

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT EFISIENSI BIAYA

Kadek Andini Puspita, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: kdkandini@gmail.com

I Made Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: made_sarjana@unud.ac.id

ABSTRAK

Tujuan studi ini untuk mengetahui pengaturan hukum pekerja outsourcing dalam pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi biaya serta upaya penyelesaian hukum dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja pekerja outsourcing. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil dari penelitian ini adalah pengaturan hukum pekerja outsourcing dalam pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi biaya menurut hukum nasional diatur dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan pesangon PHK diatur dalam Pasal 40 ayat (2), (3), (4) dan Pasal 43 ayat (1), (2). Pengaturan terkait dengan PHK dengan alasan efisiensi biaya dalam PP 35/2021 tidak mengatur secara langsung terkait PHK dengan alasan efisiensi biaya, khususnya Pasal 36 huruf b PP 35/2021 merupakan pasal yang terdapat kekaburan karena tidak terdapat penjelasan mengenai contoh tindakan lebih lanjut dan seberapa besar kerugian perusahaan yang dapat melakukan efisiensi. Upaya penyelesaian hukum dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja pekerja outsourcing wajib dilakukan musyawarah mufakat antara pengusaha dan pekerja. Apabila terdapat perbedaan pendapat dapat mengajukannya ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun upaya penyelesaian dalam perselisihan hubungan industrial ada 5 yaitu, bipartit, mediasi, arbitrase, konsiliasi, dan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: *Pekerja Outsourcing, Efisiensi Biaya, Pemutusan Hubungan Kerja.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the legal arrangements for agency workers in termination of employment due to cost efficiency and legal settlement efforts in disputes over termination of employment of outsourced workers. The research method used is a normative research method using statutory and conceptual approaches. The results of this study are legal arrangements for outsourced workers in termination of employment due to cost efficiency according to national law regulated in the Manpower Law, Job Creation Law, Decree of the Minister of Manpower and Transmigration KEP.100/Men/VI/2004 concerning Provisions for Executing Work for a Specific Time (PKWT). Arrangements for severance pay for layoffs are regulated in Article 40 paragraphs (2), (3), (4) and Article 43 paragraphs (1), (2). Regulations related to layoffs for reasons of cost efficiency in PP 35/2021 do not directly regulate layoffs for reasons of cost efficiency, in particular Article 36 letter b PP 35/2021 is an article that contains ambiguity because there is no explanation regarding examples of further action and how big company losses that can make efficiency. Legal settlement efforts in disputes over the termination of employment of outsourced workers must be carried out by deliberation to reach a consensus between employers and workers. If there is a difference of opinion, you can submit it to the Industrial Relations Dispute Court. There are 5 efforts to resolve industrial relations disputes, namely bipartite, mediation, arbitration, conciliation, and the Industrial Relations Dispute Court.

Key Words: *Cost Efficiency, Outsourced Workers, Termination of Employment.*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu dari berbagai negara dengan jumlah penduduknya tergolong besar, hal tersebut dapat dilihat dari padatnya perkembangan permukiman yang ada, dari banyaknya penduduk tentu hal tersebut berpengaruh kepada sumber daya manusianya, SDM di negara ini sudah mengalami peningkatan walaupun memang harus perlu dilatih dan dikembangkan, dalam menghadapi perkembangan zaman yang mengharuskan orang-orang untuk memenuhi kebutuhannya, berusaha dengan melakukan suatu pekerjaan merupakan langkah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, pekerjaan di dalam masyarakat terdapat wiraswasta, pengusaha, PNS atau pekerjaan apapun yang layak dan sesuai, yang hak ini memang sudah dijelaskan dan diatur dalam konstitusi, yang menjelaskan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (3) UUD NRI 1945)", dari ketentuan norma tersebut dapat dikatakan bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk menyiapkan lapangan kerja seluas-luasnya kepada masyarakat agar dapat hidup dengan layak secara manusiawi.¹ Kebutuhan layak baik kebutuhan seperti sandang, pangan, dan papan.

