

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Delviola Azhara, Chatarina Dwi Agista

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta Barat, Indonesia

Email: delviolaa@gmail.com, agistachatarina@gmail.com

Abstrak

Outsourcing (alih daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum outsourcing (alih daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66). Secara umum hak-hak karyawan outsourcing (alih daya) yaitu mendapatkan upah, mendapatkan uang lembur, mendapatkan hak cuti, mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya), mendapatkan perlindungan Jamsostek, mendapatkan kompensasi PHK.

Kata kunci: Outsourcing, Tenaga Kerja, Perlindungan Hukum

Abstract

Outsourcing in Indonesian labor law is defined as the contracting of work and the provision of labor services. The legal arrangements for outsourcing (outsourcing) in Indonesia are regulated in the Manpower Act No. 13 of 2003 (articles 64, 65 and 66). In general, the rights of outsourced employees are getting wages, getting overtime pay, getting leave rights, getting THR (Tunjangan Hari Raya), getting Jamsostek protection, getting layoff compensation.

Keywords: *Outsourcing, Labor, Legal Protection*

Pendahuluan

Indonesia sebagai negara hukum yang berlandaskan Pancasila menganut konsep negara kesejahteraan (welfare state) dengan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia demi terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur. Sesuai dengan amanat konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang menjadi fundamental dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Demi mencapai tujuan negara kesejahteraan, Pemerintah memiliki kewajiban terhadap perlindungan hukum bagi setiap rakyatnya. Khususnya perlindungan hukum bagi para pekerja sebagai pelaku yang memiliki kedudukan dan peran penting dalam pembangunan nasional. Dalam hal ini perwujudan perlindungan hukum terhadap para pekerja merupakan pemenuhan hak konstitusional sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Menilik daripada kebutuhan dunia bisnis dan perekonomian, setiap perusahaan yang beroperasi membutuhkan pekerja yang dapat berupa pekerja tetap, pekerja kontrak atau dalam bentuk pekerja alih daya (*outsourcing*). Dalam hal ini pekerja *outsourcing* adalah suatu bentuk pendelegasian atau pelimpahan kegiatan bisnis tertentu kepada perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, yang selanjutnya perusahaan penyedia jasa *outsourcing* akan melaksanakan pekerjaan yang telah dilimpahkan sebelumnya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (Suyanto & Nugroho, 2017)

Pemanfaatan pekerja *outsourcing* oleh perusahaan dilatarbelakangi oleh keadaan dunia bisnis yang selalu naik turun sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan menggunakan pekerja *outsourcing* yang bukan merupakan pekerja tetap sehingga ketika perusahaan dalam keadaan finansial yang ketat mereka dapat menyelesaikan perjanjian pekerjaan *outsourcing* dengan pihak penyedia jasa *outsourcing* dikarenakan sudah tidak membutuhkan jasanya lagi. Berbeda dengan pekerja tetap yang ketika dilakukan pemutusan hubungan pekerjaan (PHK) mendapatkan pesangon ataupun hak lainnya, pekerja *outsourcing* ketika terjadi pemutusan kontrak antara perusahaan dan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak tersebut, hal ini menempatkan pekerja *outsourcing* dalam posisi yang lemah atas perlindungan hukum hak atas pekerja.

Perlindungan hukum bagi para pekerja sangat dibutuhkan, mengingat kedudukan pekerja berada pada kedudukan yang lemah. Terlebih dalam mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, perlindungan hukum menjadi suatu representasi berjalannya fungsi hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. (Raharjo, 2000)

Pemerintah dalam hal ini memiliki peran besar untuk hadir dan memberikan perlindungan hukum dalam dunia ketenagakerjaan terhadap hak pekerja *outsourcing* yang semakin banyak digunakan oleh perusahaan. Salah satu pemenuhan peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* dapat terlihat dari disahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) oleh DPR RI pada tanggal 5 Oktober 2020 yang diundangkan pada 2 November 2020 berdampak pada adanya perubahan beberapa ketentuan dalam perundang-undangan terdahulu, salah satunya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUK). Dalam hal ini UU Cipta Kerja telah menghapus 29 pasal, mengubah 31 pasal, dan menyisipkan 13 pasal yang terdapat pada UUK (DA, n.d.) Penghapusan, perubahan, dan penambahan terhadap beberapa pasal dalam UU Cipta Kerja berimplikasi pada adanya perubahan ketentuan bagi pekerja *outsourcing*, yakni seperti dihapusnya Pasal 64 dan 65 UUK melalui Pasal 81 angka 18 dan 19 UU Cipta Kerja, serta adanya perubahan Pasal 66 UUK dalam Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja.

