

## TANGGUNG JAWAB PPJP SEBAGAI PENERIMA PEKERJA *OUTSOURCING* DARI PPJP SEBELUMNYA APABILA TERJADI PHK

Christopher Ganadhi The

Fakultas Hukum

Universitas Airlangga Surabaya

Jalan Airlangga 4-6, Surabaya

christophergan11@gmail.com/082277999933

### Abstrak

Pada tahun 2011, muncul langkah hebat dari buruh-buruh *outsourcing* yang melakukan permohonan *Judicial Review* pada Mahkamah Konstitusi (yang untuk selanjutnya disebut MK) Indonesia mengenai Pasal 59 dan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dianggap tidak melindungi hak-hak dari buruh *Outsourcing*. Permohonan ini akhirnya dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 yang dalam amar putusan dalam intinya MK memperkenalkan dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk "perjanjian kerja waktu tidak tertentu". Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Model perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini memberikan perlindungan hak-hak buruh secara pasti karena statusnya adalah pegawai tetap dan kelanjutan pekerjaannya dijamin oleh UU dan apabila memang ada pemutusan hubungan kerja harus melalui tahap-tahap tertentu.

Kata kunci: *outsourcing*; perusahaan penyedia jasa pekerja.

### A. Pendahuluan

Jika kita melihat dari kegiatan perusahaan, dapat kita bagi menjadi dua yaitu kegiatan utama (*core business*) dan bukan kegiatan utama (*non core business*). Kegiatan jasa penunjang (*non core business*) atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. (Pasal 66 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003)

Jika pekerja perusahaan mengerjakan dua kegiatan usaha *core business* dan *non core business* sekaligus, ditakutkan pekerjaan yang dilakukan tidak dapat efektif, sedangkan jika perusahaan memperkerjakan tenaga kerja tetap untuk kegiatan *non core business* saja, maka dari segi pengeluaran bisa dikatakan tidak efisien karena harus mengeluarkan gaji dan tunjangan yang tidak berkaitan dengan kegiatan usahanya. Solusi dari permasalahan ini adalah dengan memperkerjakan tenaga kerja *outsourcing* dari perusahaan penyedia jasa pekerja. Dengan menyerahkan kegiatan *non core business* kepada pekerja *outsourcing*, maka perusahaan mengalihkan sebagian resiko mengenai pemenuhan hak-hak normatif butuh. PHK, dan lain lain.

*Outsourcing* dapat kita samakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan karena sifatnya yang sama. Pengaturan tentang pemborongan pekerjaan, sebenarnya sudah diatur sejak zaman Belanda. Sebelum diundangkannya Undang-Undang No 13 Tahun 2003, *Outsourcing* diatur dalam BW Pasal 1601 b, Pasal tersebut mengatur bahwa pemborongan suatu pekerjaan adalah kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak yang saling

mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga. Tetapi pengaturan dalam BW masih belum lengkap karena belum diatur terkait pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan, tanggung jawab perusahaan pengguna dan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dan jenis perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja *outsourcing*.

Sedangkan pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak pernah ditemukan kata/istilah *outsourcing* didalamnya. Tetapi dalam UU ini, *outsourcing* dapat diartikan sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh dan istilah tersebut diadopsi dari BW. *Outsourcing* diatur pada pasal 64 yaitu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Praktek sehari-hari *Outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.<sup>1</sup>

Hubungan industrial dalam model kerja *outsourcing*, menjadikan buruh tidak mempunyai kejelasan dalam hubungan, berimbas pada tidak jelasnya posisi buruh bagaimana mereka menuntut hak-haknya. Buruh dituntut untuk memenuhi persyaratan dalam *outsourcing*, jam kerja yang padat, upah yang tidak seimbang, tidak adanya kesempatan untuk bergabung dalam organisasi buruh, karena waktu yang habis dalam kontrak kerja. Pelanggaran terhadap perjanjian akan langsung berakibat pada pemberhentian secara langsung oleh manajemen perusahaan *outsourcing* dan digantikan oleh tenaga-tenaga *outsourcing* lainnya sebagai tentara-tentara cadangan.

