

## **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)**

**Jovita Do Rosário Amaral**

Universitas Airlangga Surabaya

*e-mail:* [amaralmyta@gmail.com](mailto:amaralmyta@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Posisi pekerja buruh sangat lemah dibandingkan dengan posisi pemilik pekerjaan dalam praktiknya. Sejumlah hak tenaga kerja telah diatur dalam pasal undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Terkadang, hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh pemberi kerja dan perusahaan outsourcing karena tidak ada ancaman sanksi atau hukuman atas pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja outsourcing. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pekerja outsourcing berhak atas perlindungan K3 dari perusahaan? (2) Upaya hukum apa yang dapat diterapkan untuk melindungi pekerja outsourcing dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)?

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-normatif, dengan berpijak pada peraturan perundang-undangan yang berlaku (hukum positif) untuk menemukan kebenaran secara yuridis hukum. Lebih lanjut, ini berkaitan dengan penerapan dalam praktik hukum ketenagakerjaan dunia, khususnya masalah outsourcing. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan hukum, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Sumber bahan hukum dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deduktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan:

1. Pekerja outsourcing memiliki hak atas Kesehatan dan Keselamatan (K3). Namun hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh pemberi kerja dan perusahaan outsourcing karena tidak ada ancaman sanksi atau sanksi atas pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja outsourcing.
2. Upaya hukum untuk melindungi pekerja outsourcing dapat bersifat preventif atau represif. Selanjutnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Pertama, penyelesaian sengketa di luar pengadilan misalnya dengan perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Kedua, penyelesaian sengketa melalui (di) pengadilan misalnya dilakukan melalui upaya hukum biasa dan upaya hukum luar biasa.

**Kata Kunci :** Hak Tenaga Kerja, Alih Daya, Upaya Hukum

### ***ABSTRACT***

The position of labor workers is very weak compared to the position of the owner of the work in practice. A number of labor rights have been regulated in the articles of law number 13 year 2003 on employment. At times, these rights are not met by employers and outsourcing companies because there is no threat of sanctions or penalties for violations or crimes against the rights of the outsourced worker. The main issues of this research are: (1) Are outsourced workers

entitled to Health and Safety (K3) protection from the company? (2) What legal remedies can be applied to protect outsourced workers in Occupational Safety and Health (OSH)?

The type of research used in this study is juridical-normative, by basing on the current legislation (positive law) to find the truth legally-juridical. Furthermore, it relates to application in the world's practice of employment law, in particular the issue of outsourcing. The approach used in this research is the approach of law, case approach, and conceptual approach. The sources of legal materials in this study are primary legal materials and secondary legal materials. The analysis technique used in this research is deductive analysis method.

The results of this study show:

1. Outsourced workers have rights to Health and Safety (OSH). However, these rights are not met by employers and outsourcing companies because there is no threat of sanctions or penalties for violations or crimes against the rights of outsourced workers.
2. The legal effort to protect outsourced workers can be preventive or repressive. Furthermore, the settlement of industrial relations disputes outside the court and through (in) the courts. First, the settlement of disputes outside the court for example, with bipartite negotiations, conciliation, arbitration and mediation. Second, the settlement of disputes through (in) courts for example is done through ordinary legal remedies and extraordinary legal remedies.

**Keywords:** *Labour Rights, Outsourcing, Legal Remedies*

## PENDAHULUAN

Menurut Budiarta, kalau dicermati tampak adanya ketidakjelasan atau kekaburan norma dalam pengaturan *outsourcing* yang membuka ruang multitafsir yang rentan menimbulkan ketidak-harmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dalam sistem *outsourcing*. Kekaburan pengaturan yang dimaksud berkaitan dengan kepastian hukum hubungan kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dapat dengan hubungan kerja PKWT dan/atau PKWTT, sebagaimana Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) b dan d jo Pasal 59 dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Terkait dengan ini, hubungan kerja yang terjadi dalam perjanjian *outsourcing* adalah antara pekerja atau buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan). Jika sejumlah persyaratan yang ditentukan dalam undang-undang tidak dipenuhi, maka demi hukum, status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh (perusahaan *outsourcing*) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Praktik dalam perjanjian kerja *outsourcing* cenderung digunakan PKWT/kontrak, sehingga mudah bagi perusahaan untuk melakukan PHK kalau perusahaan tidak membutuhkan lagi.<sup>1</sup>