Setiap orang yang memiliki kewajiban terhadap suatu pekerjaan dapat dikatakan sebagai tenaga kerja, berdasarkan "Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mengatur pengertian Tenaga Kerja adalah Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." Pekerjaan yang dilakukan akan menerima upah, setiap tenaga kerja wajib melaksanakan tugas yang harus dikerjakan sehingga mendapatkan upah atas hasil kerjanya.² Pada umumnya masyarakat melakukan pekerjaan tentunya untuk memperoleh suatu upah, upah tersebut merupakan kewajiban dari pihak pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja dan perjanjian kerja tersebut merupakan uu terhadap pihak yang membuatnya dengan kata lain ada perlindungan hukum dalam perjanjian tersebut.³ Hukum seharusnya digunakan sebagai pandangan dalam menjalankan perilaku kehidupan berbangsa dan bernegara.⁴ Selain memberikan kepastian dan juga keadilan hukum berfungsi untuk mensejahterakan kehidupan manusia. Maka dari itu, perlu adanya pengaturan hukum agar hak-hak pekerja dilindungi.

Perlindungan terhadap hak pekerja di Indonesia sudah diatur dalam berbagai jenis aturan terkait ketenagakerjaan yang paling utama adalah UU Ketenagakerjaan yang sekarang sudah dirubah dalam UU Cipta Kerja, dalam UU Ketenagakerjaan mengatur tentang alih daya atau dapat disebut dengan istilah *outsourcing* merupakan tenaga kerja yang dimanfaatkan oleh suatu perusahaan untuk memproduksi maupun

¹ Hanifah, Ida. "Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri". *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 5, No. 1 (2020): 10-23.

² Yudiastawan, I Komang dan Purwanti, Ni Putu. "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dan Pekerja Harian Di Perhotelan Kabupaten Badung." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, No. 11 (2019): 1-15.

³ Wahari, Ni Putu Diah Anjeni Werdhi dan Purwanto, I Wayan Novy. "Kedudukan Hak Pekerja Ketika Perusahaan Dinyatakan Pailit." *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum* 7, No. 4 (2019): 1-14.

⁴ Tegat, Dosen Fakultas Hukum Panca Sakti. "Hukum Progresif Sebagai Solusi Hukum Yang Mensejahterakan Rakyat." *Jurnal Pembaharuan Hukum* 1, No. 3 (2014): 268-286.

melakukan suatu pekerjaan melalui perusahaan yang merupakan perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.⁵ Perusahaan yang nantinya menerima pekerja dengan ikatan *outsourcing* diharuskan untuk berbentuk badan hukum, agar perusahaan tersebut tidak menghindar dari tanggungjawab.⁶

Dalam penulisan karya ilmiah ini, beberapa jurnal yang dijadikan acuan dan pedoman dalam penulisan ini yaitu jurnal dari Siti Frivanty dan Dwi Aryanti Ramadhani pada tahun 2020 yang berjudul "*Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak*" dalam penelitian ini lebih menitikberatkan pada permasalahan Perusahaan Ramayana Depok terpaksa merumahkan karyawan karena *force majeure* akibat adanya pandemi Covid-19. Omzet penjualan hingga 80% lebih sedikit disebut-sebut sebagai penyebab *force majeure*, bahkan setelah perusahaan menutup operasi (lock out). Pekerja yang di-PHK oleh perusahaan Ramayana Depok berhak atas upah atau uang pesangon serta hak-hak pekerja lainnya berupa jaminan. Selanjutnya penelitian kedua dari Bagus Prasetyo dan Imam budi Santoso pada tahun 2022 yang berjudul, "*Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Perusahaan Bangkrut*" yang pada intinya penelitian ini menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan bangkrut atau dilikudasi serta membahas tentang penyelesaian yang dapat ditempuh apabila perusahaan tidak membayarkan pesangon pekerja.

Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah saya jabarkan penelitian pertama lebih meneliti mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja diphk dengan alasan *force majeure* yang dilakukan sepihak dikarenakan kerugian yang terus menerus dialami oleh perusahaan serta pengaturan pesangon yang berhak pekerja dapatkan, sedangkan penelitian kedua lebih meneliti mengenai pemenuhan hak yang didapatkan pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan bangkrut. Hal tersebut sangat berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan, dalam penelitian ini penulis menekankan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang diphk akibat efisiensi biaya serta terdapat kekaburan norma yang terkandung dalam Pasal 36 huruf b PP No.35 Tahun 2021 terkait pemutusan akibat adanya efisiensi biaya dalam hubungan kerja serta upaya penyelesaian penyelesaian yang dapat dilakukan sesuai dengan UU PHI.

Permasalahan yang seringkali terjadi yaitu terkait hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang selanjutnya permasalahan tersebut akan berkembang, seperti dalam pembuatan perjanjian kerja terjadi ketidakseimbangan hubungan kerja pengusaha dengan pekerja. Selain ketidakseimbangan tersebut, terdapat perusahaan yang melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) yang disebabkan iklim persaingan yang semakin ketat sehingga hal tersebut akan berimbas kepada pekerja yang tuntutan kerjanya akan, atau pekerja akan dibatasi hingga terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁷ PHK yang dilakukan akibat efisiensi biaya merupakan salah

⁵ Amelianda, Muhamad Anka. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Alih Daya dan Penerapan Pengaturan Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Perusahaan Farmasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo SE Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Kepada Perusahaan Lain." *PhD diss: Universitas Kristen Maranatha*, (2015):13.

⁶ Judian, Doni. *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing* (Jakarta, Dunia Cerdas, 2014), 149.

⁷ Kahfi, Ashabul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum 3*, No. 2 (2016): 59-72.

satu permasalahan yang seringkali terjadi di bidang ketenagakerjaan untuk mencegah terjadinya kerugian bagi perusahaan, pada saat dilakukannya PHK pun perusahaan wajib melakukan kewajibannya kepada para pekerja, contohnya pemberian uang pesangon sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸ Maka dari itu, penulis tertarik membuat penelitian berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT EFISIENSI BIAYA.”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum pekerja *outsourcing* dalam pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi biaya menurut hukum nasional?
2. Bagaimana upaya penyelesaian hukum dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja pekerja *outsourcing*?

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan dibuatnya jurnal ini yaitu untuk mengetahui pengaturan hukum mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* atau alih daya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, sejak adanya pengaturan hukum tentang pekerja *outsourcing* yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan kemudian terdapat beberapa perubahan pasal sejak diundangkannya UU Cipta Kerja. Perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* yang dalam pemutusan hubungan kerja serta upaya penyelesaian hukum terhadap pekerja *outsourcing* dalam pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi biaya.

2. Metode Penelitian

Tujuan dibuatnya jurnal ini yaitu untuk mengetahui pengaturan hukum mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* atau alih daya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, sejak adanya pengaturan hukum tentang pekerja *outsourcing* yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan kemudian terdapat beberapa perubahan pasal sejak diundangkannya UU Cipta Kerja. Perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* yang dalam pemutusan hubungan kerja serta upaya penyelesaian hukum terhadap pekerja *outsourcing* dalam pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi biaya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengaturan Hukum Pekerja *Outsourcing* Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Biaya Menurut Hukum Nasional

Salah satu bagian yang terpenting dari suatu perusahaan ialah pekerja, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau komisi dalam hal lain (Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan).” Berdasarkan definisi yang sudah dipaparkan, dapat dipahami bahwa perkerja dapat diartikan sangat luas karena tidak terpaku pada suatu perusahaan/instansi tertentu, dengan mendapatkan imbalan

⁸ Hartini, Sri Iin., Jemaru, Salesius dan Jaya, M. Effendi. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penutupan Perusahaan.” *Jurnal Ius Publicum* 2, No. 2 (2021): 80-91.