Hadirnya Pasal 81 angka 20 UU Cipta kerja telah mendelegasikan pengaturan lebih lanjut dari adanya alih daya (*outsourcing*) dan perlindungan pekerja/buruh yang telah ditindak lanjuti dengan keluarnya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Oleh karena itu, dengan adanya perubahan hukum terhadap pekerja outsourcing pasca berlakunya UU Cipta Kerja hal ini menjadi sangat penting untuk dikaji lebih lanjut perlindungan hukum yang dapat diberikan bagi hak pekerja outsourcing dari penerapan regulasi tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tipe penelitian normatif, karena itu dilakukan pengkajian yang mengacu pada bahan-bahan hukum khususnya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pendekatan masalah yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisis bahan hukum berupa perundang-undangan sebagai bahan dasar dalam melakukan penelitian. Adapun bahan-bahan hukum terhadap penelitian ini bersumber dari :

- a. Sumber bahan hukum primer, merupakan sumber utama dalam dokumen hukum yang berupa norma kaidah dasar peraturan yang berkaitan dalam bentuk standar dasar peraturan yang relevan. Adapun bahan hukum tersebut adalah : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945); Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945; Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja); Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUK); Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021).
- b. Sumber bahan hukum sekunder, merupakan sumber hukum yang memperjelas penafsiran terhadap bahan hukum primer dengan bahan yang diperoleh dari studi kepustakaan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kepustakaan (*study document*). Teknik kepustakaan dilakukan dengan pendaftaran dan pemahaman isi semua informasi yang diperoleh dari sumber sah primer dan sekunder.

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja

Pada hakikatnya pekerja memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diperlukan untuk menjamin segala hak-hak dasar para pekerja, guna mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran sesuai dengan tujuan negara kesejahteraan. Konstitusi telah mengamanatkan pemberian hak bagi setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Terkhusus dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam memberikan perlindungan hukum, menurut Philipus M. Hadjon terdapat 2 (dua) macam perlindungan hukum, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif (Philipus M. Hadjon, 2007) Perlindungan hukum preventif yang berkaitan dengan pekerja outsourcing dimaksudkan bahwa pekerja outsourcing diberikan jaminan kepastian dan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif yang sudah selayaknya didapatkan seperti upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kecelakaan kerja, jaminan sosial dan lain-lain sebagaimana yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Sementara itu, perlindungan hukum represif dapat diberikan berupa perlindungan ketika terjadi permasalahan pemutusan hubungan kerja PHK dan perselisihan hubungan industrial lainnya. (Budiarta, 2016)

Sebelum disahkannya UU Cipta Kerja, pengaturan terhadap pekerja outsourcing diatur dalam UUK. Merujuk pada peraturan tersebut, hubungan kerja outsourcing dilakukan dengan berlandaskan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam hal ini, hubungan kerja outsourcing harus tetap memenuhi persyaratan sebagaimana termaktub dalam Pasal 59 UUK, dan selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans No. Kep 100/MEN/VI/2004). Menilik kedua peraturan yang mengatur hubungan kerja sistem outsourcing, nyatanya pengaturan hubungan kerja tersebut memiliki ketidakjelasan norma yang menimbulkan multitafsir dan mengakibatkan ketidakpastian hukum terhadap hubungan kerja antara pekerja outsourcing dengan perusahaan outsourcing.

Menanggapi adanya ketidakpastian hukum hubungan kerja outsourcing yang berimplikasi kepada perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UUK telah dilakukan pengujian materiil. Putusan Mahkamah Konstitusi dengan Nomor 27/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 66 UUK pada prinsipnya tidak bertentangan dengan UUD 1945 sejauh status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dilakukan dengan hubungan kerja PKWTT. Akan tetapi, dapat dimungkinkan adanya hubungan kerja dengan PKWT dengan syarat perjanjian tersebut harus mengandung jaminan peralihan hubungan kerja bagi pekerja outsourcing dengan perusahaan outsourcing yang menggantikan perusahaan sebelumnya.

Apabila merujuk pada Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja dan Pasal 18 ayat (1) dan ayat (2) PP 35/2021, hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan pekerja dilakukan secara tertulis baik hubungan kerja tersebut dilaksanakan melalui PKWT atau PKWTT. Selanjutnya ditegaskan dalam hal perusahaan outsourcing mempekerjakan berdasarkan PKWT, maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan outsourcing dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Ketentuan terhadap hubungan kerja yang diimplementasikan melalui perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja diatur secara jelas dan telah sesuai

dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Sehingga adanya perubahan dalam UU Cipta Kerja telah memberikan kepastian hukum, khususnya mengenai hubungan kerja sistem outsourcing.

