

OUTSOURCHING (ALIH DAYA) DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA PADA PT INDOFARM SUKSES MAKMUR MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 (TENTANG KETENAGAKERJAAN)

Dody Partogi Nadeak¹, Anissa Zahra², Luhut Leonard³, Said Rizal⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia

dodynadeak13@gmail.com, annisazaharak1@gmail.com,
leonardluhut766hi@gmail.com, saidrizal@unprimdn.ac.id

Naskah diterima: 20 Oktober 2021; revisi: 30 November 2021; disetujui: 24 Desember 2021



ABSTRACT

Protection Rules that apply to workers As the fulfillment of inherent core rights & there are those regulated in the constitution contained in one of the articles in the 1945 Constitution, due to the entry into force of employers as if accepting legalization, implementing outsourcing practices without paying attention to things that are stopped by the law. The primary reason for outsourcing for companies is to increase business concentration because operational activities have been delegated to other parties. This study will analyze the main main conflicts that are in sync with the title using the scope of the problem that is currently happening, as described above using a normative juridical approach. laws and regulations in this study. The data obtained are included in the form of a concept model which will be the primary basis for analyzing. As for the writing of this scientific paper, the method used to analyze the data has been taken using a descriptive (non-statistical) method. Legislation that contains the content of manpower as the basis for steps to regulate the lower limit of workers' salaries to create and for the welfare of workers in North Sumatra Province. it is not working properly. The role of laws and regulations on how to set the lower limit of wages cannot help workers to achieve labor sufficiency.

Keywords: *Outsourcing, Labor Law, Labor, Wages*

Alamat Korespondensi:
Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia
E-mail: dodynadeak13@gmail.com

LATAR BELAKANG

Aturan bagi pekerja adalah bentuk tercapainya hak pribadi yang mengikat serta diatur oleh lembaga yang berlaku sebagaimana telah dimuat didalam perundangan. Ketidaksesuaian yang dirasakan pekerja mengenai hak pribadi telah mendasar dan telah dibatasi oleh konstitusi adalah suatu tindakan menyimpang didalam hak asasi setiap orang. Energi kerja dibentuk untuk mengklaim hak yang mengikat pekerja serta mengakui kecenderungan dan tindakan mengabaikan subkordinat buat mencapai kemakmuran pekerja serta keluarganya melibatkan perkembangan didalam global bisnis untuk mencapai tujuan pengusaha. Peraturan perundang undangan dalam hal ini terkait mengakui proteksi untuk buruh.

Perseteraan buruh terkait mengenai interaksi pekerja sulit berjalan antara perusahaan dengan perusahaan yang mempekerjakan buruh. jika tidak melalui pengadaan perjanjian kerja. Akan berpengaruh bagi keseimbangan kesempurnaan dalam membentuk kesepakatan, dapat terjadi bentuk persaingan bisnis semakin sulit akan mengakibatkan perusahaan mengadakan solusi efisiensi porto. Bentuk penyelesaiannya adalah alih daya, penggunaan cara ini berdampak bagi perusahaan mampu berhemat biaya keluar pada membiayai pelatih buruh yang telah bekerja diperusahaan Indofarm sukses Makmur.

Alih Daya menjadi bentuk beberapa cara usaha didalam suatu perusahaan penyedia jasa, dimana penyedia jasa dapat bertindak secara administrasi serta pengaturan dari arti dan kriteria telah dimuat dalam perjanjian dari para Alih daya. pada aturan buruh di Indonesia sebagai bentuk Penyedia pekerja dan penyedia jasa energi kerja pengaturan aturan Alih Daya Indonesia tidaklah sempurna. Dapat pula dikatakan outsourcing menjadi penyerahan aktivitas perusahaan sedikit banyaknya terhadap pekerja dimuat pada kesepakatan perjanjian. aktivitas itu bisa mencakup bagian produksi, bersama energi dalam membentuk kesepakatan dalam membuat isi kesepakatan pada PT Indofarm Sukses Makmur.

Pelaksanaan outsourcing ada juga mengalami ragam kelemahan yang terpenting dalam hal ini ditimbulkan dari kurangnya regulasi yang diatur pemerintah juga menjadi ketidakadilan bagi pekerja dengan pengusaha, tanpa pekerja Terlepas berdasarkan hal tadi, dalam dasarnya praktek outsourcing akan sulit dihadapi pengusaha, apalagi pekerja. dikarenakan berlakunya Pasal tersebut mengenai Buruh, pengusaha dapat menerima legalitas dalam outsourcing dengan mengabaikan apa saja yang tidak boleh diperbuat di Undang-Undang.

Alasan primer outsourcing adalah membuat perusahaan supaya dapat menaikkan konsentrasi usaha lantaran aktivitas operasional sudah dilimpahkan pada buruh, mengurangi dampak perusahaan yakni alih daya. menciptakan dampak operasional PT.Indofarm Sukses Makmur sanggup dilimpahkan pada berkaitan, asal pengadaan daya di perusahaan yg terdapat sanggup digunakan buat kepentingan yang lainnya, efisiensi porto menggunakan pemanfaatan dana yg sebelumnya dipakai buat investasi sanggup difungsikan menjadi porto operasional, mengerjakan asal daya manusia (SDM) yang berkompeten didalam bidangnya lantaran energi kerja yg disediakan sang perusahaan outsourcing merupakan energi kerja yg telah terlatih dan kompeten pada bidangnya dan yang terakhir merupakan prosedur kontrol sebagai lebih baik.

Ide berkembangnya outsourcing adalah cara buat membagi resiko bisnis pada aneka macam masalah, termasuk ketenagakerjaan. outsourcing dalam termin awalnya belum diidentifikasi secara formal menjadi taktik usaha. Hal tadi terjadi lantaran banyak perusahaan yg semata-mata mempersiapkan diri dalam bagian eksklusif yang sanggup mereka lakukan adapun bagian-bagian yang tidak sanggup dikerjakan secara internal bisa dilakukan oleh outsource.

Pada konflik outsourcing menggunakan karyawan dalam masalah ini pihak outsourcing tidak memenuhi dengan baik kewajibannya menjadi penanggung jawab pekerja pada suatu perusahaan. menurut asas asas pekerja dan undang undang ketenagakerjaan, alasan inilah yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah menggunakan judul "OUTSOURCHING (ALIH DAYA) DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA PADA PT INDOFARM SUKSES MAKMUR MENURUT UNDANG NO 13 TAHUN 2003 (TENTANG KETENAGAKERJAAN)".

METODE PENELITIAN

Penulisan ini akan menganalisis tentang pokok-pokok permasalahan sesuai dengan ruang lingkup masalah yang sedang terjadi, sebagaimana telah disebut di atas menggunakan pendekatan yuridis normatif. Di mana pendekatan yuridis normatif ini merupakan pendekatan telah dilakukan dengan berdasarkan sumber hukum utama dengan melibatkan asas-asas hukum beraturan dengan peraturan perundang-berhubungan dengan didalam Penulisan ini. Cara yang dibuat dalam Penulisan ini menggunakan penyesuaian yang bersifat kepustakaan, dengan cara membaca sumber dari buku, peraturan perundangan, serta informasi fakta dari hasil tuntutan.

1. Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Hukum primer yaitu bahan yang terikat dan terdiri dari peraturan perundang-undangan yang dipakai dalam penulisan ini:

b. Bahan Hukum Sekunder

Dimana sumber ini dapat berupa bahan yang berkaitan dengan topik kasus yang akan dianalisis yang dimuat dalam buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum serta komentar-komentar ahli hukum.

c. Bahan hukum tersier.

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian misalnya kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia.

3. Teknik Pengumpulan Data

Bentuk dari sesuatu hal krusial dalam penelitian serta data yang dimuat benar-benar sinkron sesuai judul yang sudah ditulis. Bisa dipelajari cara pengumpulan data yang sering digunakan namun, bagaimana mengumpulkan data dilapangan dan bagaimana memakai teknik tadi dilapangan.

Observasi Partisipan merupakan suatu cara yang alami di mana kita seluruh penulis jarang melakukannya, baik secara sadar juga tidak. yang terpenting merupakan tidak seluruh apa yang dicermati dapat diklaim observasi adalah cara penyatuan data menggunakan cara pengamatan serta penulisan secara sistematis, logis, objektif serta rasional mengenai fenomena. Dalam penulisan ini, penulis memaparkan proses observasi berperan serta yakni menggunakan cara kami dengan melibatkan secara eksklusif dan berinteraksi dalam aktivitas yg dilakukan oleh subyek penelitian pada lingkungan, selain itu pula menyusun data secara sistematis.

4. Analisis Data

Arsip yang telah kami peroleh, dicantumkan pada suatu penyusunan konsep yg lalu dipastikan menjadi dasar primer pada menaruh analisis. Dalam penelitian ini yg dipakai pada membaca konsep yang telah diambil merupakan menggunakan metode naratif, penelitian telah disusun menggunakan pendeskripsian arsip dengan menggunakan istilah-istilah atau subjek yg dibedakan untuk menyimpulkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kewajiban-kewajiban Pekerja PT. Indofarm Sukses Makmur.

A. Kewajiban-kewajiban Pekerja PT Indofarm Sukses Makmur.

Kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja PT. Indofarm Sukses Makmur, berikut beberapa uraian mengenai bentuk-bentuk kewajiban berdasarkan perjanjian kerja bisa dijumpai beberapa unsur yaitu, unsur kesatu(work), kedua(service), dan ketiga (time). didalam Perundangan, ada keharusan pekerja, intinya bisa disederhanakan menjadi beberapa bentuk kewajiban:

1) Bentuk pekerjaan wajib.

Pekerja harus melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian berdasarkan kemampuannya menggunakan kemampuannya dengan sebaik-baiknya dalam prinsipnya harus dilakukan sendiri. adapun demikian ternyata dengan alasan-alasan tertentu, ketentuan yang termuat dapat dikesampingkan. adapun alasannya dalam menggunakan izin

dengan sepengetahuan perusahaan dan berupa surat perjanjian dari sebelumnya. karena itu prinsip upah dibayar jika buruh menolak melakukan pekerjaannya bisa disisihkan. bentuk penerapannya nyatanya pekerja yang menciptakan Kesepakatan bersama sanggup mencari cara lain untuk menggantikan pekerjaan pekerja atau meminta permohonan pada perusahaan dengan ketentuan dan termuat dalam pasal 1603a KUHPerdara.

2) Peraturan dan petunjuk.

Pekerja harus mentaati petunjuk mengenai pekerjaan dalam hal melaksanakannya dan petunjuk yg ditujukan pada penyesuaian bentuk tata tertib pada perusahaan PT. Indofarm Sukses Makmur. Artinya, sinkron dengan menggunakan ketentuan tersebut pekerja/buruh harus menaati petunjuk perusahaan atau pejabat yang memiliki wewenang dan menaruh petunjuk untuk kelancaran penertiban tata tertib pada perusahaan ini.

Jika petunjuk ini tidak terdapat kata wajib, dapat dilaksanakan oleh pekerja adalah pekerjaan yang sering diperbuat oleh diperusahaan PT. Indofarm Sukses Makmur. dengan menggunakan perundangan, kebiasaan susila, norma dan secara umum, buruh tidak perlu mentaati perintah yang dimuat dalam perjanjian.

Selain itu apabila mengenai hal yang melekat pada pada Kesepakatan kerja, tidak sesuai satu antara lain melainkan adalah keharusan berdasarkan hak pekerja, apabila di dalam suatu kesepakatan kerja tidak dimuat dengan jelas, dapat dikhawatirkan secara aplikasi interaksi pekerja, pihak perusahaan mampu bertindak dengan kekuasaannya dalam menaruh perintahnya pada pekerja di perusahaan. Hal tadi mungkin saja terjadi, mampu saja lantaran ketidakpahaman dan ketidaktahuan berdasarkan kemampuan pekerja mengenai tujuan terdapat keadaan yang mengharuskan, contohnya sipekerja mengerti terdapat tulisan pada kesepakatan tadi kedepannya dapat menciptakan dampak buruk sampai menimbulkan penderitaan bagi buruh/pekerja.

3) Membayar ganti rugi dan denda.

kerugian yang timbul, biasanya Terjadi di dalam kerugian yg terjadi disebabkan perbuatan yg disengaja atau lantaran kelalaiannya. disengaja merupakan perbuatan sendiri tanpa ada paksaan dari oranglain yang bisa merugikan perusahaan hal ini mungkin terjadi lantaran kurang berhati-hati sebagai akibatnya merugikan perusahaan. Kekurangan yang diderita perusahaan sulit dievaluasi menggunakan materi, pengadilan dapat menetapkan nilai materi berdasarkan perundangan menjadi ganti kerugian.

cara ganti rugi dari pekerja/buruh juga dimuat dan dasarnya atas KUHPerdara yg dikatakan liberalistis namun, dimuat dalam Bab 7 A masih menaruh kedudukan yang sulit bagi pekerja/buruh, menganggap sebagai barang, sebagai akibatnya sedikit saja kesalahan yang diperbuat pekerja, Perusahaan dapat meminta ganti rugi melalui Pengadilan. Ketentuan ini pada interaksi industrial kurang sempurna untuk dilaksanakan.

dikarenakan kewajiban lain, juga ada pentingnya untuk dilakukan oleh perusahaan, maka dalam akan dimuat sebagai berikut:

1. Kewajiban Perusahaan Libur (Cuti Tahunan).

mengenai cuti tahunan Pekerja, pada aturan perundangan diantaranya dijelaskan bahwa perusahaan diwajibkan buat mengatur pekerjaan sebaik-baiknya, sebagai akibatnya hak cuti sanggup ditentukan secara benar serta pekerja tidak mengambat Proses produksi PT. Indofarm Sukses Makmur. Sehingga seluruh kebalikannya haknya dapat dilaksanakan, karenanya perusahaan sanggup memenuhi kewajiban dan menggunakannya, tidak berlawanan didalam isi dari kesepakatan kerja, perundangundangan dan norma yang berlaku.

2. Kewajiban Perusahaan Pengobatan dan perawatan.

perusahaan harus Mengatur Pemulihan serta pemberian obatan bila diperlukan oleh buruh, jika pekerja yang mengalami kecelakaan didalam menjalankan pekerjaannya. Namun tanggung jawab perusahaan hanya sampai 6 minggu sejak dirawat. Tidak berarti seluruh yang dialami pekerja menjadi tanggung jawab perusahaan lantaran bila timbulnya sakit yang dialami ataupun kecelakaan buruh tadi disebabkan kesengajaan buruh, pengobatan dan perawatan pekerja tidak lagi menjadi perlindungan perusahaan. apabila beban pengobatan sudah didahulukan oleh perusahaan, pengeluaran tadi dapat dituntut kembali, apabila pengajuan pulang atas pengeluaran tersebut, hanya berjangka waktu 4 minggu.

3. Kewajiban Perusahaan menyatakan surat keterangan.

apabila perusahaan harus menaruh surat informasi, yg dibumbui lepas & perindikasi melalui perusahaan. pada Isi persyaratan memuat mengenai pekerjaanya, rentang waktu interaksi kedua pihak. Isi informasi tadi dihibahkan apabila interaksi kerja tadi ditiadakan oleh keinginan kedua pekerja. menuliskan laporan itu, buruh bisa menyatakan pengalaman kerja yang telah dilalui, Posisi yang pernah dijabat serta kemampuan eksklusif. Penyelesaian hubungan pekerja, tidak sesuai melainkan, Berdasarkan keinginan Pekerja. konteksnya keterangan informasi tadi, sanggup digunakan menjadi modal primer bagi pekerja pada memasuki bursa ketenagakerjaan.

4. Kewajiban Perusahaan untuk berlaku sama.

perusahaan membentuk suatu kesepakatan kerja, dilarang memilah antara calon pekerja berdasarkan jenis Gender. syarat-syarat kerja, promosi dan selesainya interaksi kerja juga dalam hal penentuan besaran Gaji. dilarang untuk diperbolehkan pula perbandingan dilaksanakan untuk yang telah menikah dan belum menikah. Walaupun dalam konteksnya sewaktu membuat kesepakatan kerja, belum diperbolehkan memilah pekerja perempuan dengan pria. Namun dalam penerapannya terdapat sesuatu yang bersifat eksklusif, wajib diatur.

5. Kewajiban Memberikan Gaji.

Setelah melakukan pekerjaannya dengan baik, gaji diberikan kepada pekerja secara tepat waktu dan sesuai dengan peraturan yang telah mengatur tentang besaran dari gaji secara daerah di provinsi Sumatera Utara.

B. Perjanjian Kerja Bersama.

bentuk kesepakatan yang dapat berupa perwujudan dari penyelesaian diantara pekerja dengan perusahaan Indofarm Sukses Makmur. dimana pihak terkait masih berhungan juga dengan instansi dibidang ketenagakerjaan untuk mencapai pemenuhan hak dan kewajiban di pihak buruh dan perusahaan.

2. Praktek Outsourcing di Perbolehkan Diterapkan.

Perusahaan Alihdaya tadi hanya menyediakan jasa energi kerja, mengenai Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Secara sah formallegitimasi terhadap aplikasi interaksi kerja sistem outsourcing pula diperkuat menggunakan keputusan

lantaran lebih condong ke arah subcontraction pekerjaan dibandingkan menggunakan tenaga kerja. untuk menelaah interaksi aturan antara pekerja alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dijelaskan secara garis umum pengaturan alih daya, perusahaan alih daya tidak dapat langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa, Perusahaan penyedia jasa yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

- 1) Memiliki hubungan kerja antara perusahaan dengan buruh.
- 2) Kesepakatan dilakukan antara perusahaan dengan pekerja yang diberikan batas waktu dalam kesepakatan pekerja.
- 3) Segala sesuatu yang berhubungan dengan Nilai Materi Merupakan tanggung jawab dari perusahaan.
- 4) Bersifat tertulis.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa.

Dengan berlakunya Perjanjian kerja, maka tidak ada lagi unifikasi Hukum dalam perjanjian kerja, Karena diperlukan bagi golongan Eropa Sedangkan Sebagian diperlakukan bagi Golongan Indonesia (BumiPutera) dan Golongan Timur Asing. Perjanjian memuat beberapa hal yang sering menjadi perselisihan:

- 1) Besarnya Upah yang telah diperjanjikan.
- 2) Pembayaran upah Tahun lalu.
- 3) Upah yang telah dibayarkan untuk waktu yang sedang berjalan.

4) Penetapan Waktu yang berlaku bagi Pekerja Alih Daya (Outsourcing).

KESIMPULAN

Hukum merupakan perwujudan kesejahteraan si pekerja dengan cara diberikan gaji batas bawah di Sumatera Utara merupakan sebagai bentuk kesejahteraan. penyesuaian gaji batas bawah yang tepat dapat mensejahterkan pekerja di Sumatera Utara, pemberian gaji secara sama dengan standart keperluan primer, Perusahaan juga harus memberikan gaji sesuai dengan perundangan daerah yang berlaku.

penyesuaian gaji batas bawah merupakan langkah mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja di Sumatera Utara yang tidak sesuai dengan keharusannya. Perundangan dalam menyesuaikan batas bawah gaji pekerja berusaha untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. dipengaruhi oleh beberapa penyebab yaitu: penerapan gaji batas bawah tidak sesuai standart, kurangnya sistem pengawasan yang mengharuskan adanya terlebih dahulu menyebabkan masalah ini sering terjadi karena sistem pengawasa bersifat menunggu laporan.

SARAN

Pada saat ini pengelolaan tenaga kerja outsourcing dikelola dengan cukup baik oleh PT INDOFARM SUKSES MAKMUR (MEDAN). Tetapi masih terdapat beberapa kekurangan seperti perekrutan tenaga kerja yang diambil alih sendiri oleh outsourcing. Seharusnya perekrutan ini diserahkan ke Perusahaan Penyedia Jasa Pekerjaan atau PT yang bergerak di Pengembang Sumber Daya Manusia yang Kantornya sudah bisa lebih fokus terhadap bisnis intinya. untuk pengelolaan outsourcing ini penulis berharap Outsourcing yang bergerak dibidang ketenagakerjaan dapat mengelola lebih baik lagi sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi pihak manapun di kemudian hari.

REFRENSI

- M. Fauzi, Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan Kepadaperusahaan Lain (Outsourcing), Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul,(Desember 2006), hal.87
- Lis Julianti, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia, Jurnal Advokasi, Vol. 5 No. 1 (Maret 2015), hal. 16-17
- Hadi Setia Tunggal, 2013, Pokok-Pokok Outsourcing, Jakarta: Harvarindo, hal. 19
- Lalu Husni, 2010, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Press, cet. 10, hal. 186.
- Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 93.
- Husaini Usman & Purnomo Setiady Akbar, Metodologi Penelitian Sosial, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hal. 99
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research, (Yogyakarta: Andi Offset, 1989), hal. 91
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian...., hal. 195
- R. Soeroso, 2010, perjanjian dibawah tangan, Jakarta : Sinar Grafika , hal.3.
- FX. Djumaldji, 1997, Perjanjian Kerja, Jakarta : Bumi Aksara , hal.11-12.
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan,(Jakarta: Sinar grafika, 2009) hal.89.
- Iman soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, (Jakarta: Pradnya Paramita Cet II, 1975)
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Edisi revisi, 2002),hal 400.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tetang Ketenagakerjaan UU No.13 tahun 2003 "Tentang KetenagaKerjaan).
- Hasil uji materiil Mahkamah Konstitusi RI tentang praktik outsourcing di Indonesia dapat ditelusuri pada <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id>.
- Draft Revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses dari Sabar Sianturi, pembicara pada Seminar tentang Outsourcing (Alih Daya) dan Permasalahannya, 12 April 2006, Hotel Aryaduta, diselenggarakan oleh PPM