Konsekuensi dari ketentuan tersebut di atas adalah apabila ada pelanggaran peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja terhadap tenaga kerja *outsourcing*, maka tenaga kerja *outsourcing* tidak bisa melakukan tuntutan hukum kepada pemberi kerja, meskipun pelanggaran dilakukan oleh pemberi kerja, oleh karena Pasal 66 ayat (2) menganggap tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini bagi perusahaan, sangat menguntungkan karena tidak lagi bertanggungjawab atas beberapa komponen yang cukup memberatkan perusahaan seperti pembayaran pesangon, THR, PHK, atau lainnya, karena sudah diambil alih oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Namun, tidak demikian

---

<sup>1</sup> I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 13-14

halnya bagi buruh, *outsourcing* justru menimbulkan persoalan ketidakpastian hubungan kerja, karena kontrak kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan penyedia buruh seringkali berakhir ketika pekerjaan masih tersedia. Selanjutnya, ketika pekerjaan tidak ada maka yang terjadi adalah *no work no pay*, yaitu tenaga kerja tidak akan digaji selama tidak bekerja.

Berdasarkan pendapat kalangan buruh, praktik sistem kerja *outsourcing* oleh perusahaan dimaksudkan untuk:<sup>2</sup> a) Menghindari pesangon, Tunjangan Hari Raya (THR), upah, dan hak normatif lainnya; b) Melemahkan gerakan buruh, sebab dengan sistem ini buruh enggan dan takut untuk berorganisasi; c) Perusahaan tidak terganggu dengan aksi buruh seperti demonstrasi, mogok dan lain sebagainya yang mengancam eksistensi produksi perusahaan; d) *Cost* rekrutmen buruh, dan peningkatan kemampuan dan *skill* buruh tidak lagi menjadi tanggung-jawab perusahaan melainkan penyedia jasa buruh.

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

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

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, utamanya tenaga kerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (alih daya), sehingga dalam praktiknya yang di-*outsource* adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di-*outsource* mengakibatkan tenaga kerja dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang;
2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian

---

<sup>2</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 68.

pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.

3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan tenaga kerja lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan *principal* dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Stigmatisasi atas praktik *outsourcing* selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktivitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang dapat menjurus pada aksi mogok kerja dan demonstrasi. Padahal, untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan harus dihindari. Menurut Adrian Sutedi, “tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha.”<sup>3</sup> Jadi, keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.

Perwujudan keharmonisan dimaksud harus dilakukan pemerintah dengan segera mencari solusi untuk meminimalisir dampak negatif dari praktik *outsourcing*. Selama waktu yang panjang memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* hanyalah kepentingan pengusaha dan pemilik modal saja. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman.<sup>4</sup>

Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, karena fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan bukan sebagai instrumen nilai yang otomom dan independen saja, melainkan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial (*law is a tool of social engineering*).<sup>5</sup>

#### **A. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian hukum dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja.” Dengan rumusan masalah

1. Apakah pekerja *outsourcing* berhak mendapat perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari perusahaan?
2. Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan untuk melindungi pekerja *outsourcing* dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)?

#### **B. METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif, yakni dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku (hukum positif) dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual.

---

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 38.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 30-31.