Pekerja *outsourcing* mengalami banyak PHK atau pemutusan kontrak secara sepihak karena perusahaan penyedia jasa *outsourcing* enggan untuk menjadikan pekerja *outsourcing* sebagai pegawai tetap. Hal ini dikarenakan pekerja *outsourcing* tidak menerima hak seperti halnya pekerja tetap. Perusahaan lebih memilih pekerja *outsourcing* karena tidak perlu memenuhi kewajiban layaknya pekerja tetap. Pekerja *outsourcing* dibiarkan untuk bekerja sampai kontraknya habis lalu dibiarkan pergi begitu saja tanpa menjadi pegawai tetap atau tanpa uang pesangon layaknya pegawai tetap. Lebih parah dari pada itu muncul fenomena baru yaitu transfer/pengalihan pekerja *outsourcing* dari perusahaan penyedia jasa *outsourcing* ke perusahaan pekerja *outsourcing* lain karena dengan transfer/pengalihan pekerja maka perusahaan dapat menyodorkan kontrak/perjanjian kerja baru tanpa menjadikan pekerja *outsourcing* sebagai pegawai tetap. Negara sebagai penjamin hak setiap warga negaranya seakan diam dan tidak melakukan apapun mengenai system *outsourcing* yang banyak merugikan warganya. Negara Indonesia seakan membiarkan dan mengakui bahwa sistem *outsourcing* ini tumbuh di era ekonomi.

Pada tahun 2011, muncul langkah hebat dari buruh-buruh *outsourcing* yang melakukan permohonan *Judicial Review* pada Mahkamah Konstitusi (yang untuk selanjutnya

---

<sup>1</sup> Umi kholifah, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan*, Tesis Magister Hukum Untag Semarang, Tidak dipublikasikan.

disebut MK) Indonesia mengenai pasal 59 dan pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dianggap tidak melindungi hak-hak dari buruh *Outsourcing*. Permohonan ini akhirnya dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 yang dalam amar putusan dalam intinya:

- a. *MK menyatakan 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. Dengan demikian, pengusaha tetap boleh menyerahkan atau memborongkan pekerjaannya kepada perusahaan lain sehingga sistem outsourcing tetap bisa dilaksanakan;*
- b. *Yang tidak mengikat dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b) UU No 13 Tahun 2003 hanya mengenai frasa 'perjanjian kerja waktu tertentu' sepanjang tidak mengatur syarat jaminan pengalihan perlindungan hak pada perusahaan pemenang tender berikutnya. MK tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengalihan perlindungan hak pekerja/buruh tetapi hal itu dapat dipahami meliputi dua hal: (a) jaminan kelangsungan bekerja saat berakhir perjanjian pemborongan; (b) jaminan penerimaan upah tidak lebih rendah dari perusahaan sebelumnya;*
- c. *Pengusaha dapat menerapkan sistem outsourcing dengan status PKWT sepanjang PKWT memuat klausul yang memberi jaminan perlindungan hak pekerja/buruh bahwa hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan akan dilanjutkan pada perusahaan berikutnya, dalam hal objek kerjanya tetap ada. Bila objek pekerjaan itu tetap ada sedangkan syarat pengalihan perlindungan hak tidak diatur di dalam PKWT, hubungan kerja pekerja/buruh berupa PKWTT. Secara teknis, syarat PKWT bisa diatur pada bagian penutup perjanjian. Pada akhirnya, klausul itu berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai bentuk hubungan kerja, apakah berbentuk PKWT atau PKWTT.<sup>2</sup>*

Lalu pasca keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, perusahaan penyedia jasa *outsourcing* merasa dirugikan karena mereka mau tidak mau harus mengakui masa kerja buruh *outsourcing* pada perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya. Hal ini jelas memberikan beban berat pada perusahaan baru karena mereka harus menerima buruh *outsourcing* yang sebentar saja harus diangkat menjadi pegawai tetap Perusahaan penyedia jasa pekerja berkali-kali mengajukan permohonan kepada Mahkamah Agung dengan tujuan untuk membatalkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Permohonan ini ditolak secara tegas oleh Mahkamah Agung sehingga banyak perusahaan penyedia jasa pekerja melakukan upaya lain.

