

## Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing*

Chatryen M. Dju Bire<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana, Kota Kupang, NTT

Email : [1\\*chatryen94@gmail.com](mailto:1*chatryen94@gmail.com)

(\*: Corresponden Author)

**Abstrak**—Kedudukan pekerja sangatlah lemah apabila dibandingkan kedudukan pemilik pekerjaan dalam prakteknya. Sejumlah hak pekerja sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia tenaga kerja (perusahaan *outsourcing*). Usaha bisnis seperti ini sebenarnya usaha yang saling menguntungkan para pihak, baik pada perusahaan pemberi pemborongan pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan serta pekerja didalamnya. Karena semua mengenai *outsourcing* baik perusahaan *outsourcing* dan pekerja *outsourcing* sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun sangat disayangkan karena kurangnya pengetahuan hukum dari pekerja dan kurangnya pengawasan dari pemerintah sehingga sering kali hak-hak dari pekerja dirampas oleh perusahaan-perusahaan yang nakal. Diperlukan perlindungan hukum dari pemerintah berupa pengawasan dan tindakan yang tegas kepada perusahaan-perusahaan yang merampas hak-hak dari pekerja. Hal seperti ini guna untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi pekerja dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya, baik di pekerjaan maupun dalam keluarga pekerja.

**Kata Kunci:** Ketenagakerjaan, Upaya Hukum, *Outsourcing*

**Abstract**—*The position of workers is very weak when compared to the position of the owner of the work in practice. A number of workers' rights have been regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, these rights are not fulfilled by employers and labor supply companies (companies outsourcing). Business ventures like this are actually businesses that are mutually beneficial to the parties, both the company providing the job contracting and the company receiving the job contracting and the workers in it. Because it's all about outsourcing good company outsourcing and workers outsourcing already regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, it is very unfortunate because of the lack of legal knowledge of workers and the lack of supervision from the government, so often the rights of workers are taken away by rogue companies. Legal protection from the government is needed in the form of strict supervision and action against companies that take away workers' rights. Things like this are intended to provide a sense of security and comfort for workers in carrying out their duties and responsibilities, both at work and in the workers' families.*

**Keywords:** *Employment, Legal Effort, Outsourcing*

### 1. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian internal dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materil maupun spiritual. Hal ini berdasarkan penjelasan umum Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara yuridis posisi/kedudukan pekerja dan pengusaha adalah sama di mata hukum, namun secara sosiologis terhadap kondisi tertentu hubungan pekerja dengan pengusaha terkadang tidak seimbang, dikarenakan pekerja sering berada pada tingkatan posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha (Dani, 2016). Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang bisnis usaha/ Industri dalam pemenuhannya dapat memperkerjakan atau mencari penyedia jasa buruh melalui perjanjian-perjanjian yang dibuat secara tertulis atau disebutkan sebagai kontrak kerja sebagai kelangsungan jalannya bisnis industri tersebut (I Putu Agus, 2020). Pengertian tenaga *outsourcing* nampaknya hanyalah pengertian praktikal saja terutama dipandang dari sudut pengusaha sebagai pemberi kerja. Situasi sekarang ini di mana banyak berdiri perusahaan pabrik-pabrik mengakibatkan sulit bagi perusahaan untuk merekrut atau menjaring tenaga kerja dalam jumlah banyak secara langsung. Biasanya, mereka meminta agen atau biro jasa umum yang dapat mengumpulkan tenaga kerja yang cukup. Lama-kelamaan biro jasa ini pekerjaannya

mengkhususkan diri dalam penyediaan tenaga kerja dan jadilah mereka perusahaan penyedia tenaga kerja (Gunarto, 2006).