## C. PEMBAHASAN

### 1. HAK PEKERJA *OUTSOURCING* ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)

Pasal 56 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Kebanyakan dari para pekerja *outsourcing* adalah termasuk dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Meskipun demikian pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni hak nondiskriminasi. Hak-hak dasar ini dipertegas lagi dalam Pasal berikut ini: 1) Pasal 35 ayat (2) menyatakan bahwa pelaksana penempatan kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; 2) Pasal 35 ayat (3) menyebutkan bahwa pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Kedua ayat ini memberikan pengertian yang sangat luas akan arti “perlindungan.” Hal ini dipertegas lagi dengan kata “mencakup” kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan (K3). Kata “mencakup” berarti meliputi akan tetapi tidak terbatas pada apa yang disebutkan dalam kata meliputi tersebut. Pengertian ini apabila dihubungkan dengan pengertian non diskriminasi dengan pekerja tetap sebagaimana disebutkan dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini maka sebenarnya secara substantif tidak ada perbedaan antara pekerja tetap dan pekerja untuk waktu tertentu tipe *outsourcing* termasuk dalam hak-hak normatifnya apabila ia diberhentikan dari kerjanya oleh pemberi kerja.

Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait dengan PKWT menjelaskan di mana pekerja *outsourcing* termasuk di dalam kategori ini maka para pekerja ini harus diberikan pekerjaan yang sesuai dengan sifatnya yang disebut dalam ayat (1) dan (2) Pasal 59 Undang-undang ini. Seandainya tidak sesuai, misalnya pekerjaan administrasi kantor yang tidak dapat dipisahkan dengan pekerjaan rutin pegawai tetap lainnya, maka demi hukum pekerja *outsourcing* harus diakui oleh pemberi kerja sebagai pekerja tetapnya dan tidak dapat didiskriminasikan dengan pekerja tetap lainnya. Hal ini dipertegas dalam Pasal 65 ayat (4) dan ayat (8) sehingga hak-haknya harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam hal jangka waktu kerja.<sup>5</sup>

Kondisi yang menyebabkan pekerja merasa tidak nyaman dan aman dalam bekerja seiring dengan tidak terjaminnya kepastian kelangsungan pekerjaan menyebabkan pekerja terus-menerus mencari pekerjaan baru yang di mana bisa memberikan masa depan yang lebih baik. Tentu saja hal ini sangat merugikan perusahaan pengguna jasa pekerja *outsourcing*. Pekerja berhak memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Demikian pula sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, maka setidaknya pekerja harus diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) bagi pekerja *outsourcing*.

---

<sup>5</sup> Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*,

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berdasarkan peraturan perundang-undangan berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 99 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengaturan hal tersebut dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia.

Namun pada umumnya, dalam sistem *outsourcing*, hak pekerja/buruh *outsourcing* terhadap jaminan sosial tenaga kerja, tidak jelas disebutkan dalam perjanjian kerjanya. Pekerja/buruh *outsourcing* yang diikutsertakan pada Jamsostek, maka PT Jamsostek akan mencantumkan hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan tiga program Jamsostek (Pasal 2 PP Nomor 84 Tahun 2013):

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja. Demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalur yang biasa/wajar dilalui setiap hari. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24% sampai dengan 1,74% dari upah pekerja sebulan.

2. Jaminan Kematian

Kematian yang mendapatkan santunan adalah pekerja yang meninggal dunia pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini merupakan suplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan pekerja. Jaminan ini dimaksudkan untuk membantu menanggulangi/meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan biaya pemakaman. Besarnya jaminan ini adalah 0,30% dari upah sebulan pekerja yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.

3. Jaminan Hari Tua

Adanya ketidakpastian status maupun ketidakpastian kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh *outsourcing*, membuat para pekerja/buruh *outsourcing* tidak memiliki jaminan sosial maupun hari tua sebagaimana diamantkan dalam Pasal 99 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena pihak perusahaan pemberi pekerja sudah membebaskan tanggung-jawabnya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) dan perusahaan penyedia jasa pekerja juga tidak mau mempunyai resiko apabila sewaktu-waktu perusahaan

pemberi pekerjaan tidak memerlukan jasa pekerja/buruh lagi. Pekerja/buruh *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek di mana program tersebut merupakan hak dari pekerja/buruh *outsourcing*. Tidak itu saja, yang menjadi pertanyaan tentang hak terhadap program jaminan hari tua ini adalah perjanjian kerja *outsourcing* waktunya paling lama 2 tahun sehingga tidak memungkinkan pekerja *outsourcing* akan mendapatkan hak terhadap program jaminan hari tua tersebut.