## **B. Pembahasan**

Dalam suatu hubungan kerja perlu diketahui dasar terjadinya hubungan tersebut. Menurut pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Subyek yang terlibat dari hubungan tersebut sudah pasti adalah Tenaga Kerja/pekerja/buruh dan pemberi kerja. UU No. 13 Tahun 2003 membedakan definisi dari Tenaga Kerja dan Pekerja/ buruh. Menurut pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan

---

<sup>2</sup> Juanda Pangaribun, "Legalitas Outsourcing Pasca Putusan MK", *www. Hukumonline.com*, 27 Februari 2012, hlm. 1, dikunjungi pada tanggal 8 Juni 2018.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Pemberi kerja sendiri menurut Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 dibagi menjadi 2 (dua) yaitu Pengusaha dan Perusahaan

Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003 Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003. Perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

Definisi Perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tercantum pada pasal 1 angka 14 yaitu “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ada dua jangka waktu dalam perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.<sup>3</sup>

Menurut pasal 57 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat secara tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mengetahui kapan hubungan kerja dimulai dan kapan hubungan kerja itu berakhir, dengan begitu lebih menjamin hal-hal buruk yang bias terjadi setelah berakhirnya kontrak kerja. Jika PKWT tidak dibuat secara tertulis maka sesuai dengan Pasal 57 ayat (2) maka dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu, namun tidak semua perjanjian kerja tersebut dapat dibuat dengan jangka waktu tertentu. Batasan perjanjian kerja yang dapat dibuat untuk waktu tertentu ada pada Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003:<sup>4</sup>

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Press, hlm. 68.

<sup>4</sup> Wahyu Kurniawan, 2013, *Konstruksi Hukum Outsourcing dan PKWT Menurut Mahkamah Konstitusi*, Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Airlangga, hlm 31.

- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
  - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
  - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
  - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
  - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
  - (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mensyaratkan tidak boleh adanya masa percobaan. PKWT dilarang adanya masa percobaan, sebab jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu waktunya pendek dan jika buruh tidak layak menjalankan pekerjaan, majikan/ pengusaha hanya menunggu berakhirnya perjanjian kerja dalam waktu yang tidak terlalu lama. Juga perlu diketahui bahwa jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu hanya pendek, maka dengan adanya masa percobaan akan mengurangi jangka waktu perjanjian kerja<sup>5</sup>. Jika terjadi masa percobaan dalam PKWT maka klausula tersebut dianggap tidak pernah ada (batal demi hukum).

Dalam pasal 56 sampai dengan 63 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah diatur secara tegas perihal perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat dilakukan secara bebas oleh pihak-pihak, tetapi harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam UU ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

### **1. Hubungan kerja Outsourcing**

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 pengaturan Outsourcing diatur dalam pasal 59 sampai dengan pasal 66. Sumber utama pengaturan Outsourcing ada pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau

---

<sup>5</sup> F.X. Djumialdji, 2010, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 16.

<sup>6</sup> Adrian sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 49.

penyediaan jasa pekerja secara tertulis. Dengan adanya dua perjanjian terpisah tersebut, walaupun pekerja/buruh *Outsourcing* bekerja diperusahaan pemberi kerja, statusnya tetap sebagai karyawan perusahaan penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu, dalam sistem *outsourcing* ini pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.<sup>7</sup>

Dalam melindungi pekerja *outsourcing*, PPJP maupun perusahaan pemberi kerja, harus memenuhi syarat- syarat 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 yang ditempatkan tersebut mendapat fasilitas perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan.
4. Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis, yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

Sedangkan maksud dari syarat kedua adalah pekerja atau karyawan tidak boleh ditempatkan/dikerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok. Menurut pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa pekerjaan yang dapat dilakukan *outsourcing* harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh usaha tenaga pengaman (satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Model *outsourcing* yang diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 ini mengalami banyak permasalahan karena para buruh/pekerja *outsourcing* merasa dirugikan karena kurangnya perlindungan dan pengawasan dari pemerintah. Pada Tahun 2011, Didik Supriadi mewakili Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2MLI) mengajukan *judicial review* terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Mahkamah Konstitusi sebagai Lembaga yang berwenang untuk mengadakan *judicial review* dalam amar putusannya mengabulkan permohonan Didik Supriadi untuk sebagian dan menolak permohonan pada permohonan tertentu.

