



**J A H**

**JURNAL ANALISIS HUKUM**

Vol. 1 No. 1 (2020) 07 – 12

ISSN Media Elektronik: XXX-XXXX

## Perlindungan Hukum PT. Mutualplus Global Resources Dalam Penggunaan Tenaga Kerja *Outsourcing* PT Bank Kesejahteraan Ekonomi

Gisha Dilova<sup>1</sup>, Elfitri Yuza<sup>2</sup>

Program Studi Hukum, Fakultas Hukum dan Ekonomi Bisnis, Universitas Dharmas Indonesia<sup>1</sup>

Program Studi Hukum, Fakultas Hukum dan Ekonomi Bisnis, Universitas Dharmas Indonesia<sup>2</sup>

[gishadilova@undhari.ac.id](mailto:gishadilova@undhari.ac.id)<sup>1</sup>, [elfitriyuza@undhari.ac.id](mailto:elfitriyuza@undhari.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*PT Mutualplus Global Resources in the use of outsourced labor must provide legal protection to workers who have been terminated unilaterally by their clients. Research Objectives 1) To find out and analyze the responsibilities of a certain time work agreement between the outsourcing worker and the PT. Mutualplus Global Resources In Padang City? 2) To know and analyze the legal relationship between the parties in a work agreement for a certain period of time in the field that regulates the rights and obligations of the parties? 3) What are the obstacles faced by PT. Mutualplus in giving rights to outsourcing workers. This study used a socio-legal approach. From this study it can be concluded that: 1) Legal protection of PT. Mutualplus Global Resources in the use of outsourced labor services at the BKE Bank of Padang towards termination of employment there is no responsibility in the form of compensation provided, there is only social responsibility 2) Legal Protection for outsourced workers in the form of old age insurance provided after 3 ( three) months of work 3) Efforts that can be taken by the parties in the event of default, namely holding deliberations / negotiations*

*Keywords: legal protection, use, labor, outsourcing.*

### Abstrak

PT Mutualplus Global Resources dalam penggunaan tenaga kerja *outsourcing* harus memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang telah diputuskan hubungan kerja secara sepihak oleh klien nya, hal ini terdapat di dalam Pasal 35 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Tujuan Penelitian: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis tanggungjawab perjanjian kerja waktu tertentu antara tenaga kerja *outsourcing* dengan Perusahaan Penyedia Lapangan Kerja PT. Mutualplus Global Resources Di Kota Padang ? 2) Untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Hukum antara para pihak dalam perjanjian kerja jangka waktu tertentu dalam bidang yang mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak ? 3) Apa kendala yang dihadapi oleh PT. Mutualplus dalam memberikan hak kepada tenaga kerja *outsourcing*. Metode Penelitian adalah metode penelitian yuridis sosiologis. Kesimpulan: 1) Perlindungan hukum PT. Mutualplus Global Resources dalam penggunaan jasa tenaga kerja *outsourcing* di Bank BKE Cabang Padang terhadap adanya pemutusan hubungan kerja tidak ada tanggung jawab berupa ganti kerugian yang diberikan, hanya ada tanggung jawab sosial 2) Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* berupa jaminan hari tua diberikan setelah 3 (tiga) bulan bekerja 3) Upaya yang dapat ditempuh oleh para pihak jika terjadi wanprestasi yakni melakukan musyawarah/perundingan.

Kata kunci: perlindungan hukum, penggunaan, tenaga kerja, *outsourcing*.

© 2020 Jurnal JAH

## 1. Pendahuluan

Pada hakikatnya, hubungan perusahaan dengan pekerja adalah saling membutuhkan, dimana perusahaan membutuhkan jasa pekerja dalam menjalankan aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Disisi lain pekerja membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan sumber pendapatan atau dalam hal ini disebut dengan gaji atau upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar dapat melakukan keberlangsungan hidup baik kebutuhan pribadi atau keluarga. Adanya hubungan yang saling membutuhkan ini maka diperlukan suatu manajemen komunikasi serta perjanjian yang baik antara perusahaan dengan pekerja agar tidak terjadi kesalahpahaman serta menimbulkan kerugian diantara kedua belah pihak. Namun hal tersebut dalam prakteknya sangat sulit untuk dapat menyeimbangkan hak antara pekerja dan perusahaan secara adil. Padahal pekerja mempunyai peran yang sangat penting untuk menjalankan proses kegiatan usaha, sehingga perusahaan mempunyai kewajiban untuk dapat mensejahterakan pekerjanya dengan memberikan imbalan berupa gaji atau upah.

Tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1 ayat (2) yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dasar hukum yang mengatur mengenai tenaga kerja *outsourcing* diatur pada Pasal 35, 64, 65, dan 66 UU Ketenagakerjaan dan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Sedangkan Pada ayat (3) nya, pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. [1]

Dalam melakukan efisiensi pada pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM), salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara mempekerjakan tenaga kerja kontrak dan praktek pengalihan pekerjaan atau yang biasa disebut dengan *outsourcing*.

Dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang berkualitas sehingga dapat memiliki daya saing di pasaran yang kuat maka persaingan dalam dunia bisnis yang semakin meningkat ini menuntut sebuah perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Salah satu yang dilakukan perusahaan dalam efisiensi biaya produksi

adalah dengan cara menggunakan sistem *outsourcing*. Dengan sistem *outsourcing* maka sebuah perusahaan dapat mengurangi nilai atau pengeluaran perusahaan untuk membayar sumber daya manusia yaitu pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Tenaga kerja *outsourcing* yang mempunyai keahlian khusus terhadap bidang tertentu yang akan digunakan perusahaan untuk membantu dalam menjalankan sistem kerja perusahaan tersebut berdasarkan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga dengan begitu adanya tenaga kerja *Outsourcing* maka perusahaan dapat meminimalkan biaya tenaga kerja dengan memaksimalkan kontribusi pegawai secara optimal. Dalam dunia kerja *outsourcing* sendiri adalah kondisi dimana adanya pemanfaatan tenaga kerja yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan dari sebuah perusahaan sebagai pihak ketiga, melalui perusahaan yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing*

*Outsourcing* dapat dikatakan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan/penyedia atau penerah tenaga kerja. Disini berarti bahwa terdapat dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya, dan hubungan kerja hanya dengan perusahaan penyedia tenaga kerja. [2]

*Outsourcing* menurut Komang Priambada dalam bukunya Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, memiliki pengertian sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan. [3] Tenaga kerja *outsourcing* tidak boleh dipekerjakan untuk pekerjaan utama, seperti proses produksi, administrasi, distribusi dan pemasaran. Pekerjaan penunjang dimaksud, antara lain: *catering, security, cleaning service* dan lain-lain. [4]

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (cost of production). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam pasal 64 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Beberapa praktisi hukum ketenagakerjaan sebenarnya banyak yang mengkritik sistem outsourcing ini, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam rangka melindungi karyawan yang ditempatkan tersebut ditentukan beberapa syarat untuk meminimalisasi dampak negatif dari sistem outsourcing ini.

Syarat-syarat tersebut wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja maupun perusahaan pemberi kerja, agar pekerja/buruh yang bersangkutan tetap terlindungi hak-haknya dan tidak mengalami eksploitasi secara berlebihan. Syarat-syarat yang wajib dipenuhi adalah sebagai berikut :

- 1) Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
- 2) Pekerja/karyawan yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 3) Adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga pekerja yang ditempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan.
- 4) Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis (dua perjanjian sebagaimana yang telah disebutkan di atas), yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam islam bekerja adalah suatu ibadah, segala bentuk pekerjaan yang dilakukan manusia hukumnya halal termasuk kerja yang bersifat outsourcing/alih daya. Outsourcing/alih daya sendiri adalah adanya hubungan perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa outsourcing dengan perusahaan penyedia outsourcing dimana perusahaan pengguna jasa outsourcing meminta penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk bekerja di perusahaan pengguna dengan pemberian gaji atau upah yang dibayarkan oleh penyedia jasa outsourcing. Dalam hukum islam memang masih belum terdapat teori yang membahas tentang sistem outsourcing secara detail dan khusus, namun dalam kasus outsourcing dapat dimasukkan kedalam konsep islam yaitu syirkah dan ijarah. Dalam hal kegiatan outsourcing termasuk dalam syirkah abdan karena kerjasama antara dua orang yang masing-masing hanya memberikan kontribusi modal yakni mengandalakan tenaga atau keahlian orang-orang yang melakukan akad syirkah dengan kontribusi dapat berupa pikiran atau tenaga fisik. Dalam hal ini perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi sebagai penyedia lapangan kerja, dan perusahaan