Pengakuan terhadap hak setiap warga negara pada hakikatnya sudah dijamin didalam pembukaan UUD 1945 terutama dalam alinea keempat sebagaimana terdapat dalam klausul tujuan Negara yang ingin melindungi seluruh warga Negara dan mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Selanjutnya, cita-cita yang terdapat dalam pembukaan UUD 1945 tersebut dipertegas dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak untuk bekerja dalam UUD 1945, tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak*

*dalam hubungan kerja.*” Perumusan hak setiap orang untuk bekerja sebagai hak konstitusional merupakan jaminan bahwa seluruh warga negara Indonesia memiliki hak untuk bekerja yang dapat terwujud oleh sistem atau kebijakan pemerintah. Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dari sudut konstitusi memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pewujudan amanat pasal-pasal tersebut diperlukan adanya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian internal dari pembangunan nasional.

Anak kalimat dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yakni “...serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” mengandung arti bahwa setiap pekerja wajib mendapatkan imbalan, di mana imbalan tersebut berupa upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukakan. Pekerja juga wajib diperlakukan secara adil dan pantas, terlepas dari apa pun jenis hubungan kerjanya. Pekerja *outsourcing*, baik yang memiliki hubungan kerja secara PKWTT ataupun PKWT, berhak diperlakukan secara adil baik oleh perusahaan *outsourcing (vendor)* maupun oleh perusahaan penyedia pekerjaan. Hak untuk diperlakukan sama dan sederajat tercantum pula dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan. Pasal 38 Undang-undang HAM menyebutkan bahwa setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, sederajat atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 dibentuk untuk mengatur perlindungan terhadap pekerja dari kemungkinan terjadinya sesuatu yang mengakibatkan hilangnya sebagian atau seluruhnya penghasilan pekerja disebabkan oleh hal-hal di luar kemampuannya. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang pelayanannya sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Bentuk perlindungan yang diberikan menurut Undang-undang ini adalah berupa santunan atau jaminan dan berupa pelayanan. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 3 ayat (1) yang menyebutkan bahwa untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. Artinya, perlindungan yang diberikan dikelola melalui program asuransi dengan memungut iuran kepada pengusaha yang mempekerjakannya dan/atau dari upah pekerja itu sendiri. Selanjutnya, menurut Pasal 3 ayat (2) setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.<sup>6</sup>

Menurut Pasal 14 ayat (1), pemerintah secara bertahap mendaftarkan penerima bantuan iuran sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang terdiri dari pegawai negeri, pekerja dan fakir miskin. Program jaminan sosial meliputi: a) Jaminan Kesehatan; b) Jaminan Kecelakaan Kerja; c) Jaminan Hari Tua; d) Jaminan Pensiun; e) Jaminan Kematian.

---

<sup>6</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, RajaGrafindo Persada,

Ada empat dari lima jenis program Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara yang mengelola ketenagakerjaan, di mana badan yang dimaksud menurut Undang-undang jaminan Sosial adalah Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial (BPJS). BPJS Ketenagakerjaan dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program: a) Jaminan Kecelakaan Kerja; b) Jaminan Hari Tua; c) Jaminan Pensiun; d) Jaminan Kematian.

## 2. UPAYA HUKUM UNTUK MELINDUNGI PEKERJA *OUTSOURCING* ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)

Sarana perlindungan hukum menurut P.M Hadjon terbagi menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan Represif. Perlindungan hukum secara preventif maksudnya bahwa hak-hak normatif pekerja dijamin oleh peraturan perundang-undangan sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja atau buruh. Sedangkan perlindungan hukum represif, yaitu hak-hak pekerja atau buruh yang merupakan sarana atau upaya pekerja atau buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan sehubungan dengan adanya perselisihan, PHK, atau pelanggaran oleh pengusaha/perusahaan.