<sup>7</sup> *Ibid.* hlm. 218.

<sup>8</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 218-219.

Didik Supriadi, selaku pemohon mendalilkan bahwa pasal yang mengatur mengenai outsourcing pada UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NKRI 1945 karena pekerjaan outsourcing seakan-akan melegalkan tindakan perbudakan. Pekerjaan outsourcing dianggap tidak menjamin kelangsungan kerja bagi pekerja/buruh, serta tidak memberikan jaminan atas hak-hak pekerja/buruh lainnya. Dalam pertimbangan putusan menjelaskan bahwa MK tidak melarang perjanjian kerja dengan waktu tertentu (PKWT) asalkan sesuai dengan pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu PKWT hanya dapat diterapkan pada 4 jenis pekerjaan, yaitu (i) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, (ii) pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, (iii) pekerjaan yang bersifat musiman, (iv) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, dan bersifat tidak tetap. Memang dalam praktik masih banyak jenis pekerjaan yang dapat di outsourcingkan demi alasan efisiensi bagi suatu perusahaan dan keahlian suatu pekerjaan tertentu lebih baik diserahkan untuk dikerjakan oleh perusahaan/pihak lain. MK menjelaskan dalam melindungi kepentingan buruh/pekerja yang dalam keadaan lemah karena sedikitnya lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan pencari pekerja di Indonesia, pemerintah mempunyai peranan penting dalam mengawasi terjadinya penyalahgunaan ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003. Perusahaan pemberi kerja yang menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis dengan syarat-syarat tertentu. Untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, Pasal 65 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan *outsourcing* sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, baik berdasarkan PKWT apabila memenuhi persyaratan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 maupun berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jika syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan tersebut tidak terpenuhi maka status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan, demi hukum beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dalam putusan MK ini menawarkan solusi baru bagi perlindungan buruh/pekerja *outsourcing* apabila hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan perusahaan telah habis. MK memperkenalkan dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk "perjanjian kerja waktu tidak tertentu". Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Model perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini memberikan perlindungan hak-hak buruh secara pasti karena statusnya adalah pegawai tetap dan kelanjutan pekerjaannya dijamin oleh UU dan apabila memang ada pemutusan hubungan kerja harus melalui tahap tertentu.

Dalam model kedua ini MK menjawab kegelisahan buruh *outsourcing* akan ketidakpastian kelanjutan kerja mereka apabila terjadi pengalihan PPJP ke PPJP lainnya. Jika sebelumnya buruh/pekerja dipaksa untuk terus membuat perjanjian kerja baru agar dapat terus menjadi pekerja di PPJP baru. Melalui model perjanjian kerja yang menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/ buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE), MK melindungi hak-hak para pekerja yang perusahaannya diambil alih oleh perusahaan lain, hak-hak dari pekerja/buruh dari perusahaan yang diambil alih tetap dilindungi. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Model perjanjian kerja TUPE ini seakan-akan menjadi angin segar bagi pekerja/buruh dalam memberikan kepastian status pekerjaan mereka sekaligus memberikan perlindungan terhadap hak-hak lainnya karena dalam model kerja baru tersebut, masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut dianggap ada dan diperhitungkan sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional.

Amar putusan MK tidak secara eksplisit menyatakan perjanjian kerja pekerja/buruh dalam lingkungan perusahaan *outsourcing* harus dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Di dalam pertimbangan hukumnya MK menawarkan PKWTT sebagai salah satu model *outsourcing*. MK memperkenalkan sekaligus membolehkan dua macam PKWT, yaitu PKWT bersyarat dan PKWT tidak bersyarat. Termasuk PKWT bersyarat adalah PKWT yang mengharuskan perusahaan *outsourcing* mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila objek kerjanya tetap ada meskipun perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diganti. Adapun PKWT tanpa syarat adalah PKWT yang dilaksanakan tanpa mensyaratkan adanya pengalihan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagaimana disebutkan di atas.<sup>9</sup>