Praktek *outsourcing* sebenarnya lebih menguntungkan bagi perusahaan, namun tidak demikian dengan pekerja yang posisinya akan lebih banyak dirugikan, dikarenakan hubungan kerja yang tidak tetap/berstatus kontrak (Suryanto, 2017). Pekerja *outsourcing* dapat di Putus Hubungan Kerjanya sewaktu-waktu oleh perusahaan yang memperkerjakannya tanpa mendapatkan uang pesangon atas habisnya kontrak kerja (Sonhaji, 2020). Dalam hal ini pekerja tersebut harus tunduk pada perusahaan jasa *outsourcing*, namun di sisi lain pekerja *outsourcing* juga harus tunduk kepada perusahaan dimana pekerja ditempatkan untuk bekerja. Pekerja yang ditempatkan pada posisi harus tunduk pada kedua aturan perusahaan, seringkali membuat pekerja berada pada posisi yang lemah dan tidak jarang menimbulkan permasalahan dan kerugian yang diderita oleh pekerja *outsourcing*. Seperti halnya pekerja harus tunduk akan jam kerja, target produksi, serta aturanaturan yang ada dalam kedua perusahaan tersebut. Penggunaan sistem *outsourcing* dalam perusahaan harus memenuhi tiga unsur penting yakni adanya peran/fungsi pengawasan, adanya pemberian tanggung jawab/tugas dalam suatu perusahaan serta menitikberatkan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pelaksanaan dari sistem ini seringkali menimbulkan pro kontra dimasyarakat, terkhusus bagi pekerja dengan pengusaha yang menjalankan sistem ini (Kadek Agus, 2015). Hal ini bagi perusahaan, sangat menguntungkan karena tidak lagi bertanggungjawab atas beberapa komponen yang cukup memberatkan perusahaan seperti pembayaran pesangon, THR, PHK, atau lainnya, karena sudah diambil alih oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Namun, tidak demikian halnya bagi buruh, *outsourcing* justru menimbulkan persoalan ketidakpastian hubungan kerja, karena kontrak kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan penyedia buruh seringkali berakhir ketika pekerjaan masih tersedia. Selanjutnya, ketika pekerjaan tidak ada maka yang terjadi adalah *no work no pay*, yaitu tenaga kerja tidak akan digaji selama tidak bekerja.

Berdasarkan pendapat kalangan buruh, praktik sistem kerja *outsourcing* oleh perusahaan dimaksudkan untuk (Ikhwan, 2016):

- a. Menghindari pesangon, Tunjangan Hari Raya (THR), upah, dan hak normatif lainnya;
- b. Melemahkan gerakan buruh, sebab dengan sistem ini buruh enggan dan takut untuk berorganisasi;
- c. Perusahaan tidak terganggu dengan aksi buruh seperti demonstrasi, mogok dan lain sebagainya yang mengancam eksistensi produksi perusahaan;
- d. *Cost* rekrutmen buruh, dan peningkatan kemampuan dan *skill* buruh tidak lagi menjadi tanggung-jawab perusahaan melainkan penyedia jasa buruh.

Alasan atau pendapat buruh ini memang didasari oleh pengusaha yang memang menghendaki kelenturan pasar buruh, sehingga diharapkan mendapatkan keuntungan yang lebih besar. Dalam praktik, Disnaker kerap menemukan bahwa ketentuan *outsourcing* dalam Undang-undang Ketenagakerjaan banyak mengandung celah, perusahaan yang melanggar tidak dapat diproses secara pidana, karena memang ketentuan larangan tidak disertai ancaman sanksi. Hal ini dari sisi kemanfaatan, keadilan dan kepastian hukum, *outsourcing* jelas sangat merugikan bagi perlindungan hak-hak dasar buruh. Banyak buruh yang telah dirugikan karena perjanjian kerja, seperti pemberian upah yang tidak sesuai Upah Minimum Regional (UMR), waktu kerja yang lebih dari batasan yang diatur dalam perundang-undangan, jaminan sosial yang tidak dipenuhi oleh perusahaan.