### 1. Perlindungan Hukum Secara Preventif

Wujud perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara preventif sebagai berikut:<sup>7</sup>

- a. Adanya persyaratan bahwa perusahaan *outsourcing* baik perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh harus berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Walaupun kemudian ada pengecualian khususnya terhadap perusahaan pemborong pekerjaan dalam bidang usaha tertentu dan yang di daerah tertentu masih diperbolehkan tidak berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004.
- b. Perjanjian *outsourcing* (kerja sama) antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi yang berwenang (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai ketentuan Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), Pasal 66 ayat (2) dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 ayat (2), Pasal 6 ayat (3) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.
- c. Hubungan kerja dalam *outsourcing* antara pengusaha penerima pekerja (perusahaan *outsourcing*) dan pekerja harus dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis dapat berbentuk PKWTT atau PKWT jika memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini diatur dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7), Pasal 66 ayat (2) huruf a dan huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 4 huruf b Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004 dan Pasal 5 Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/2004.
- d. Persyaratan wajib memiliki izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa/pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 66 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004.



- e. Pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
- f. Perjanjian *outsourcing* yang dibuat secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dan perusahaan pemberi kerja sekurang-kurangnya memuat:
  - 1) Jenis Pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa;
  - 2) Pengertian bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksudkan di atas, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung-jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
  - 3) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh bersedia menerima pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hal ini sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 4 Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004.
- g. Perusahaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-undang Nomor Tahun 2003 jo. Pasal 6 Kepmenakertrans No. Kep.220/MEN/X/2004 yaitu:
  - 1) Dilakukan terpisah dari kegiatan utama.
  - 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
  - 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
  - 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- h. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh pada perusahaan penerima pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) d Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003.
- i. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
- j. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa tidak memenuhi persyaratan atau sebagaimana butir 1 sampai butir 9 tersebut di atas, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh) beralih menjadi hubungan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Hal ini ditegaskan dalam ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan (9), juga dalam Pasal 66 ayat (2) d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

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

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

## **2. Perlindungan Hukum Secara Represif**

### **1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan**

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

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

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

Prosedur penyelesaian secara bipartit menurut UU PPHI sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian bipartit harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan [Pasal 3 ayat (2)].
- 2) Apabila upaya perundingan bipartit mencapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak [Pasal 7 ayat (1)].
- 3) Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama [Pasal 7 ayat (3)].
- 4) Terhadap perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama [Pasal 7 ayat (4)].
- 5) Apabila perjanjian bersama yang telah didaftar tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi [Pasal 7 ayat (5)].
- 6) Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal [Pasal 3 ayat (3)].
- 7) Apabila upaya perundingan bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya

bipartit telah dilakukan [Pasal 4 ayat (1)].

- 8) Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal pengembalian berkas (Pasal 4 ayat (2)).
- 9) Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6).

b. Konsiliasi

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

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilaksanakan oleh konsiliator, yakni seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 14 UU PPHI).

Prosedur penyelesaian melalui konsiliasi menurut UU PPHI sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 17).
- 2) Para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak [Pasal 18 ayat (2)].
- 3) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke-3 harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20).
- 4) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya [Pasal 21 ayat (1)].
- 5) Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta dari siapa pun [Pasal 22 ayat (3)].
- 6) Apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di pengadilan hubungan industrial padaadilan negeri untuk mendapat akta bukti pendaftaran [Pasal 23 (1)].
- 7) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka [Pasal 23 ayat (2)]:
  - a) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - b) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - c) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya, menyetujui maupun menolak anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran

tertulis;

- d) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
  - e) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 8) Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama [Pasal 23 ayat (3) huruf a].
  - 9) Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi [Pasal 2 ayat (3) huruf b].
  - 10) Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat (Pasal 24).
  - 11) Penyelesaian melalui konsiliasi selambat-lambatnya 30 hari

c. Arbitrase

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

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

Prosedur penyelesaian melalui arbitrase menurut UU PPHI sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih [Pasal 32 ayat (1)].
- 2) Para pihak membuat surat perjanjian arbitrase sebagai dasar untuk memilih dan menunjuk arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri [Pasal 32 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1)].
- 3) Apabila para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter, atas permohonan salah satu pihak ketua pengadilan dapat menunjuk arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri [Pasal 33 ayat (6)].
- 4) Arbiter yang bersedia ditunjuk membuat surat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih [Pasal 34 ayat (1)].
- 5) Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter [Pasal 40 ayat (1)].