Dalam praktek PPJP yang selama ini terjadi, putusan MK ini jelas memberikan masalah baru apabila PPJP harus melanjutkan masa kerja buruh/pekerja *outsourcing* dari PPJP lama. Selama ini PPJP hanya dibuat untuk memenuhi permintaan dari perusahaan pemberi kerja, apabila kontrak antara PPJP dan perusahaan pemberi kerja habis, maka dengan sendirinya PPJP akan hilang dan digantikan PPJP baru. Hal ini memberikan dampak bagi PPJP maupun perusahaan pemberi kerja, mereka dituntut untuk mengeluarkan biaya lebih agar dapat tetap memperkejakan pekerja/buruh *outsourcing*. Mengenai masalah ini, sebenarnya dari awal UU No. 13 Tahun 2003 sudah mensyaratkan agar PPJP didirikan dalam bentuk badan hukum yang terdaftar. Dalam putusannya MK juga menegaskan sekali lagi agar PPJP didirikan dalam bentuk badan hukum. Hal ini dimaksudkan agar adanya perlindungan bagi buruh/pekerja *outsourcing* mengenai kelangsungan pekerjaannya dan juga bagi PPJP itu sendiri karena dengan status badan hukum yang sah maka

<sup>9</sup> Juanda Pangaribun, "Legalitas Outsourcing Pasca Putusan MK", [www. Hukumonline.com](http://www.Hukumonline.com), 27 Februari 2012, hlm. 1, dikunjungi pada tanggal 8 Juni 2018.



kelangsungan dari usaha mereka tetap terjamin karena adanya sistem kerja yang tertata dengan baik. Perusahaan pemberi kerja juga harus selektif dalam memilih PPJP sehingga mereka tidak dihadapkan pada masalah akibat PPJP yang tidak bertanggung jawab. Terlebih sanksi dari cacatnya perjanjian kerja/kontrak *outsourcing* antara PPJP dan buruh/pekerja *Outsourcing* ditanggung perusahaan pemberi kerja yaitu dengan menjadikan pekerja/buruh *outsourcing* sebagai pegawai tetap. Menanggapi putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 27/PUU-IX/2011, kementerian tenaga kerja dan transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi B.31/PHIJSK/I/2012 yang pada pokoknya menyatakan Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), maka harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sudah memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sementara untuk keberadaan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelum diterbitkannya putusan Mahkamah Konstitusi ini, maka PKWT yang saat ini masih berlangsung pada perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.

Pada bulan November 2012, dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam peraturan menteri tersebut menindak lanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 27/PUU-IX/2011 yaitu mengenai adanya syarat pengalihan pekerja/buruh *outsourcing* kepada PPJP baru tepatnya pada pasal 29 yang mengatur mengenai:

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.
- (2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat:
  - a. jaminan kelangsungan bekerja;
  - b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
  - c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.
- (3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
  - a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
  - b. hak atas jaminan sosial;
  - c. hak atas tunjangan hari raya;
  - d. hak istirahat palingsingkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;