Selanjutnya disahkannya UU Cipta Kerja mengubah outsourcing yang sebelumnya merupakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Melalui UU Cipta Kerja pemerintah telah melakukan perluasan atas outsourcing yang sebelumnya hanya secara implisit diatur dalam UUK. Dimana dalam Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja menghilangkan pengaturan batasan dari pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja outsourcing yang dalam UUK terdapat batasan tidak bolehnya pekerja outsourcing untuk melakukan kegiatan pokok ataupun kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Dengan demikian, dihapuskannya batasan pekerjaan tersebut oleh UU Cipta Kerja, pekerja outsourcing sekarang ini dapat melakukan segala jenis pekerjaan baik kegiatan pokok maupun kegiatan penunjang selama hal tersebut diberikan oleh perusahaan.

Merujuk Pasal 64 UUK telah dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Selanjutnya mengenai syarat-syarat penyerahan pekerjaan diatur dalam Pasal 65 UUK. Lebih jauh, pembatasan jenis pekerjaan dan persyaratan kegiatan yang dilakukan melalui sistem outsourcing diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, kemudian dilakukan perubahan kedua kalinya dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Yang mana Pasal 81 angka 19 yang menghapuskan Pasal 65 UUK berimplikasi pada adanya penghapusan syarat dan pembatasan jenis pekerjaan penunjang dan/atau kegiatan jasa penunjang yang dapat secara sebagian diserahkan kepada perusahaan lain.

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing pasca berlakunya UU Cipta Kerja juga dapat dilihat dari ketentuan yang mengharuskan perusahaan outsourcing berbentuk badan hukum, serta adanya kewajiban bagi perusahaan outsourcing dalam memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja dan Pasal 20 ayat (1) PP 35/2021. Ditinjau lebih jauh, pemenuhan perizinan berusaha bagi perusahaan outsourcing sebelum disahkannya UU Cipta Kerja diarahkan untuk memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana termaktub dalam Pasal 66 ayat (3) UUK. Terlihat bahwa adanya pengalihan terhadap perizinan berusaha yang sebelumnya menjadi tanggung jawab instansi pada bidang ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab pemerintah pusat.

Pengupahan atau gaji terhadap para pekerja/buruh outsourcing berbeda dengan pekerja lainnya dikarenakan pekerja outsourcing merupakan tenaga kerja dari pihak

ketiga dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut sangat menguntungkan bagi perusahaan karena tidak perlu menyediakan fasilitas, tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan/BPJS kesehatan. Namun, merugikan bagi pekerja yang terkadang gaji para pekerja/buruh dipotong oleh perusahaan outsourcing.

Merujuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1, upah atau imbalan dinyatakan dalam bentuk uang dari pemberi kerja seperti orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan para pekerja/buruh outsourcing. Berdasarkan pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, pekerja yang bekerja pada perusahaan outsourcing sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama, memperoleh hak yang sama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerjaan di perusahaan pemberi kerja.

Ditinjau lebih lanjut, dalam UU Cipta Kerja dijelaskan gaji yang diterima oleh pekerja/buruh outsourcing adalah hasil dari kesepakatan bersama yang tertulis di dalam kontrak kerja. Jika terjadi pemotongan, hal tersebut harus berkaitan dengan hal-hal seperti pajak, pembayaran iuran jaminan sosial, serta alasan lainnya sesuai peraturan yang berlaku. Setiap perusahaan penyedia pekerja/buruh outsourcing memiliki ketentuan sendiri untuk menentukan gaji bagi pekerja. Dalam UU Cipta Kerja tidak dijelaskan mengenai perhitungan upah atau gaji pekerja outsourcing. Namun, perusahaan pengguna jasa outsourcing harus memberikan bonus, THR dan lain-lain jika pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja outsourcing memuaskan. Oleh karena itu, pekerja outsourcing wajib teliti dalam menekan kontrak dengan perusahaan penyedia outsourcing.