- 6) Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai selambat-lambatnya 3 hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter [Pasal 40 ayat (2)].

d. Mediasi

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

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

- 1) 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 [Pasal 4 ayat (4)].
- 2) Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8).
- 3) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran [Pasal 13 ayat (1)].
- 4) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka [Pasal 13 ayat (2)]:
  - a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
  - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
  - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti

pendaftaran.

- 5) Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama [Pasal 13 ayat (3) huruf a].
  - 6) Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi [Pasal 13 ayat (3) huruf b].
  - 7) Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat (Pasal 14).
2. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui pengadilan
- a. Penyelesaian perselisihan melalui hakim

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

#### Pasal 83

1. Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
2. Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

#### Pasal 85

1. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban.
2. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat.

#### Pasal 86

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

#### Pasal 88

1. Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat- lambatnnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
2. Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya

diusulkan oleh organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2).

3. Untuk membantu tugas Majelis Hakim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditunjuk seorang Panitera Pengganti.

Pemeriksaan dalam acara di pengadilan hubungan industrial terbagi atas pemeriksaan acara biasa, dan pemeriksaan acara cepat.

- b. Penyelesaian perselisihan melalui Hakim Kasasi

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

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Uraian-uraian sebelumnya menjadi titik-tolak untuk menarik kesimpulan terhadap masalah pokok penelitian ini yakni:

1. Pekerja *outsourcing* memiliki hak-hak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta perumusan ancaman sanksi (pidana) merupakan upaya yang baik untuk mengefektifkan pewujudan hak-hak pekerja *outsourcing*. Hak-hak tersebut diatur dalam pasal-pasal dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia tenaga kerja (perusahaan *outsourcing*) karena tidak ada ancaman sanksi atau ancaman hukuman yang tegas terhadap pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*.
2. Upaya hukum untuk melindungi pekerja *outsourcing* dapat dilakukan secara preventif maupun secara represif. Selanjutnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui (di dalam) pengadilan. *Pertama*, penyelesaian perselisihan di luar pengadilan misalnya dengan perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. *Kedua*, penyelesaian perselisihan melalui (di dalam) pengadilan misalnya dilakukan melalui upaya hukum biasa dan upaya hukum luar biasa.

### **2. Saran**

1. Pemerintah perlu merumuskan ancaman sanksi atau ancaman hukuman yang tegas dan jelas terhadap pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ancaman sanksi atau ancaman hukuman ini menjadi penjamin bagi terwujud atau terpenuhinya hak-hak pekerja *outsourcing*.
2. Pemerintah dapat menggunakan hukum hasil penemuan hakim melalui berbagai

metode interpretasi atau penafsiran dalam upaya melindungi hak-hak pekerja *outsourcing*. Hasil penemuan hakim ini, dengan berbagai berbagai metode interpretasi atau penafsiran, berasal dari masyarakat yang masih mengenal hukum tidak tertulis, dan hakim merupakan perumus dan penggali nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat. Hakim harus terjun ke tengah-tengah masyarakat untuk mengenal, merasakan, dan menyelami perasaan hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasa Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1)

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3495)

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165)

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)

### **B. BUKU-BUKU**

Budiartha, I Nyoman Putu, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang, 2016. Damanik, Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun*

*2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, 2006.



- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Fahrojih, Ikhwan, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, 2016.
- Farianto, Willy, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan*, RajaGrafindo Persada, Depok, 2018.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, Surabaya, 2007.
- Hernoko, Agus Yudha, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Jehani, Libertus, *Hak-hak Pekerja bila di-PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006. Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- , *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan IV, Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Cetakan ke-10, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Moeliono, dkk., Anton M. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2008.
- Prints, Darwin. *Hukum Perburuhan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008.

Samaloisa, Rinto W., *Outsourcing Kontradiksi antara Konsep Hukum dan Praktik*, Media Nusa Creative, 2016.

Subekti, R., *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977

Suhardi, Gunarto, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2006.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Tunggal, Iman Sjahputra, *Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2009.