tertentu.⁹ Maka dari itu, dapat dijelaskan bahwa pekerja merupakan orang yang di lingkup kerjanya terdapat perintah kerja dari pemberi kerja, walaupun kesan yang ditimbulkan dalam konteks kata pekerja merupakan orang yang menerima perintah kerja dan diperintah tetapi tetap mempunyai hak-hak yang harus diakomodir oleh pemberi kerja bahkan hak-hak tersebut sudah diatur sedemikian rupa dalam ketentuan hukum seperti Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, Pasak 23 Deklarasi HAM, merupakan contoh daripada perlindungan hak-hak pekerja, dan jika ditelusuri setiap orang yang akan menjadi pekerja berhak untuk memilih pekerjaannya masing-masing hingga membentuk serikat pekerja, jadi memang setiap orang yang bekerja harus menentukan terlebih dahulu dimana ia akan bekerja agar tidak terkesan perusahaan/pihak pemberi kerja sewenang-wenang terhadap karyawannya sementara pilihan untuk kerja di tempat seperti apa itu juga merupakan hak dari pekerja yang bersangkutan, selain memang untuk menghindari tindakan sewenang-wenang oleh pemberi kerja, pengaturan hukum juga mengatur mengenai pemberian upah terhadap masing-masing perkerja sehingga timbul istilah UMR, dalam UU Ketenagakerjaan mengatur selain mengatur tentang pekerja yang langsung mempunyai bkatan pekerjaan dengan pemberi kerja, dalam UU tersebut juga mengatur terkait alih daya atau yang dapat disebut dengan istilah *outsourcing*, *outsourcing* dapat menjadi salah satu jenis cara untuk setiap orang mendapatkan lapangan pekerjaan bedanya hal ini melalui suatu perusahaan khusus penyedia jasa *outsourcing*, biasanya *outsourcing* adalah kerja dalam bentuk pemborongan yang dikerjakan oleh banyak orang, berdasarkan “Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* adalah suatu perjanjian, yang mana pemborong terikat dalam membuat hubungan kerja tertentu dengan pihak lain yang akan memborongkan pekerjaannya kepada pihak pemborong dengan imbalan tertentu.” Dalam konteks waktu kerja *outsourcing* merupakan PKWT, hal ini sesuai dengan “UU Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT), UU Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35/2021).”

Perlindungan pekerja *outsourcing* Berdasarkan Pasal 18 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.” Perusahaan Alih Daya harus memenuhi syarat-syaratnya sesuai dengan Pasal 20 PP 35/2021. Permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan yang kerap kali terjadi dalam di lingkungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya, salah satunya tenaga kerja *outsourcing*. Tenaga kerja dan atasan terlepas dari tingkatan maupun status yang dimiliki, dihadapan hukum memiliki hak yang sama. Perselisihan terkait PHK memang sangat sering terjadi di berbagai perusahaan.¹⁰ PHK memiliki arti pemutusan hubungan kerja diantara pekerja dengan pengusaha, kebanyakan dari para pekerja menghindari PHK dikarenakan kebutuhan

⁹ Suhartoyo. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional.” *Administrative Law and Governance Journal*, No. 2 (2019.): 326-336.

¹⁰ Sulaiman, Abdullah dan Walli, Andi. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), 149.