Kerugian terhadap hak-hak buruh, dari segi tenaga kerja, secara hukum ketenagakerjaan resiko *outsourcing* dapat terjadi antara lain:

1. Tanpa jenjang karier/ketidakpastian kelangsungan kerja karena sangat mudah untuk di-PHK berkenaan dengan tenaga kerja *outsourcing* dengan sistem kontrak (PKWT), perjanjian hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).
2. Uang pesangon tidak sama dengan tenaga kerja tetap, karena masa kerja selalu dihitung dari perpanjangan kontrak dua tahun sebagaimana Pasal 56 ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Banyak permasalahan yang muncul terkait dengan *outsourcing* seperti minimnya perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing*, minimnya perlindungan terhadap jaminan sosial kesehatan, kontrak kerja yang tidak adil, dan tenaga kerja *outsourcing* yang dibayar di bawah upah minimum. Beberapa kajian lapangan yang telah dilakukan diantaranya adalah yang

dilakukan Tjandraningsih (2012) yang dikutip oleh Alnick Nathan (2019) diperoleh hasil bahwa pekerja *outsourcing* menerima upah yang lebih rendah daripada pekerja tetap yaitu 27% lebih rendah untuk pekerja *outsourcing*. Pekerja *outsourcing* tidak memiliki kepastian kerja, memiliki tunjangan kerja yang minim, tidak mendapatkan pesangon ketika di PHK dan bisa diberhentikan dengan lebih mudah. Riset yang dilakukan oleh Tjandraningsih (2012) juga menemukan bahwa tidak sedikit perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dalam kegiatan inti produksi meskipun hal ini dilarang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Nathan, 2019). Penelitian selanjutnya diperoleh hasil bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Yogyakarta tidak sepenuhnya mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kondisi yang terjadi adalah PT. X di Yogyakarta tidak memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat bagi pekerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kasus yang terjadi di PT. X telah terjadi pelanggaran hak pekerja atas penerapan waktu kerja, waktu istirahat, perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan, penerapan kompensasi kecelakaan kerja yang merugikan pekerja *outsourcing* (Putri, 2020). Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, karena fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan bukan sebagai instrumen nilai yang otomom dan independen saja, melainkan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial (*law is a tool of social engineering*).

## 2. METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-normatif, yakni dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku (hukum positif) untuk menemukan kebenaran secara yuridis-formal. Tahap selanjutnya adalah menghubungkannya dengan penerapan dalam praktik dunia hukum ketenagakerjaan khususnya dalam hal yang terkait dengan dunia *outsourcing*. Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) (Marzuki, 2014).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Perlindungan Hukum Pekerja Secara Preventif

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-normatif, yakni dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku (hukum positif) untuk menemukan kebenaran secara yuridis-formal. Tahap selanjutnya adalah menghubungkannya dengan penerapan dalam praktik dunia hukum ketenagakerjaan khususnya dalam hal yang terkait dengan dunia *outsourcing*. Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) (Marzuki, 2014).

Perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh harus menjamin perlindungan hukum atau memberi jaminan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*. Wujud perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara preventif sebagai berikut:

- a. Adanya persyaratan bahwa perusahaan *outsourcing* baik perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh harus berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Walaupun kemudian ada pengecualian khususnya terhadap perusahaan pemborong pekerjaan dalam bidang usaha tertentu dan yang di daerah tertentu masih diperbolehkan tidak berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004.

- b. Perjanjian *outsourcing* (kerja sama) antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi yang berwenang (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai ketentuan Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), Pasal 66 ayat (2) dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 ayat (2), Pasal 6 ayat (3) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.
- c. Hubungan kerja dalam *outsourcing* antara pengusaha penerima pekerja (perusahaan *outsourcing*) dan pekerja harus dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis dapat berbentuk PKWTT atau PKWT jika memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini diatur dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7), Pasal 66 ayat (2) huruf a dan huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 4 huruf b Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004 dan Pasal 5 Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/2004.
- d. Persyaratan wajib memiliki izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenaga-kerjaan kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa/pekerja yang bersangkutan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 66 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004.
- e. Pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
- f. Perjanjian *outsourcing* yang dibuat secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dan perusahaan pemberi kerja sekurang-kurangnya memuat (Lumingas, 2013):
  - 1) Jenis Pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa;
  - 2) Pengertian bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksudkan di atas, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung-jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
  - 3) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh bersedia menerima pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.Hal ini sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 4 Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004.
- g. Perusahaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-undang Nomor Tahun 2003 jo. Pasal 6 Kepmenakertrans No. Kep.220/MEN/X/2004 yaitu:
  - 1) Dilakukan terpisah dari kegiatan utama.
  - 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
  - 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
  - 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- h. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh pada perusahaan penerima pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
- i. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.