penyedia sebagai penyedia tenaga kerja Sehingga dalam hal ini ada kerjasama yang dilakukan oleh penyedia dan pengguna, karna pengguna tidak mempunyai tenaga kerja tapi mempunyai lapangan kerja sehingga terjadi kerjasama untuk menyediakan tenaga kerja oleh penyedia. outsourcing juga dapat dimasukan kedalam konsep ijarah. Ijarah yaitu sebagai pemilikan jasa dari seorang Ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta'jir (orang yang mengontrak tenaga) serta pemilikan harta dari musta'jir oleh Ajir. Hukum melakukan ijarah atau sewa- menyewa tenaga manusia adalah boleh, karena adanya pemberian upah terhadap orang yang telah bekerja untuk majikan. Kegiatan outsourcing juga tentu diperbolehkan menurut islam jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada dan berdasarkan syariat islam.[5]

Rekrutmen yang dilakukan perusahaan untuk setiap calon pegawai yang di terima harus dilema oleh status kepegawaian yaitu karyawan outsourcing dan karyawan tetap status karyawan, yaitu suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan karyawan yang lain dalam perusahaan.[6]

Hubungan hukum antara perusahaan *outsourcing* terhadap perusahaan pemberi pekerjaan ada sejak disepakatinya perjanjian *outsourcing* (alih daya). Sebagaimana atas Perjanjian yang dimaksud ini (*outsourcing*) terjadi bukanlah diantara para pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan tetapi antara perusahaan penerima borongan pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang berbentuk atau dapat berupa Perseroan Terbatas. [7]

Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Sedangkan Pada ayat (3) nya, pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.[8]

Perjanjian kerja *outsourcing*, dilakukan dalam 2 (dua) tahap, yakni perjanjian kerja sama antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan sebagai penyedia jasa tenaga kerja dan perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja. Perjanjian kerja sama antara tersebut dituangkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang terdiri dari 12 (dua belas) pasal yang mengikat kedua belah pihak dalam hubungan kerja.

Di dalam perjanjian kerja, ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak yang dituangkan di dalam peraturan perusahaan. Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, landasan dalam peraturan sebuah perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, syarat-syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan segala hal yang dirasa perlu di atur didalam peraturan tersebut.

PT Mutualplus Global Resources merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa alih daya, rekrutment, dan tes psikotes. Sebagai salah satu perusahaan *outsourcing* yang berdiri sejak tahun 2000 perusahaan ini telah mempunyai 20 (dua puluh) kantor cabang yang tersebar diseluruh Indonesia, salah satunya adalah di Kota Padang.

Deny Ari Efendi merupakan tenaga kerja *outsourcing* dari PT Mutualplus Global Resources yang ditempatkan di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang. Hubungan kerja antara Deny Ari Effendi dengan PT Mutualplus Global Resources dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan Nomor: 017/PKWT/MPLUS/PDG/II/2019.

Perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Mutualplus Global Resources dalam hal ini diwakili oleh Alexander Parningotan dengan jabatan sebagai legal & admin supervisor, selanjutnya disebut (pihak pertama) dengan Deny Ari Efendi sebagai tenaga kerja yang ditempatkan pada PT Bank Kesejahteraan Ekonomi sebagai Data Entry, selanjutnya disebut sebagai (pihak kedua), memuat sebanyak 12 (dua belas) pasal yang mengatur mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Hubungan hukum antara Deny Ari Effendi dengan PT Mutualplus Global Resources telah di atur di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan Nomor: 017/PKWT/MPLUS/PDG/II/2019 antara PT. Mutualplus Global Resources dalam hal ini diwakili oleh Alexander Parningotan dengan jabatan sebagai legal & admin supervisor, selanjutnya disebut (pihak pertama) dengan Deny Ari Efendi sebagai tenaga kerja yang ditempatkan pada PT Bank Kesejahteraan Ekonomi sebagai Data Entry.

