

**HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN OUTSOURCING
BERDASARKAN PP NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG
PERJANJIAN KERJA, WAKTU TERTENTU (PKWT), ALIH DAYA,
WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan
Untuk Menempuh Ujian
Sarjana Hukum**

Oleh

**RICKY PERNANDO SIREGAR
011700212**

**SEKOLAH TINGGI ILMU HUKUM
SUMPAN PEMUDA
2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RICKY PERNANDO SIREGAR
NIM : 011700212
Program Studi : ILMU HUKUM
Jurusan : ILMU HUKUM
Judul Skripsi : HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN OUTSOURCING BERDASARKAN PP NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA, WAKTU TERTENTU (PKWT), ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA



Palembang, April 2022

DISETUJUI/DISAHKAN OLEH

Pembimbing Pertama,

Dr. Hj. JAUHARIAH, SH,MM,MH

Pembimbing Kedua,

ROSALINDA, SH,MH

HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN OUTSOURCING BERDASARKAN
PP NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA, WAKTU
TERTENTU (PKWT), ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU
ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Penulis,
RICKY PERNANDO SIREGAR
011700212

Pembimbing Pertama,
Dr. Hj. JAUHARIAH, S.H., M.M., M.H
Pembimbing Kedua,
ROSA LINDA, SH., M.H.

ABSTRAK

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan UUK istilah *outsourcing* terdapat dalam pasal 64 yang menyatakan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum mengatur tentang karyawan outsourcing dan mengetahui hak dan kewajiban karyawan *outsourcing* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Penulisan ini dilakukan dengan metode “*Yuridis Normatif*” atau studi kepustakaan dimana penulis mengumpulkan sejumlah data, meliputi bahan pustaka yang bersumber dari buku-buku, dan dokumen-dokumen serta peraturan-peraturan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Simpulan Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sistem pengupahan, keselamatan kerja, dan mekanisme-perjanjian lain telah tertera tanpa merugikan tenaga kerja dan tetap melindungi hak-hak para tenaga kerja. Dalam undang-undang tersebut juga tidak adanya penyimpangan terkait tentang perjanjian kerja, upah, maupun perjanjian-perjanjian lain, dapat dikatakan tidak bermasalah jika segala perjanjian tersebut dijelaskan diawal masa perjanjian dan tidak adanya unsur penipuan didalamnya.

Rekomendasi perlu disusun suatu peraturan pelaksana yang didalamnya mengatur secara tegas tentang kualifikasi dari suatu pekerjaan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
E. Metodologi.....	9
F. Definisi Operasional.....	11
G. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Hak Dan Kewajiban.....	14
B. Karyawan <i>Outsourcing</i>	18
C. Perjanjian Kerja.....	22
BAB III. HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN OUTSOURCING BERDASARKAN PP NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA, WAKTU TERTENTU (PKWT), ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	
A. Kebijakan Hukum yang Mengatur Tentang Karyawan <i>Outsourcing</i>	34
B. Hak dan Kewajiban Karyawan <i>Outsourcing</i> Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.....	42
BAB IV. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN	

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian hukum dengan metode-metode dan analisis hukum sebagaimana dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan Hukum yang Mengatur Tentang Karyawan *Outsourcing* adalah Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial.
2. Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Dimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sistem pengupahan, keselamatan kerja, dan mekanisme-mekanisme perjanjian lain telah tertera tanpa merugikan tenaga kerja dan tetap melindungi hak-hak para tenaga kerja. Dalam undang-undang tersebut juga tidak adanya penyimpangan terkait tentang perjanjian kerja, upah, maupun perjanjian-perjanjian lain, dapat dikatakan tidak bermasalah jika segala perjanjian tersebut dijelaskan diawal masa perjanjian dan tidak adanya unsur penipuan didalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2003.
- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Agus Pramono, "Qua Vadis Perpolisian Komunitas (Community Policing)". *Jurnal Masalah-masalah Hukum*, Vol. 40 No. 4. Oktober 2011. Semarang: FH Universitas Diponegoro.
- Ahmad Nadir, *Pilkada Langsung dan Masa Depan Demokrasi*, Averroes Press, Malang, 2005.
- Anonimous, *Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Indonesia Legal Center Publishing For Law and Justice Reform, Jakarta, 2011.
- Aryojati Ardipandanto, "Calon Tunggal dalam Pilkada Serentak 2015", Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jenderal DPR RI Vol. VII No. 15/I/P3DI/Agustus/2015.
- Asri wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Djayadi Hanan, "Calon Tunggal, Kaderisasi dan Kolusi Partai", Suara Pakar, Majalah Suara KPU, Edisi 4 Juli-Agustus 2015.
- F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, Pustaka Dwitama, Yogyakarta, 2006.
- Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral*, PT. Gramedia, Jakarta, 1990.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1991.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Djambatan, Jakarta, 2001.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Libertus Jehani, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008.