- e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
- f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Berdasarkan pasal 29 secara tidak langsung mengatur tentang Tanggung jawab PPJB yang menerima pekerja *outsourcing* dari PPJB sebelumnya yaitu dengan wajib mengakui masa kerja pekerja/buruh *outsourcing* apabila terjadi pengalihan. Selain itu PPJP juga wajib untuk memberikan upah yang sesuai dengan akumulasi masa kerja buruh/pekerja *outsourcing*. Lalu bagaimana PPJB mengetahui masa kerja yang telah dilalui pekerja *outsourcing*, dalam perjanjian PKWT, UU No. 23 Tahun 2003 mensyaratkan bahwa perjanjian harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan terkait. Salah satu alasan dibuat secara tertulis adalah agar dapat diketahui kapan pekerja/buruh mulai bekerja dan kapan perjanjian itu berakhir. Hal ini dimaksudkan agar bila terjadi sengketa di kemudian hari, para pihak dapat merujuk kepada perjanjian tertulis tadi. Pada pasal 57 ayat (2) perjanjian PKWT yang tidak dibuat secara tertulis maka harus dinyatakan sebagai PKWTT. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan membuat PKWT secara tertulis, apabila tidak perusahaan wajib menjadikan buruh/pekerja sebagai pekerja waktu tidak tertentu. Memang PKWT harus dibuat secara tertulis, lalu cara PPJB mengetahui masa kerja buruh/pekerja jika PKWT tidak dibuat secara tertulis tapi sudah dibuktikan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah PKWT atau bagaimana jika surat perjanjian PKWT tersebut dibuat secara tertulis tapi dipegang oleh PPJB dan tidak diserahkan kepada pekerja atau buruh. Tentu saja buruh akan kesulitan dalam membuktikan masa kerjanya. Jika dibiarkan begitu saja, maka buruh akan dipaksa menandatangani perjanjian PKWT baru. Solusi dari masalah tersebut adalah dengan meminta bukti surat perjanjian PKWT yang didaftarkan di dinas ketenagakerjaan. Surat pendaftaran tersebut dapat dijadikan bukti bahwa pekerja/buruh pernah bekerja pada perusahaan tersebut. Jika bukti pendaftaran surat perjanjian tersebut tidak ada, buruh dapat mengajukan bukti surat perintah pekerjaan, atau dengan bukti slip gaji yang pernah diterima buruh. Jika bukti tertulis dirasa kurang maka buruh dapat meminta beberapa rekan kerjanya untuk menjadi saksi bahwa buruh/pekerja pernah bekerja di PPJB sebelumnya selama berapa waktu. Saksi dari sesama pekerja ini pernah digunakan oleh Mahkamah Agung melalui putusan nomor 595 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tertanggal 5 Januari 2015, Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi ini berdasarkan bukti yang diajukan pemohon yaitu dengan memasukkan kesaksian beberapa buruh lainnya di perusahaan. Jadi PPJB tidak mempunyai alasan untuk tidak mengakui masa kerja buruh/pekerja di PPJB sebelumnya walaupun surat perjanjian PKWT tidak ada.

## **2. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja/Buruh Terhadap PHK**

Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 25 menjelaskan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja diatur tersendiri pada bab XII UU No. 13 Tahun 2003. Menurut Pasal 150 pemutusan hubungan kerja berlaku bagi:

1. Badan usaha yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hokum milik perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik swasta atau milik Negara.

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut:

- a. PHK oleh majikan/pengusaha, yaitu PHK oleh pihak pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu.
- b. PHK oleh pekerja/buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
- c. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
- d. PHK oleh pengadilan (PPHI), yaitu PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi pengalihan kepemilikan, peralihan aset, pailit.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sesuai pasal 160 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mangkir diatur pada pasal 168. PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh karena adanya perubahan status, penggabungan, dan peleburan perusahaan diatur pada pasal 163 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) bukan karena perusahaan mengalami kerugian diatur pada pasal 164 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan melaporkan pengusaha melakukan pelanggaran pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 padahal setelah dibuktikan pengusahaan tidak melakukan pelanggaran maka pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang melaporkan. Hal ini diatur pada pasal 169 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Pada pasal 167 ayat (5) diatur bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun. Usia pensiun ditentukan dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Menurut pasal 61 ayat (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

Pemutusan Hubungan kerja pada masa percobaan yaitu pada masa percobaan perkerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja dengan pengusaha. PHK karena pekerja/buruh melakukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Buruh juga dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja apabila ia tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja disebabkan oleh adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, dan perubahan kepemilikan perusahaan. Pasal 163 ayat (1) mengatur Buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika pengusaha melakukan pelanggaran sebagaimana yang diatur pada pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Jika terjadi kecelakaan kerja yang menyebabkan buruh cacat total atau tetap dan juga karena sakit berkepanjangan yaitu setelah melampui 12 (dua belas) bulan, buruh dapat mengajukan

pemutusan hubungan kerja. Hal ini sebagaimana diatur pada pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003.