Di dalam Pasal 1 ayat (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Mutualplus Global Resource dengan Deny Ari Effendi, dengan Nomor: 017/PKWT/MPLUS/PDG/II/2019 tersebut mengatur mengenai jangka waktu perjanjian yakni, selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal 01 Maret 2019 sampai dengan 28 Februari 2019 dan pada ayat (3) nya, perjanjian tersebut dapat diperpanjang atas kesepakatan kedua belah pihak dengan tetap mengindahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada tanggal 11 Juni 2019, klien pihak pertama yakni Bank Kesejahteraan Ekonomi mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja yang menyatakan bahwa Deny Ari Efendi efektif bekerja hingga 25 Juni 2019, dan pemutusan hubungan kerja itu tanpa adanya Surat Peringatan 1 (satu), Surat Peringatan 2

(dua) ataupun Surat Peringatan 3 (tiga) terlebih dahulu.

Setelah keluarnya surat pemutusan hubungan kerja, pihak dari PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang memberitahukan juga kepada PT Mutualplus Global Resources bahwa tidak ada maksud lain untuk

melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja dari PT Mutualplus Global Resources selain program efisiensi karyawan , bukan dari kinerja buruk, ataupun perilaku yang tidak sopan dari Deny Ari Efendi.

Deny Ari Effendi selaku tenaga kerja *outsourcing*, beliau telah diakhiri perjanjian kerjanya secara sepihak oleh klien PT Mutualplus Global Resources yakni PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang tanpa adanya pemberitahuan satu bulan sebelumnya dan tanpa ada uang pesangon yang diberikan kepada tenaga kerja dan uang ganti kerugian lainnya. Sementara ganti rugi tersebut telah diatur secara jelas di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Mutualplus Global Resource dengan Deny Ari Efendi, dengan Nomor: 017/PKWT/MPLUS/PDG/II/2019 yang ditandatangani oleh pihak pertama dan kedua dan diperkuat dalam peraturan perundang-undangan dan mengenai penambahan pekerjaan diluar jam kerja atau melebihi waktu kerja yang ditentukan tidak mendapatkan upah berupa uang kompensasi lembur, upah lembur merupakan hak bagi setiap pekerja jika mereka bekerja di luar jam kerja atau melebihi waktu bekerja.

## 2. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis atau disebut juga dengan yuridis empiris (*socio-legal approach*). Spesifikasi Penelitian. Spesifikasi penelitian dalam karya tulis ini adalah termasuk penelitian yang bersifat deskriptif analitis. Penelitian deskriptif ini merupakan jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian tentang suatu keadaan sejelasa mungkin terhadap objek yang diteliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer Diperoleh dengan melakukan wawancara kepada responden dan dari dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. [7]. Data Sekunder yaitu Bahan hukum primer, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Mutualplus Global Resource dengan Deny Ari Effendi, dengan Nomor: 017/PKWT/MPLUS/PDG/II/2019. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer. Misalnya : Buku-buku, jurnal, dll. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan

terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder . Misalnya Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris, dll. Teknik Pengumpulan Data, diperoleh dari : Wawancara Dan Studi Dokumen. [9]

### 3. Hasil dan Pembahasan

Daftar Perusahaan yang Bekerja Sama dengan PT. Mutualplus Global Resources

Tabel 1

No	Nama Perusahaan
1	PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk
2	PT Bank Tabungan Negara, Tbk
3	PT Bank Central Asia, Tbk
4	PT Bank Kesejahteraan Ekonomi
5	PT Bank Danamon Indonesia, Tbk
6	PT Bussan Auto Finance
7	PT Brother International Sales Indonesia
8	PT Erha Clinic Indonesia

Sumber Data : PT Mutualplus Global Resources

Hasil Penelitian nya yakni :

1. Tanggung Jawab dari PT. Mutualplus Global Resources dalam penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang, yakni Deny Ari Effendi sebagai Data Enty yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang kepada yang dikelola oleh PT Mutualplus Global Resources menjadi sebuah pertanyaan kenapa sampai terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam jangka waktu bekerja yang sangat singkat.