Perlindungan hukum lainnya pun telah diberikan oleh Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja mengenai perlindungan pekerja/buruh mengenai upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, perselisihan yang timbul dan harus dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan merupakan tanggung jawab perusahaan alih daya serta perlindungan hukum atas hak pekerja/buruh outsourcing sendiri ketika terjadinya pengalihan perusahaan alih daya sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

B. Upaya Hukum Terhadap Pelanggaran Hak Pekerja *Outsourcing*

Terlepas dari perlindungan hukum preventif bagi pekerja outsourcing yang telah dijabarkan sebelumnya, sebagaimana telah dijamin melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka selanjutnya pekerja juga memiliki perlindungan hukum represif yang dapat ditempuh oleh pekerja sendiri untuk mempertahankan hak-hak normatif yang dimiliki. Pada dasarnya pekerjaan outsourcing berlandaskan adanya suatu perjanjian atau kontrak kerja tertulis yang diketahui isinya, ditandatangani dan dipertanggungjawabkan oleh para pekerja dan perusahaan. Dalam Pasal 1 angka 14 UUK mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian diantara pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan yang didalamnya terdapat syarat-syarat kerja, hak, dan

kewajiban dari para pihak. Dengan adanya kontrak kerja yang mengatur hubungan antara pihak pemberi kerja/perusahaan dan pekerja.

Dalam praktis di lapangan tidak jarang terjadi perselisihan antara pemberi kerja dengan pekerja yang menempatkan pekerja outsourcing pada posisi pihak yang lemah dan dirugikan dalam segala kebijakan yang nantinya diambil oleh perusahaan, selain itu perselisihan lain juga sering timbul dari adanya diskriminasi pengupahan yang rendah, pemutusan hubungan kerja (PHK), hingga pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dan lainnya sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Tindakan-tindakan untuk menyelesaikan perselisihan yang muncul ini disebut sebagai upaya hukum berupa penyelesaian yang dapat dilakukan oleh pekerja dalam memperoleh kembali haknya yang telah dirugikan. Bersamaan dengan hal tersebut terdapat 2 macam upaya hukum yang dapat ditempuh yaitu Penyelesaian diluar pengadilan terkait perselisihan hubungan industrial dan Penyelesaian melalui pengadilan terkait perselisihan hubungan industrial sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Pada upaya hukum dengan Penyelesaian diluar pengadilan terkait perselisihan hubungan industrial biasanya akan berupa beberapa penyelesaian cara yaitu dengan prosedur penyelesaian melalui perundingan bipartit yang diamanatkan dalam Pasal 3 ayat 1 dan 2 UU PPHI yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib untuk diupayakan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dalam penyelesaiannya dan harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya perundingan. Hasil dari perundingan tersebut jika mencapai kesepakatan harus ditandatangani para pihak dan wajib didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pengadilan negeri tempat perjanjian dilakukan. Dalam halnya perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan akan dianggap gagal maka kedua pihak atau satu pihak harus mencatatkan perselisihannya tersebut pada instansi ketenagakerjaan setempat beserta pelampiran bukti telah dilakukannya perundingan.

Selanjutnya penyelesaian diluar pengadilan melalui mediasi hubungan industrial (mediasi) diatur dalam Pasal 8 UU PPHI yang dilakukan oleh mediator pada setiap kantor instansi bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota. Mediator Hubungan Industrial sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 angka 12 UU PPHI merupakan mediator yang pegawai instansi pemerintah ditetapkan oleh menteri bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang tugasnya melakukan mediasi dan memberikan anjuran tertulis bagi para pihak berselisih guna menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, PHK, maupun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Pada tahap mediasi dilakukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterima pelimpahan penyelesaian perselisihan, dalam halnya tercapai kesepakatan maka akan dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri setempat sesuai Pasal 13 UU PPHI. Jika kesepakatan tidak tercapai maka mediator akan memberikan anjuran tertulis dan apabila salah satu pihak atau kedua pihak menolak akan dilanjutkan

penyelesaiannya melalui pengajuan gugatan oleh salah satu pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Penyelesaian diluar pengadilan cara berikutnya dengan melalui Konsiliasi Hubungan Industrial (konsiliasi) yang dilakukan oleh konsiliator terdaftar di setiap kantor instansi bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota sesuai Pasal 17 UU PPHI. Penyelesaian melalui konsiliasi diajukan oleh para pihak lewat permintaan tertulis pada konsiliator yang disepakati para pihak berselisih. Perselisihan yang masuk dalam kewenangan konsiliasi yaitu perselisihan kepentingan, PHK, dan perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan. Sedangkan pada teknisnya konsiliasi mirip dengan mediasi dimana harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari kerja, apabila kesepakatan perdamaian tercapai maka akan dibentuk perjanjian bersama dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat, jika tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator akan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak dan jika ditolak akan dilanjutkan penyelesaian lewat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah hukum setempat.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan yang terakhir yaitu dengan melalui Arbitrase Hubungan Industrial (arbitrase) yang hanya memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan sesuai Pasal 29 UU PPHI. Pada Pasal 1 angka 15 UU PPHI menegaskan bahwa arbitrase dilakukan melalui kesepakatan tertulis di antara pihak berselisih untuk mendelegasikan penyelesaiannya dengan arbiter yang putusannya bersifat final dan mengikat para pihak sehingga tidak dapat diajukan lagi pada Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan dari arbitrase didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri wilayah arbiter memberikan putusan, dalam halnya putusan arbitrase tidak dijalankan oleh salah satu pihak maka pihak lainnya yang merasa dirugikan dapat meminta Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri sesuai wilayah hukumnya untuk meminta menjalankan putusan yang diajukan lewat permohonan fiat eksekusi sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 51 ayat 3 UU PPHI.