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu apabila waktu PKWT telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaruan. Hal ini diatur pada pasal 154 huruf b UU No. 13 Tahun 2003. Pada pasal 166 UU No. 13 Tahun 2003 diatur bahwa hubungan kerja berakhir dikarenakan pekerja/buruh meninggal dunia. Sedangkan jika pengusaha perseorangan meninggal dan tidak mempunyai ahli waris maka hubungan kerja juga berakhir. Hal ini diatur pada pasal 61 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Dalam hal perusahaan mengalami kepailitan berdasarkan putusan pengadilan niaga, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh. PHK karena perusahaan mengalami kepailitan diatur pada pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003.

### **3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Subjek hukum dalam hukum perburuhan tentu saja adalah pengusaha dan buruh/pekerja. Menurut Undang- Undang Nomor 22 tahun 1957 yang dapat melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Serikat pekerja/Serikat buruh dan pengusaha. Dengan berlakunya Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh yang dijiwai oleh konvensi ILO no. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak berorganisasi, terbuka kesempatan untuk setiap pekerja/buruh membentuk/mengikuti organisasi, begitu pula setiap buruh yang tidak berorganisasi juga harus dihormati haknya.<sup>10</sup>

Dalam perkembangan jaman saat ini, Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang mengatur bahwa perselisihan hubungan industrial hanya dapat dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dianggap tidak sesuai lagi karena hal tersebut membatasi hak dari setiap pekerja/buruh untuk menyelesaikan perselisihannya dengan majikan/pengusaha. Menurut UU Nomor 23 Tahun 2003 dan UU Nomor 2 tahun 2004 mengatur bahwa baik buruh secara individual atau perseorangan maupun serikat buruh dapat tampil sebagai subjek hukum dalam perselisihan hubungan industrial. Dilihat dari subjek hukumnya ada dua jenis perselisihan hubungan industrial yaitu (1) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha dengan buruh atau serikat buruh dan (2) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan.<sup>11</sup> Perselisihan hak dijelaskan pada pasal 1 angka 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal utama perselisihan ini adalah tidak dipenuhinya hak karena ada dua sebab yaitu perbedaan pelaksanaan dan perbedaan penafsiran.

Perselisihan kepentingan dijelaskan pada Pasal 1 angka 3 UU No 2 Tahun 2004 bahwa 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.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, menurut Pasal 1 angka 4 UU Nomor 2 tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 105.

<sup>11</sup> Abdul R Budiono, *Op.Cit*, hlm. 217.

mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Salah satu pihak disini bisa pengusaha atau juga bisa buruh/pekerja. Dalam kasus-kasus nyata, pemutusan hubungan kerja lebih sering dilakukan oleh perusahaan sehingga muncul perselisihan.

Perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan diatur Pada Pasal 1 angka 5 UU Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keaggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dalam setiap perselisihan perburuhan dapat diselesaikan melalui dua cara yaitu dengan penyelesaian perselisihan perburuhan diluar pengadilan hubungan industrial dan melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Di luar Pengadilan Hubungan Industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 terdiri dari penyelesaian melalui Bipatrit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Penyelesaian melalui jalur diluar pengadilan hubungan insustrial sangat diwajibkan dilakukan terlebih dahulu.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal ini dilakukan agar semua perselishan antara buruh/pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan secara kekeluargaan terlebih dahulu. Selain lebih kekeluargaan, biaya yang dikeluarkan tidak besar dan waktu yang diperlukan relatif singkat. Menurut pasal 3 ayat (2) dan (3) UU Nomor 2 Tahun 2014 penyelesaian bipartit harus dilakukan dalam waktu 30 hari. Jika dalam waktu 30 hari telah tercapai kesepakatan maka wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika dalam waktu 30 hari tidak tercapai kesepakatan maka bipatrit dianggap gagal dan salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan apabila tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Langkah penyelesaian masalah perselisihan hubungan industrial berikutnya adalah melalui mediasi. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi

dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mediasi dilakukan dengan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Langkah mediasi ini bersifat wajib manakala para pihak tidak memilih menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase. Mediasi ini dilakukan dengan cara menunjuk mediator yang bertugas untuk menjalankan mediasi dan sebagai juru damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja/buruh dengan majikan. Bila dalam mediasi terjadi kesepakatan antara para pihak maka dibuat perjanjian bersama (PB) yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama.

Dalam Pasal 4 ayat (5) Undang-undang No 2 Tahun 2004 diatru bahwa apabila bipatrit gagal maka penyelesaian perselelisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan cara konsiliasi. Konsiliasi Hubungan Industrial yang adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah 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 antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Secara umum prosedur konsiliasi tidak jauh berbeda dengan prosedur dari mediasi yaitu penyelesaian dilakukan dengan musyawarah yang ditengahi oleh pihak ketiga yang netral. yang telah ditetapkan serta harus ada legitimasi oleh menteri atau pejabat yang berwenang dibidang ketenaga kerjaan. Untuk proses konsiliasi sendiri sama dengan proses medasi.

Dalam pasal 4 ayat (6) Undang-undang No 2 Tahun 2004 diatur bahwa apabila upaya penyelesaian secara bipatrit gagal maka penyelesaian perselelisihan hubungan industrial juga dapat dilanjutkan dengan cara arbitrase. Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Jika penyelesaian perselisihan diluar pengadilan hubungan industrial tidak mendapatkan kesepakatan dan kedua pihak tidak dapat berdamai, maka penyelesaian sengketa akan dilanjutkan di pengadilan hubungan industrial. Pada awal pembentukan Pengadilan hubungan industrial di Indonesia mengalami masalah karena Undang-undang No 2 Tahun 2004 Tentang PPHI diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004, dimuat dalam

lembaran Negara RI No. 4356. Akan tetapi dalam ketentuan peralihan disebutkan undang-undang ini akan berlaku efektif tahun 2005. Dalam ketentuan peralihan UU PPHI, disebutkan dengan berlakunya undang-undang ini maka Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi, kecuali peraturan pelaksanaan dari kedua undang-undang tersebut tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPHI. Hal ini menyebabkan kekosongan hukum selama 1 tahun mulai dari awal tahun 2004 sampai tahun 2005, oleh karena itu penyelesain perselisihan hubungan industrial masih tetap menggunakan kedua undang-undang tersebut.<sup>12</sup>

Pengadilan hubungan industrial diawali dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak yang berselisih dengan menyertakan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi terlebih dahulu. Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Jika salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.

### C. Penutup

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 27/PUU-IX/2011 mensyaratkan agar *outsourcing* dilakukan dengan dua model yaitu agar perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT (peraturan kerja waktu tertentu), melainkan berbentuk PKWTT (perjanjian kerja waktu tertentu) atau Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Upaya hukum yang dilakukan pekerja *outsourcing* terhadap PPJP yang tidak mengakui masa kerja pada PPJP sebelumnya diselesaikan melalui dua cara yaitu dengan penyelesaian perselisihan perburuhan diluar pengadilan hubungan industrial dan melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Di luar Pengadilan Hubungan Industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 terdiri dari penyelesaian melalui Bipatrit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Sebagai saran yaitu pemerintah harus dapat melindungi hak setiap warganya dengan cara mengawasi perusahaan pengguna jasa *outsourcing* agar penggunaan jasa *outsourcing* sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan putusan MK. Pemerintah juga harus

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 129.

menjadi penengah dan penghubung antara majikan dan buruh dengan membuat kebijakan dan peraturan yang dapat menguntungkan kedua belah pihak

#### Daftar Pustaka

- ADY, 2012, "Putusan MK Tentang Outsourcing Diragukan Terimplementasi", *www.hukum-online.com*, 21 Pebruari 2012, dikunjungi Kamis 17 Juni 2018.
- Budiono, Abdul R, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Indeks.
- F.X. Djumialdji, 2010, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Husni, Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Press.
- Juanda Pangaribun, "Legalitas Outsourcing Pasca Putusan MK", *www.Hukumonline.com*, 27 Februari 2012, dikunjungi pada tanggal 8 Juni 2018.
- Kholifah Umi, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan*, Tesis Magister Hukum Untag Semarang, Tidak dipublikasikan
- Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana.
- Sutedi Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Umi Kholifah, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan*, Tesis Magister Hukum Untag Semarang, Tidak dipublikasikan
- Wahyu Kurniawan, 2013, *Konstruksi Hukum Outsourcing dan PKWT Menurut mahkamah Konstitusi*, Tesis magister ilmu hukum Universitas Airlangga.