finacial yang akan berdampak dalam seluruh aspek hidupnya..¹¹ Berdasarkan UU Cipta Kerja mengatur bahwa "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1))." penyebab adanya PHK dikarenakan adanya perselisihan antara pekerja dengan pihak pemberi kerja, atau karena permasalahan internal perusahaan yang mengharuskan untuk memberhentikan beberapa pekerja, tetapi terdapat beberapa pekerja memang tidak terima akan PHK perusahaan apalagi pekerja *outsourcing* yang terikat perjanjiannya dengan perantara perusahaan.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, MK menegaskan adanya alih daya atau *outsourcing* merupakan kebijakan usaha dalam rangka efisiensi usaha yang lumrah dari suatu perusahaan. Akan tetapi pekerja hak-haknya harus dilindungi konstitusi agar tidak kehilangan haknya saat melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing*. Dapat disimpulkan bahwa MK memberikan 2 tipe dari *outsourcing* yang memang tujuannya untuk melindungi para pekerja dan mencegah adanya tindakan dieksploitasi sehingga disyaratkan agar perjanjian dibuat PKWTT bukan PKWT.¹² Perusahaan wajib bertanggung jawab apabila melakukan pemutusan dalam hubungan kerja serta diwajibkan untuk memberikan hak kompensasi, uang jasa/uang penghargaan pada masa kerja dan uang ganti rugi atau uang pengalihan hak, hal ini sesuai dengan Pasal 156 UU Ciptaker, selain itu secara tersirat dalam PP 35/2014 menjelaskan bahwa pengaturan PHK yang dilakukan dengan alasan efisiensi biaya dapat dilakukan dengan alasan efisiensi karena mengalami kerugian dan efisiensi agar perusahaan mencegah terjadinya kerugian.¹³ UU Ciptaker merupakan peraturan yang baru diundangkan tahun 2020 sehingga dianggap aturan yang dapat menjelaskan lebih rinci terkait aturan-aturan yang dilakukan perubahan. Selain itu juga pemerintah menerbitkan PP 35/2021 yang mengatur tentang PHK, tetapi terdapat beberapa hal yang belum diatur dalam aturan tersebut, karena dalam PP ini tidak memberikan penjelasan lebih lanjut terkait tindakan efisiensi seperti apa, yang dilakukan perusahaan yang mengharuskan untuk melakukan PHK terhadap para pekerjanya, walaupun sudah dijelaskan dalam Pasal 36 huruf b yaitu "Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian" tetapi belum jelas dan tegas sehingga hal ini akan menyebabkan multitafsir terhadap klausul tersebut.¹⁴ Untuk menciptakan kepastian hukum, hak yang didapatkan pekerja dari akibat PHK yang dilakukan dengan alasan efisiensi disebabkan perusahaan yang mengalami kerugian dan efisiensi agar mencegah terjadinya kerugian diatur dalam PP 35/2021 yaitu Pasal 40 ayat (2), (3), (4) dan Pasal 43 ayat (1), (2).

¹¹ Pranabayu, Aditya dan Sukihana, Ida Ayu. "Perlindungan Hukum Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Kertha Negara: Jurnal Ilmu Hukum* 7, No. 10 (2019): 1-14.

¹² Khairani. "Kedudukan *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011." *Jurnal Konstitusi* 11, No. 4 (2016): 805-825.

¹³ Cahyaningtyas, Vincensia Anindya. "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Melakukan Relokasi Untuk Efisiensi." *MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum* 8, No. 1 (2022): 16-29.

¹⁴ *Ibid*

3.2. Penyelesaian Hukum Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja *Outsourcing*

Perusahaan yang akan melakukan PHK kepada pekerjanya harus memberi surat pemberitahuan terlebih dahulu. Apabila pekerja menolak dalam pemutusan hubungan kerja maka setelah mendapat surat yang berisi pemberitahuan tersebut paling lambat 7 hari kerja, pekerja harus membuat surat penolakan berisi alasan menolak PHK. Namun jika terdapat masalah dari PHK tersebut maka dapat dilakukan upaya penyelesaian perselisihan sesuai UU PHI. Dalam bidang ketenagakerjaan, timbulnya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tidak dapat dihindari, hal tersebut didasari adanya tidak terima dari apa yang diperoleh baik dari pekerja maupun pemberi kerja. Permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja pekerja *outsourcing* dapat diselesaikan dengan cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 2 UU PHI menjelaskan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

a. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena hak yang tidak terpenuhi berakibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan 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.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja /Serikat Buruh

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Berdasarkan ketentuan hukum dalam PHI, penyelesaian sengektanya wajib terlebih dahulu dilakukan/diadakan musyawarah antara pekerja dengan pihak pemberi kerja atau pihak perusahaan untuk mencapai suatu mufakat, jika dalam proses musyawarah tidak mendapatkan solusi atau jawaban atas permasalahan, maka dapat ditempuh penyelesaian perkara tersebut melalui ketentuan Pasal 136 UU Ketenagakerjaan, sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan untuk penyelesaian perkara ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan musyawarah dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁵ Prosedur terkait penyelesaian perkara hubungan industrial diatur dalam UU PHI, yaitu melalui jalur non litigasi berupa penyelesaian