Selain daripada penyelesaian sengketa pekerja outsourcing diluar, terdapat juga upaya hukum penyelesaian sengketa tersebut dengan jalur pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 17 jo. Pasal 55 UU PPHI jo. Pasal 56 UU PPHI dimana terdapat pengadilan hubungan industrial sebagai pengadilan khusus yang menangani perselisihan terkait hak, perselisihan kepentingan, dan juga permasalahan pemutusan hubungan kerja.

Hasil dan Pembahasan

Dalam praktis di lapangan tidak jarang terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja hingga pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dan lainnya sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pemerintah dalam hal ini memiliki peran besar untuk hadir dan memberikan perlindungan hukum dalam dunia ketenagakerjaan terhadap hak pekerja outsourcing yang

semakin banyak digunakan oleh perusahaan. Salah satu pemenuhan peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing dapat terlihat dari disahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) oleh DPR RI pada tanggal 5 Oktober 2020 yang diundangkan pada 2 November 2020 berdampak pada adanya perubahan beberapa ketentuan dalam perundang-undangan terdahulu, salah satunya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK).

Perlindungan hukum bagi para pekerja sangat dibutuhkan, mengingat kedudukan pekerja berada pada kedudukan yang lemah. Terlebih dalam mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, perlindungan hukum menjadi suatu representasi berjalannya fungsi hukum.

Kesimpulan

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi telah menegaskan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing. Menurut pertimbangan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) UU No. 13 tahun 2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Artinya, ketentuan selain ayat (7) pada Pasal 65 dan ayat (2) huruf (b) pada Pasal 66 tetap berlaku sebagai hukum positif. Maka, outsourcing merupakan suatu kebijakan usaha yang wajar dalam rangka efisiensi usaha. Di samping itu, hak-hak pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing tidak boleh dihilangkan. Mahkamah Konstitusi menawarkan dua model outsourcing sebagai bentuk upaya agar pekerja tidak dieksploitasi. Pertama, mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan outsourcing tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), melainkan berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dengan demikian, perjanjian kerja harus melindungi pekerja, mempertahankan tujuan kerja yang sama, bahkan jika ada perubahan di perusahaan yang melakukan sebagian pekerjaan dari perusahaan lain atau perusahaan yang menyediakan layanan bagi pekerja.

BIBLIOGRAFI

- Budiarta, I. (2016). *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*. Setara Press.
- Da, Ady Thea. (N.D.). Mengintip Isi Klaster Ketenagakerjaan Uu Cipta Kerja, Diakses Melalui <https://M.Hukumonline.Com/Berita/A/Mengintip-Isi-Klaster-Ketenagakerjaan-Uu-Cipta-Kerja-Lt5fa14c6fd08ab>, Pada Tanggal 27 Februari 2022, Pukul 21.50 Wib.
- Philipus M. Hadjon. (2007). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, (Surabaya: Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, 2007) Hlm. 2.*
- Raharjo, Satijpto. *“Ilmu Hukum”*, (Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 2000) Hal. 53. , (2000).
- Suyanto, Heru, & Nugroho, Andriyanto Adhi. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61–74.

Peraturan Perundang-Undangan

Uu Cipta Kerja Dan Pasal 18 Ayat (1) Dan Ayat (2) Pp 35/2021,

Pasal 81 Angka 20 Uu Cipta Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/Puu-Ix/2011 Tentang Outsourcing

Pasal 81 Angka 20 Uu Cipta Kerja

Jurnal

<https://Journal.Uinsgd.Ac.Id/Index.Php/Jch/Article/View/5780>
Ac.Id/Index.Php/Varia/Article/Viewfile/12607/Pdf_2

<https://Ejournal.Iainpalopo.Ac.Id/Index.Php/Maddika/Article/Viewfile/2481/1658>

Copyright holder:

Delviola Azhara, Chatarina Dwi Agista (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