- j. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa tidak memenuhi persyaratan atau sebagaimana butir 1 sampai butir 9 tersebut di atas, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh) beralih menjadi hubungan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Hal ini ditegaskan dalam ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan (9), juga dalam Pasal 66 ayat (2) d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlindungan hukum pekerja *outsourcing* tidak hanya terbatas pada pemberian upah, melainkan juga perlindungan hak-hak pekerja atau buruh sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti keikutsertaan pekerja dan keluarganya dalam program Jamsostek, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* atau perlindungan hukum pekerja *outsourcing* menjadi tanggung-jawab perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Akan tetapi, dalam hal tertentu tidak menutup kemungkinan untuk menuntut perusahaan pemberi pekerjaan untuk bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Hal ini dimungkinkan antara lain apabila perusahaan pemberi pekerjaan ternyata telah memberikan pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan yang tidak berbadan hukum, atau perjanjian *outsourcing*-nya tidak dibuat secara tertulis sebagaimana telah diuraikan di atas. Akibat kelalaian perusahaan pemberi pekerjaan telah merugikan hak-hak pekerja, maka perusahaan pemberi pekerjaan tersebut wajib mengambil alih tanggung-jawab tersebut.

### **3.2 Perlindungan Hukum Pekerja Secara Represif**

Perlindungan hukum pekerja secara represif dapat meliputi: perlindungan dalam perselisihan hubungan industrial dan perlindungan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).

#### **A. Perlindungan Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha (perusahaan) termasuk pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja (sebagai perusahaan penerima pekerjaan) dan perusahaan pemberi pekerjaan dalam hukum ketenagakerjaan merupakan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan (Moch. Faisal, 2019). Akan tetapi, dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial yang disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan menjadi:

- 1) Perselisihan hak;
- 2) Perselisihan kepentingan;
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- 4) Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Upaya penanganan (penyelesaian) perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat dilakukan melalui dua jalur atau sistem, yaitu: (1) Jalur pengadilan, dan (2) Jalur di luar pengadilan. Tujuannya adalah untuk:

- 1) Menciptakan ketenangan atau ketentraman dalam kerja serta ketenangan usaha;
- 2) Meningkatkan produksi;
- 3) Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia

Upaya perselisihan berbagai jenis perselisihan hubungan industrial yang terjadi atau dialami oleh pekerja *outsourcing* merupakan hak pekerja atau buruh yang harus mendapat perlindungan hukum baik atas kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan hukum di sini adalah perlindungan hukum represif, oleh karena pekerja atau buruh mempunyai hak untuk melakukan upaya

menyelesaikan perselisihannya yang sudah tentu pada dasarnya dilakukan dalam rangka mempertahankan atau mendapatkan hak-hak normatif pekerja atau buruh yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, atau dalam perjanjian kerja, perjanjian *outsourcing*, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

Pekerja atau buruh dalam mewujudkan perlindungan melalui upaya penyelesaian hubungan industrial, maka terlebih dahulu seharusnya memahami tentang jenis perselisihan yang dihadapi/dimiliki, yaitu:

- 1) Perselisihan hak, adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004).
- 2) Perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004).
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan, yaitu perselisihan mengenai PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak mengenai pengakhiran hubungan kerja, baik pada badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan atau persekutuan, baik itu milik swasta atau milik negara maupun usaha sosial yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Pasal 150 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).
- 4) Perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan, adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerjaannya (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004).

### **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan**

Menurut Abdul Khakim (Abdul, 2015), penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan *Alternative Dispute Resolution* (ADR), yang disebut juga sebagai penyelesaian nonlitigasi. Bentuk lembaga penyelesaian sengketa terkait dengan ketentuan UU PPHI adalah perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi.