¹⁵ Udiana, I Made. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial* (Denpasar, University Press, 2016), 5.

secara bipartite, mediasi, konsiliasi atau arbitrase dan litigasi, untuk permasalahan PHK langkah hukum yang dapat ditempuh sesuai dengan UU PHI, sebagai berikut:¹⁶

1. Bipartit

Bipartit merupakan salah satu penyelesaian sengketa yang dilakukan dengan melakukan musyawarah kepada para pihak yang bersengketa, dalam musyawarah ini tentu tujuannya adalah sebuah mufakat perdamaian, dan penyelesaian melalui bipartit wajib dilakukan terlebih dahulu jika terjadi perselisihan hubungan industrial, dalam tahap bipartit ini para pihak menyampaikan masalahnya dan dilanjutkan dengan perundingan jika tercapainya sebuah kesepakatan maka perjanjian bersama (PB) didaftarkan ke PHI, namun jika hasilnya tidak mencapai mufakat untuk berdamai maka pihak yang bersangkutan atau salah satunya mencatatkan perselisihan ke instansi yang terkait / berwenang untuk ditindak lanjuti (Pasal 3, Pasal 4 ayat (1), Pasal 7 UU PHI)

2. Mediasi

Mediasi merupakan bentuk penyelesaian sengketa dengan melibatkan seorang mediator yang bersifat netral, tentu peran mediator dalam mediasi ini adalah seorang yang berperan aktif untuk membantu menjelaskan, membantu perundingan diantara pihak yang terlibat dalam perselisihan untuk mencapai kesepakatan yang diterima oleh para pihak, jika dipahami secara sekilas alur mediasi mengenai sengketa hubungan industrial ini, tentunya seorang mediator yang pada awalnya harus mengerti mengenai kasus yang dipermasalahkan, setelah ini melakuakn sidang, dalam prosesnya pun seorang mediator dapat memanggil saksi ahli untuk membantu memberikan keterangan terkait kasus, jika memang mediasi ini mencapai sebuah kesepakatan maka didaftarkan ke PHI, namun jika memang tidak tercapainya suatu kesepakatan maka mediator memberikan anjuran/usul tertulis kepada para pihak (Pasal 8 sampai Pasal 16 UU PHI.)

3. Konsiliasi

Konsiliasi adalah salah satu cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya dalam perusahaan dengan cara upaya bersama dalam memecahkan masalah yang dibantu oleh 1 maupun lebih seorang konsiliator, tugas utama dari seorang konsiliator wajib memberikan anjuran/usul tertulis kepada pihak yang bersengketa, tentu tujuan dari konsiliasi ialah agar mencapai sebuah kesepakatan yang nantinya didaftarkan dalam PHI. (Pasal 17 sampai 28 UU PHI)

4. Arbitrase

Arbitrase adalah cara penyelesaian dalam perselisihan yang terjadi di hubungan industrial dilakukan diluar pengadilan sebelumnya para pihak membuat sebuah kesepakatan tertulis untuk bersedia dan menyerahkan perkara ini kepada lembaga arbitrase karena sifat dari putusan arbiter bersifat final dan mengikat. (Pasal 29 sampai 54 UU PHI)

5. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

PHI memiliki wewenang pada Pengadilan Negeri setempat, sebagaimana hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 56 UU PHI, dan mengenai perselisihan mengenai PHK dengan alasan efisiensi biaya terhadap pekerja *outsourcing* dalam masa kontrak maka dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Maka dari itu hak-hak pekerja *outsourcing* dapat dilindungi. Maka dapat disimpulkan,

¹⁶ Tarigan, Agustaro., Nurhayati, Siti dan Syafi'I, Abdullah. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Di Phk Dalam Masa Waktu Kontrak Belum Selesai." *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1*, No. 1 (2021): 6-6.

penyelesaian perselisihan PHK akibat efisiensi biaya kepada pekerja *outsourcing* yang masa kontraknya belum berakhir, hal-hal yang dapat diupayakan oleh pekerja *outsourcing* untuk melindungi hak-haknya melalui proses penyelesaian non-litigasi dan litigasi. (Pasal 55 sampai 60 UU PHI)

