto Simamora

---

<sup>43)</sup> *Ibid.*, Pasal 81 angka 37.

yang telah bekerja dengan PT. Team Metal Indonesia selama 7 (tujuh) tahun mempunyai hak untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja sejumlah 3 (tiga) bulan upah, Bakriono Kabeakan yang telah bekerja dengan PT. Team Metal Indonesia selama 5 (lima) tahun mempunyai hak untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja sejumlah 2 (dua) bulan upah, dan Hendri Yansyah yang telah bekerja dengan PT. Team Metal Indonesia selama 6 (enam) tahun mempunyai hak untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja sejumlah 3 (tiga) bulan upah.

### III. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di muka, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perlindungan hukum yang bersifat preventif terhadap Sri Deliana Sihaloho, Adianto Simamora, Bakriono Kabeakan dan Hendri Yansyah selaku tenaga kerja *outsourcing* sudah diatur di dalam Pasal 88 dan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang bersifat preventif tersebut berupa kewajiban perusahaan pemberi kerja untuk memberikan upah setiap bulan dan jaminan sosial tenaga kerja (yang iurannya sudah dibayar oleh pekerja/buruh *outsourcing* setiap bulannya) yang diberikan pada saat Sri Deliana Sihaloho, Adianto Simamora, Bakriono Kabeakan dan Hendri Yansyah berhenti bekerja. Dalam praktik, banyak perusahaan pemberi kerja yang melanggar perlindungan hukum yang bersifat preventif tersebut yaitu tidak memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja/buruh *outsourcing* yang berhenti bekerja. Dalam hal terjadi demikian maka sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja/buruh *outsourcing* dapat melakukan penyelesaian bipartit yang apabila tidak berhasil dapat dilanjutkan dengan mengajukan mediasi atau pengadilan hubungan industrial. Apabila pekerja/buruh *outsourcing* tidak puas dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial maka bisa ditempuh upaya hukum kasasi

dan peninjauan kembali (apabila dapat ditemukan bukti baru/*novum*) sebagai perlindungan hukum yang bersifat represif.

## **B. Saran**

Berlandaskan kesimpulan di atas maka disarankan perusahaan/pemberi kerja mempunyai kesadaran hukum untuk mematuhi ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja untuk itu perlu adanya pengawasan yang lebih intensif dari instansi yang berwenang terhadap perusahaan pemberi kerja.

## **IV. DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).

Fajar,Mukti dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).

Hadjon,Phillipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. (Surabaya: PT. Bina Ilmu,1987).

HS,Salim dan Erlies Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*. (Jakarta: Rajawali Press, 2014).

Husni,Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010).

Khakim,Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009).

Manulang,Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1988).

Marzuki,Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013).

- Mertokusumo, Sudikno. *Teori Hukum*. Edisi Revisi. (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2012).
- Rahardjo, Satjipto. *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. (Jakarta: Kompas, 2003).
- Ramdhan, Mochamad Isnaeni. *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan*, (Surabaya: PT. Revka Petra Media, 2016).
- \_\_\_\_\_. *Seberkas Diorama Hukum Kontrak*. (Surabaya: PT. Revka Petra Media, 2017).
- Salman, Otje dan Anton F. Susanto. *Teori Hukum, Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali*. (Jakarta: Refika Aditama Press, 2004).
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Cetakan ke-3. (Jakarta: UI Press, 2019).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Cetakan ke-19. (Jakarta: Rajawali Press, 2019).
- Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006).
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).
- Suwondo, Chandra. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. (Jakarta: Elex Media Computindo, 2003).

## **B. Peraturan Perundang-undangan**

- Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3316)*.
- Indonesia. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*.
- Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)*.

Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).*

Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).*

Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).*

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

### **C. Artikel**

Mudiyono. "Jaminan Sosial di Indonesia: Relevansi Pendekatan Informal". *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada*, Edisi No. 6 Tahun 2002.

### **D. Website**

<http://www.nakertrans.go.id/arsip/berita/naker/outsourcing.php>, diakses April 2020.

<https://kbbi.web.id/lindung>, diakses September 2020.

<https://kbbi.web.id/hukum>, diakses September 2020.

<https://kbbi.web.id/tenaga%20kerja>, diakses September 2020.

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/jaminan%20sosial>, diakses September 2020.