Bapak Muhammad Ferdy menjelaskan bahwa tanggung jawab hukum berupa ganti kerugian memang tidak ada, namun disamping itu PT Mutualplus Global Resources memberikan berupa tanggung jawab sosial seperti, membantu Deny Ari Efendi untuk mencari referensi lowongan kerja kembali.[10]

Setelah keluarnya surat pemutusan hubungan kerja, pihak dari PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang memberitahukan juga kepada PT

Mutualplus Global Resources bahwa tidak ada maksud lain untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja dari PT Mutualplus Global Resources selain program efisiensi karyawan , bukan dari kinerja buruk, ataupun perilaku yang tidak sopan dari Deny Ari Efendi.

2. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* pada PT mutualplus global resources, adalah Bapak Muhammad Ferdy selaku Koordinator Representative dari PT Mutualplus Global Resources, beliau menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja yang mereka kelola dan ditempatkan pada perusahaan klien semuanya akan mendapatkan jaminan hari tua disetiap perusahaan. Kemudian, untuk permasalahan dari saudara Deny Ari Efendi yang belum cukup bekerja untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan bekerja di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang yang sebelumnya telah diatur melalui perjanjian kerja sama antara kedua belah pihak, belum mendapatkan jaminan hari tua yang bisa dicairkan jika sewaktu berhenti bekerja karena disebabkan beberapa faktor salah satunya di PHK/ pemutusan hubungan kerja.

### 4. Kesimpulan

Dari Hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab PT Mutualplus Global Resources dalam penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang, dimana tanggung jawab dimulai dari adanya suatu hubungan hukum yang dituangkan di dalam (PKWT), dengan Nomor: 017/PKWT/MPLUS/PDG/II/2019 antara PT Mutualplus Global Resources dengan Deny Ari Effendi.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Deny Ari Efendi yang menuntut untuk meminta ganti kerugian kepada PT Mutualplus Global Resources tidak bisa dipenuhi dikarenakan pemutusan hubungan kerja langsung dari klien PT Mutualplus Global Resources, yakni PT Bank Kesejahteraan Ekonomi bukan langsung dari pihak PT Mutualplus Global Resources nya sendiri.

Musyawarah dan mufakat merupakan alternatif yang ditempuh oleh pihak PT Mutualplus Global Resources dengan Deny Ari Efendi dalam menyelesaikan permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Deny Ari Efendi. Permasalahan tersebut setelah dilakukan musyawarah dan mufakat akhirnya tercapai kata sepakat antara kedua belah pihak.

## Daftar Rujukan

- [1] Adrian utedi, *Hukum Perburuhan*, 1st ed. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- [2] Siti Kunanti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan," *J. Din. Huk.*, vol. 9, no. 1, 2009.
- [3] M. P. dan R. P. Damaih, *Konflik Kepentingan Outsourcing Dan Kontrak Dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010.
- [4] Augustinus Simajuntak, *Sebuah Pemahaman Integratif Antara Hukum Dan Praktik Bisnis*. Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2018.
- [5] Arif Hoetoro, *Ekonomi Islam: Perspektif Historis dan Metodologis*. Malang: Empatdua, 2017.
- [6] S. Wahyuningtyas and H. N. Utami, "Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 60, no. 3, pp. 96–103, 2018.
- [7] I. N. P. B. dan I. P. G. S. Anak Agung Prabhaputra \*, "Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia)," *J. Analog. Huk.*, vol. 1, no. 4, pp. 22–27, 2019.
- [8] Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. 2003.
- [9] Zaunudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- [10] Muhammad Ferdy, "Hasil wawancara dengan Koordinator Representatif PT.MutualPlus," 2019.