4. Kesimpulan

Pengaturan hukum pekerja *outsourcing* dalam pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi biaya menurut hukum nasional diatur dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT), PP 35/2021, khusus untuk pesangon PHK diatur dalam PP 35/2021 yaitu Pasal 40 ayat (2), (3), dan (4) dan Pasal 43 ayat (1) dan (2). Pengaturan terkait dengan PHK dikarenakan alasan efisiensi dalam PP 35/2021 tidak mengatur secara langsung terkait PHK dengan alasan efisiensi biaya, khususnya Pasal 36 huruf b PP 35/2021 adalah pasal yang terdapat kekaburan karena tidak menjelaskan mengenai contoh tindakan lebih lanjut dan seberapa besar kerugian perusahaan yang dapat melakukan efisiensi, di bagian penjelasan pasal tidak terdapat penjelasan secara lebih lanjut mengenai pasal tersebut. Dalam Pasal 36 b perusahaan yang mengalami kerugian juga tidak secara rinci dijelaskan kategori jenis-jenis kerugian perusahaan yang harus dilakukannya untuk efisiensi perusahaan. Upaya penyelesaian hukum dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja pekerja *outsourcing* dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan, wajib musyawarah mufakat antara pengusaha dan pekerja. Apabila terdapat perbedaan pendapat dapat mengajukannya ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Upaya penyelesaian dalam perselisihan hubungan industrial ada 5 yaitu, bipartit, mediasi, arbitrase, konsiliasi, dan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Judian, Doni. *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*. Jakarta: Dunia Cerdas, 2014.
- Udiana, I Made. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. Denpasar: University Press, 2016.
- Sulaiman, Abdullah dan Walli, Andi. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.

Jurnal:

- Cahyaningtyas, Vincensia Anindya. "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Melakukan Relokasi Untuk Efisiensi." *MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum* 8, No. 1 (2022): 16 - 29.
- Hanifah, Ida. "Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri". *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 5, No. 1 (2020): 10 - 23.
- Hartini, Sri Iin., Jemaru, Salesius dan Jaya, M. Effendi. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan

- Hubungan Kerja Dengan Alasan Penutupan Perusahaan." *Jurnal Ius Publicum 2*, No. 2 (2021): 80 - 91.
- Kahfi, Ashabul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum 3*, No. 2 (2016): 59-72.
- Khairani. "Kedudukan *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011." *Jurnal Konstitusi 11*, No. 4 (2016): 805-825.
- Pranabayu, Aditya dan Sukihana, Ida Ayu. "Perlindungan Hukum Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum 7*, No. 10 (2019): 1- 4.
- Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law and Governance Journal 2*, No. 2 (2019): 326-336.
- Tarigan, Agustaro., Nurhayati, Siti dan Syafi'I, Abdullah. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Di Phk Dalam Masa Waktu Kontrak Belum Selesai." *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1*, No. 1 (2021): 6-6.
- Tegal, Dosen Fakultas Hukum Panca Sakti. "Hukum Progresif Sebagai Solusi Hukum Yang Mensejahterakan Rakyat." *Jurnal Pembaharuan Hukum 1*, No. 3 (2014): 268-286.
- Wahari, Ni Putu Diah Anjeni Werdhi dan Purwanto, I Wayan Novy. "Kedudukan Hak Pekerja Ketika Perusahaan Dinyatakan Pailit." *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum 7*, No. 4 (2019): 1-14.
- Yudiastawan, I Komang dan Purwanti, Ni Putu. "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dan Pekerja Harian Di Perhotelan Kabupaten Badung." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum 7*, No. 11 (2019): 1-15.

Disertasi:

- Amelianda, Muhamad Anka. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Alih Daya dan Penerapan Pengaturan Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Perusahaan Farmasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo SE Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Kepada Perusahaan Lain." *PhD diss: Universitas Kristen Maranatha* (2015).

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan
Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP.100/Men/VI/2004 tentang
Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT).