

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH *OUTSOURCING* DITINJAU DARI KONSEP HUBUNGAN KERJA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 027/PUU-IX/2011

Oleh:

Tri Haryanto

Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Surabaya

Email: tharyanto82@yahoo.com

Abstrak

Pengujian materi UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 adalah bentuk reaksi pekerja/buruh *outsourcing* sebagai upaya memberikan jaminan perlindungan hukum dan kepastian hukumnya. Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor No.027/PUU-IX/2011 membagi konsep hubungan kerja *outsourcing* menjadi 2 (dua) model yakni: *Pertama*, mensyaratkan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau *TUPE*). Meskipun dalam putusan tersebut mengandung arti memberikan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh *outsourcing*, namun dalam pelaksanaannya masih sering terjadi benturan kepentingan dan pertentangan pendapat sehingga menimbulkan perselisihan, sehingga dibutuhkan mekanisme penyelesaian perselisihan secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* di Indonesia, sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus. Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yang diantaranya bahwa Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dilakukan melalui dua cara, yaitu secara non ajudikasi, yaitu penyelesaian sengketa di luar pengadilan tanpa melakukan pemeriksaan atau persidangan seperti pengadilan, yakni bipartit, mediasi, konsiliasi dan secara ajudikasi, yaitu penyelesaian sengketa melalui pengadilan, akan tetapi dilakukan dengan pemeriksaan perkara seperti persidangan pengadilan, namun dilakukan oleh arbitrase.

Kata kunci: *outsourcing*, hubungan kerja, penyelesaian perselisihan.

1. PENDAHULUAN

Negara Indonesia melindungi setiap warga negara untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 28D ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan ini tentunya tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah memberikan perlindungan kepada setiap warga Negara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia.

Dibidang ketenagakerjaan, salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada rakyat untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang hampir secara komperhensif mengatur berbagai bidang ketenagakerjaan. Persamaan hak dalam memperoleh kesempatan kerja bertujuan untuk menjamin bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan

yang dimiliki tanpa membedakan ras, warna kulit, agama, asal usul kebangsaan atau etnis (Agus Dharma, 1997). Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat berdampak pada timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi hampir di semua sektor. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan tanggapan cepat fleksibel dalam meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Untuk itu dilakukan perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen sehingga dapat lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan ini dapat dimengerti apabila kemudian muncul kecenderungan perusahaan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (selanjutnya disebut *outsourcing*).

Pemahaman tentang *outsourcing* dinyatakan oleh Khairani (2016) bahwa Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, melalui perjanjian pemborongan pekerjaan

atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dalam praktik sehari-hari atau lebih dikenal dengan *outsourcing* yang kemudian diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi alih daya. Dewasa ini praktik *outsourcing* tidak dapat dihindari dan merupakan kebutuhan nyata pada berbagai jenis bidang usaha. Sebab berdasarkan pertimbangan ekonomi, beberapa pekerjaan lebih tepat dilakukan secara *outsourcing*. Namun demikian, hal tersebut tidak dapat dijadikan alasan pembenar untuk menghindari dari kewajiban-kewajiban terhadap perlindungan hukum hak-hak pekerja/buruh berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dilema *outsourcing* ini semakin sulit untuk dicarikan jalan keluar dan membingungkan. Sejak tahun 2003 setiap kali merayakan Hari Buruh 1 Mei (*Mayday*), pekerja/buruh selalu mengumandangkan *symphonie* “*Hapuskan Outsourcing*”. Bahkan UU Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan materi *outsourcing* sudah dua kali diajukan pengujian ke Mahkamah Konstitusi.

Permohonan pengujian terhadap materi *outsourcing* yang pertama, yakni pengajuan permohonan untuk meninjau terhadap ketentuan Pasal 57 – 66 UU Ketenagakerjaan yang dinilai bertentangan dengan UU 1945. Mahkamah Konstitusi menolak seluruh gugatan pemohon dengan Putusan perkara Nomor 012/PUU-I/2003 yang dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004.

Permohonan uji materi yang kedua masuk kembali dengan putusan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 027/PUU-IX/2011 (selanjutnya disebut Putusan MK No. 027/PUU-IX/2011). Pengusaha tetap boleh menyerahkan atau memborongkan pekerjaannya kepada perusahaan lain sehingga sistem *outsourcing* tetap bisa dilaksanakan.

Disinilah perlunya mengetahui dan menganalisis masalah tentang bagaimana perlindungan hukum pekerja/buruh *outsourcing* ditinjau dari konsep hubungan kerja pasca Putusan MK No. 027/PUU-IX/2011. Banyaknya praktik *outsourcing* yang tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruhnya yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang kompleks dan tidak dapat dihindari, sehingga dibutuhkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan biaya ringan sehingga dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing*.

2. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian menggunakan metode penelitian yuridis normatif (*legal research*), yaitu penelitian mengenai norma-norma hukum positif. Dari hasil penelitian itu, dapat diketahui faktor penyebab dan bagaimana pemecahan masalah yang diteliti tersebut (Salim dan Erlies Septiana Nurbani, 2013).

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).

1. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisis semua undang-undang yang terkait permasalahan yang dibahas. Hasil dari kajian dan analisis tersebut dijadikan *argument* untuk memecahkan isu yang dihadapi.
2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu pendekatan yang dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.
3. Pendekatan kasus (*case approach*) adalah pendekatan dengan melihat kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap sehingga diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Pendekatan kasus ini dilakukan dengan cara :
 - a. Melakukan kajian kasus-kasus berkaitan isu yang dihadapi dan telah menjadi putusan pengadilan serta memiliki kekuatan hukum yang tetap;
 - b. Kasus ini berupa kasus yang terjadi di Indonesia atau diluar negara lain;
 - c. Objek kajian pokok di dalam pendekatan kasus adalah *ratio decidendi* atau *reasoning* yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan (Peter Mahmud Marzuki, 2009).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Outsourcing dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Lalu Husni, 2016).

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.

Pengaturan *outsourcing* di dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia baru ditemui di dalam UU Ketenagakerjaan tepatnya diatur dalam 3 pasal yakni dari Pasal 64-66. Istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam Pasal 64 maupun dalam penjelasannya, karena dalam pasal

tersebut digunakan istilah perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh. Adanya istilah yang berbeda pada praktik sehari-hari disebabkan oleh karena tidak adanya pengaturan yang jelas di dalam UU Ketenagakerjaan mulai dari pengertian terhadap istilah perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh sehingga setiap orang bebas menafsirkan sendiri, dan yang lebih populer diterjemahkan menjadi istilah *outsourcing* dan diterjemahkan kembali ke dalam bahasa Indonesia dengan Alih Daya.

Isi keseluruhan ketentuan tersebut terdiri dari 3 pasal yakni dari Pasal 64, 65 dan 66. Ketentuan Pasal 64 berbunyi : “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Menurut Khairani (2016) konteks hukum dalam pasal ini merupakan dua hal yang berbeda, namun dapat diartikan bahwa menurut UU Ketenagakerjaan ada 2 (dua) jenis *outsourcing* yakni *pertama* pemborongan pekerjaan; *kedua* penyediaan jasa pekerja/buruh

Konsep hubungan kerja *outsourcing* terjadi karena perjanjian kerja. Pada dasarnya dalam perjanjian kerja *outsourcing* terdapat perjanjian kerja bertingkat, artinya perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, harus terlebih dulu ada perjanjian kerjasama antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Jadi ada 3 (tiga) pihak dalam hubungan kerja *outsourcing* yakni perusahaan pemberi kerja, perusahaan *outsourcing* dan pekerja/buruh.

Bahwa Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan, “Mahkamah Konstitusi berwenang antara lain untuk mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar” dan hal tersebut ditegaskan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang antara lain juga menyatakan bahwa Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar.

Bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusinya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yang dapat berupa perorangan warga negara Indonesia, kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara

Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang, badan hukum publik atau privat atau lembaga negara.

Pada tanggal 21 Maret 2011. Didik Suprijadi mengajukan pengujian UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945. Pemohon adalah Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur yang merupakan lembaga swadaya masyarakat yang berbadan hukum, yang tumbuh dan berkembang secara swadaya atas kehendak dan keinginan sendiri di tengah masyarakat, yang bergerak dan didirikan atas dasar kepedulian untuk memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja sebagai pihak yang lemah.

Alasan pemohon melakukan pengujian UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 karena telah dirugikan hak konstitusionalnya oleh adanya pasal-pasal Undang-Undang yang dimohonkan, yaitu Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, dan hak atas kesejahteraan dan kemakmuran dalam Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 sebagai berikut :

- a. kehilangan jaminan atas kelangsungan kerja bagi buruh/pekerja;
- b. kehilangan hak-hak dan jaminan kerja yang dinikmati oleh para pekerja tetap;
- c. kehilangan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja sesuai dengan masa kerja pegawai karena ketidakjelasan penghitungan masa kerja.

Pengujian Undang-Undang yang dimohonkan terhadap UUD 1945 adalah UU Ketenagakerjaan, Pasal 59 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (pekerja kontrak) dan Pasal 64 yang mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (*outsourcing*) yang memiliki dampak langsung dan tidak langsung kepada semua buruh/pekerja kontrak dan buruh/pekerja *outsourcing* yang ada di Indonesia dan sangat merugikan hak-hak konstitusionalnya yang diatur dalam UUD 1945, yaitu mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan hak atas kesejahteraan dan kemakmuran. Karena Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan ada kaitannya dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dengan sendirinya Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan juga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

Adapun Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU 13/2003 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 (*conditionally unconstitutional*). Setelah menimbang beberapa ketentuan tersebut Mahkamah Konstitusi memberikan putusan sesuai dengan amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 027/PUU-IX/2011, sebagai berikut :

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
2. Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
3. Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
5. Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya".

A. Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Putusan MK No. 027/PUU-IX/2011

Berdasarkan Putusan MK No. 027/PUU-IX/2011 dalam pertimbangannya Mahkamah konstitusi menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Mahkamah

Konstitusi juga menyatakan bahwa *outsourcing* adalah bukan sistem terlarang. Artinya bahwa praktik *outsourcing* pasca putusan MK, tetap boleh dilakukan.

Pasca Putusan MK No. 027/PUU-IX/2011, pada tanggal 20 Januari 2012 Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan Surat edaran Nomor B.31/PHIJSK/I2012 yang mengatur pelaksanaan Putusan MK No. 027/PUU-IX/2011, yang memuat :

- a. Ketentuan tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu sebagaimana diatur di dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tetap berlaku.
- b. Apabila perusahaan menerapkam ketentuan pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan atau system penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediann jasa pekerja/buruh, maka :
 - 1) Jika perjanjian yang dilakukan tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada (sama), maka hubungan kerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja lain beralih menjadi hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/ perjanjian kerja tetap.
 - 2) Jika perjanjian kerja yang dibuat memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak pekerja yang objeknya tetap (sama), maka hubungan kerja dengan perusahaan pemborong lain dan perusahaan penyedia jasa lain dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu.
- c. Dengan dikeluarkannya Putusan MK No. 027/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang masih berlangsung pada perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa tetap berlaku sampai akhirnya jangka waktu yang diperjanjikan".

Berdasarkan kumpulan artikel Willy Farianto, dkk (2018), Payaman J. Simanjuntak menyatakan bahwa tujuan/esensi Putusan MK ini sebenarnya adalah:

- a. Mendorong perusahaan-perusahaan untuk mengurangi atau tidak melakukan sistem kerja *outsourcing*.
- b. Mendorong perusahaan-perusahaan untuk sebanyak mungkin menggunakan sistem kerja PKWTT.
- c. Memastikan kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment -TUPE*)".

Prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau *TUPE*) pasca Putusan MK No. 027/PUU-IX/2011, adalah bertujuan untuk menghindari perusahaan

melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, termasuk upaya hukum jika jaminan hak tidak terpenuhi dapat melakukan upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan amanat tersebut Pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.

B. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Rangka Pemenuhan Kepastian Hukum bagi Pekerja/Buruh Outsourcing

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI). Adapun penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui dua jalur hukum, yakni :

1. Penyelesaian perselisihan di Luar Pengadilan (Non Litigasi)

a. Bipartit

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu, musyawarah dapat menekan biaya serta menghemat waktu. Itulah sebabnya UU PPHI mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian secara bipartite dalam kepustakaan mengenai *Alternative Disputes Resolution* (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

b. Mediasi

Dalam *Black's Law Dictionary* (1990) disebutkan "*mediation is a private, informal dispute resolution process in which a neutral third person, the mediator, helps disputing parties to reach an agreement. The mediator has no power to impose a decision on the parties*".

Dalam UU PPHI disebutkan bahwa Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator.

c. Konsiliasi

Dalam *Black's Law Dictionary* (1990) disebutkan "*Conciliation is the adjustment and settle of a dispute in a friendly, unantagonistic manner used in courts before trial with a view towards avoiding trial and in labor disputes before arbitration*".

Dalam UU PPHI disebutkan bahwa Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

d. Arbitrase

Dalam *Black's Law Dictionary* dijelaskan bahwa "*arbitration is the reference of a dispute to an impartial (third) person chosen by the parties to the dispute who agree in advance to abide by the arbitrator's award issued after hearing at which both parties have an opportunity to be heard*".

Dalam UU PPHI arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan diluar 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.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan (Litigasi)

Tugas pokok dari pengadilan adalah menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Perkara-perkara yang merupakan kewenangannya. Menurut Sudikno Mertokusumo (1998) yang dimaksud dengan kompetensi absolut atau wewenang mutlak Lembaga peradilan adalah wewenang lembaga pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan yang lain, baik dalam lingkungan peradilan yang sama (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, Mahkamah Agung) maupun dalam lingkungan peradilan lain (Pengadilan Negeri, pengadilan Agama).

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum sebagaimana disebut dalam Pasal 55 UU PPHI. Sedangkan kewenangan mutlak atau kompetensi absolut pengadilan hubungan industrial yang terdapat dalam Pasal 56 UU PPHI adalah bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

1. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.
2. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
3. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini bahwa:

1. Perlindungan hukum pekerja/buruh *outsourcing* ditinjau dari konsep hubungan kerja pasca Putusan MK No. 027/PUU-IX/2011 dapat disimpulkan bahwa :
 - a. UU Ketenagakerjaan secara normatif telah mengatur rumusan konsep/norma *outsourcing* ditinjau berdasarkan konsep hubungan kerja terutama pada Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66
 - b. Pengujian materi UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 adalah sebagai bentuk reaksi bahwa dalam praktik *outsourcing* belum adanya jaminan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing*.
 - c. Putusan MK No.027/PUU-IX/2011, menentukan 2 (dua) model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. *Pertama*, dengan mensyaratkan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau *TUPE*).
 - d. Pasca Putusan MK No.027/PUU-IX/2011, Pemerintah menerbitkan Permenaker 19 Tahun 2012, yang memuat prinsip pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh *outsourcing* dan peran pengawasan yang dilakukan pemerintah melalui instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan.
 2. Pekerja/buruh yang tidak memperoleh prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam rangka pemenuhan kepastian hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing*, yakni sebagai berikut :
 - a. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara *non litigasi* (bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase) dibatasi paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.
 - b. Mekanisme penyelesaian secara *litigasi* pada pengadilan hubungan industrial tingkat pertama pada dibatasi 50 (lima puluh) hari kerja dan pada Mahkamah Agung 30 (tiga puluh) hari kerja. Adanya pembatasan bahwa hanya perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) saja yang dapat diajukan Kasasi pada Mahkamah Agung.
- Saran yang dapat diberikan adalah:
1. Mengoptimalkan peran pemerintah yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan dengan tujuannya sebagai langkah *preventif* untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi kepada

pekerja/buruh *outsourcing*, melalui hal-hal sebagai berikut :

- a. Mengoptimalkan fungsi sinergi antara Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi dengan Dinas Pelayanan Perijinan Terpadu (P2T) untuk mengetahui *track record* perusahaan *outsourcing* sebagai dasar menerbitkan/tidak menerbitkan rekomendasi perpanjangan ijin operasional perusahaan *outsourcing*.
 - b. Melalui Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota agar mensyaratkan bentuk sistem hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) agar terlindunginya jaminan perhitungan masa kerja.
2. Pemerintah melalui Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) perlu melakukan review dan perubahan terhadap UU PPHI. Karena UU PPHI adalah dasar bagi pekerja/buruh *outsourcing* untuk melakukan upaya hukum akibat tidak terpenuhinya prinsip pengalihan tindakan perlindungan ((*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau *TUPE*), sebagai bentuk jaminan hak pasca Putusan MK No. 027/PUU-IX/2011. Tapi kenyataannya UU PPHI justru menghambat proses percepatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan membedakan dan membatasi fungsi lembaga *non litigasi* (bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase). Bahkan Pasal 1 ayat (15) jo Pasal 29 UU PPHI telah mendegradasi kewenangan arbiter. Arbitrase tidak berwenang menangani perselisihan Hak dan PHK. Ketentuan ini jelas menutup hak pekerja/buruh *outsourcing* untuk memilih atau menggunakan jasa arbiter dalam menyelesaikan perselisihan Hak dan PHK.

5. REFERENSI

- Campbell, Henry. 1979. *Black's Law Dictionary*. West Publishing Co, St. Paul Minn.
- Dharma, Agus. 1997. *Manajemen Personalialia*. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Farianto, Willy dkk, 2018. *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Huijbers, Theo. 1982. *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*. Kanisius, Yogyakarta.
- Husni, Lalu. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Khairani. 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Khakim, Abdul. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Kriekhoff, Valerine J.L. 2001. *Mediasi (Tinjauan dari Segi Antropologi Hukum), Dalam Antropologi Hukum*. Yayasan Obor, Jakarta.

- Marzuki, Peter Mahmud. 2009. *Penelitian Hukum*. Kencana, Jakarta.
- Mertokusumo, Sudikno. 1998. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Liberty, Yogyakarta.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.
- Salim, Erlies Septiana Nurbani. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Raya Grafindo, Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.