#### **a. Perundingan Bipartit**

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat. Lebih lanjut, dalam penjelasan pasal ini ditegaskan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

Lingkup penyelesaian melalui perundingan bipartit meliputi empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.

#### **b. Konsiliasi**

Lingkup penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilaksanakan oleh konsiliator, yakni seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 14 UU PPHI).

**c. Arbitrase**

Lingkup penyelesaian perselisihan melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilaksanakan oleh arbiter, yakni seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 16 UU PPHI).

**d. Mediasi**

Lingkup penyelesaian melalui mediasi meliputi empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilaksanakan oleh mediator yakni pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serika buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 12 UU PPHI).

**Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan**

**a. Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim**

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Gugatan oleh pekerja atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

**b. Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim Kasasi**

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung. Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

**B. Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dipastikan bahwa keadaan itu tidak dikehendaki oleh sebagian besar pekerja dan juga mengkhawatirkan kelangsungan status hubungan kerja di mana posisi pekerja ada di pihak yang lemah dibandingkan dengan pengusaha dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum secara represif terhadap pekerja termasuk pekerja *outsourcing* ketika terjadi PHK perlu mendapat perhatian yang serius agar pekerja menjadi lebih nyaman dan terjamin kepastian hukumnya dalam mendapatkan hak-hak yang melekat berkenaan dengan PHK.

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dikatakan bahwa pelanggaran PHK dengan alasan-alasan yang telah ditentukan Pasal 153 tersebut merupakan upaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja termasuk pekerja *outsourcing*

agar kelangsungan kerja di perusahaan tempat kerjanya tidak terjadi PHK oleh pengusaha secara sewenang-wenang. Hal ini diperjelas oleh Pasal 153 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

## 4. KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Upaya hukum untuk melindungi pekerja *outsourcing* dapat dilakukan secara preventif maupun secara represif. Selanjutnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui (di dalam) pengadilan. *Pertama*, penyelesaian perselisihan di luar pengadilan misalnya dengan perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. *Kedua*, penyelesaian perselisihan melalui (di dalam) pengadilan misalnya dilakukan melalui upaya hukum biasa dan upaya hukum luar biasa.

### B. Saran

Pemerintah perlu merumuskan ancaman sanksi atau ancaman hukuman yang tegas dan jelas terhadap pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ancaman sanksi atau ancaman hukuman ini menjadi penjamin bagi terwujud atau terpenuhinya hak-hak pekerja *outsourcing*.

## REFERENCES

- Alnick Nathan, (2019). "Omnibus Law dan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Perspektif Makro-Ekonomi dan Ketenagakerjaan", dalam Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja sebuah Kritik, JKAP (*Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*) Volume 1 Nomor 9, Institute of Governance and Public Affairs (IGPA).
- Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalin, Leli Joko Suryono, (2020). "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*, *MEDIA of LAW and SHARIA* Volume 2 Nomor 2.
- Fahrojih, I. (2016). *Hukum perburuhan: konsepsi, sejarah, dan jaminan konstitusional*. Setara Press.
- Hakim, D. A., & Ispriyarso, B. (2016). Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility Pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR Di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung). *Law Reform*, 12(2), 197-208.
- Khakim, A. (2015). *Aspek hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial: antara peraturan dan pelaksanaan*. Citra Aditya Bakti.
- Lumingas, N. (2013). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing*. *LEX ET SOCIETATIS*, 1(1).
- Marzuki, Peter Mahmud. (2014). *Penelitian Hukum, Edisi Revisi Cetakan Ke-10*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Salam, F. (2009). Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia. *Bandung: Mandar Maju*.
- Sonhaji, S. (2020). Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja *Outsourcing* Pada Perusahaan Perbankan. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(3), 394-408.
- Sudiarawan, K. A. Pengaturan Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi Dan Hambatan). *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 4(4), 44208.
- Suhardi, G. (2006). *Perlindungan hukum bagi para pekerja kontrak outsourcing*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2017). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61-74.
- Yasa, I. P. A. T., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2020). Upaya Pekerja *Outsourcing* Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas Pelanggaran Kontrak Kerja. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(2), 192-196.