

## **BAB III**

### **PEMBAHASAN**

#### **3.1. Hak-Hak Pekerja Outsourcing**

Hak-hak tenaga kerja (termasuk pekerja/buruh dalam hubungan kerja) yang diatur dan dituangkan dalam Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan, relatif sangat banyak. Dapat dicontohkan (hak-hak langsung) secara berurut, antara lain misalnya:<sup>74</sup>

- a. Hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dalam arti, pekerja/buruh tidak boleh dibedakan dalam proses rekrut (khususnya dalam hubungan kerja) atas dasar suku, agama, ras, atau etnis tertentu, dan menolak bagi yang berbeda (Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- b. Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi- (Pasal 6 jo Pasal 65 ayat [4] dan Pasal 66 ayat [2] huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya).
- c. Hak memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan kompetensi kerja (Pasal 11 dan Pasal 18 jo Pasal 23 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

---

<sup>74</sup> <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt510be64fa4f3f/hak-hak-pekerja-outsourcing-%28alih-daya%29>, diakses pada tanggal 27 Januari 2015 pukul 20.00

- d. Hak memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 jo Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- e. Hak memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi (Pasal 1 angka 30 dan Pasal 78 ayat [2] jo Pasal 77 ayat [2] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- f. Hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah (Pasal 81 jo Pasal 84 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- g. Hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) haid –khusus bagi wanita-, walaupun no work no pay (Pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- h. Hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah (Pasal 82 jo Pasal 84 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- i. Hak dan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat [1])

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat [1] Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

- j. Hak jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat [1] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat [2] jo Pasal 6 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja)
- k. Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan (Pasal 104 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan jo Pasal 5 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh)
- l. Hak mogok kerja sesuai prosedur (Pasal 137 dan Pasal 138 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)

Pekerja outsourcing tidak memiliki hak pesangon yang seharusnya dapat diperoleh oleh pekerja outsourcing, yaitu Hak memperoleh “pesangon” bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat- PKWTT (Pasal 156 ayat [1] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Hak buruh lahir sebagai konsekuensi (akibat) adanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/instansi. Hak-hak dasar buruh di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:<sup>75</sup>

#### 1. Hak Dasar Pekerja Dalam Hubungan Kerja

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

---

<sup>75</sup>[https://www.facebook.com/permalink.php?id=628735520499620&story\\_fbid=646336595406179](https://www.facebook.com/permalink.php?id=628735520499620&story_fbid=646336595406179), diakses pada tanggal 27 Januari 2015 pukul 21.00

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. (Dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).

2. Hak Dasar Pekerja Atas Jaminan Sosial dan K3 (Keselamatan kesehatan kerja)

a. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

b. Keselamatan dan kesehatan kerja

Berhak meminta kepada pengusaha untuk dilaksanakannya semua Syarat-syarat Keselamatan dan kesehatan kerja. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya.

(Dasar Hukum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja., KEPRES Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang timbul karena hubungan kerja. , PP Nomor 4 Tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja., PERMEN Nomor 4 Tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan PERMEN Nomor 1 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat Lebih Baik dari Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Jamsostek).

### 3. Hak Dasar Pekerja Atas Perlindungan Upah

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, Jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.

Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini, dengan ketentuan :

- a. Pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- c. Menghitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d. membabtiskan anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- f. Suami/Isteri, Orang tua/Mertua atau anak/menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 hari

Pengusaha wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan pekerjaan tersebut buruh tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah tetapi tidak melebihi 1 (satu) tahun. Pengusaha wajib untuk tetap membayar upah kepada buruh yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan. Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan,

dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya.

(Dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan PERMEN Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum)

#### 4. Hak Dasar Pekerja Atas Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana berikut:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.



- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Yang meliputi:

- a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

(Dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

## 5. Hak Dasar Untuk Membuat PKB (Perjanjian Kerja Bersama)

Serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- a. Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha
- b. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah.
- c. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia
- d. Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan
- e. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- f. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- g. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- h. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. hak dan kewajiban pengusaha
- b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama
- d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal isi perjanjian

kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

(Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan & Undang-Undang 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.)

#### 6. Hak Dasar Mogok

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuannya ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Dalam hal mogok kerja dilakukan pemberitahuannya kurang dari 7 (tujuh) hari kerja, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi.
- b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, pengusaha dilarang:

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan.
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

(Dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan dan KEPMEN Nomor 232 Tahun 2003 tentang akibat hukum mogok kerja yang tidak sah.)

#### 7. Hak Dasar Khusus Untuk Pekerja Perempuan

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi.
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan

anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

(Dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PERMEN Nomor 3 Tahun 1989 tentang larangan PHK bagi pekerja wanita karena menikah, hamil/melahirkan dan KEPMEN Nomor 224 Tahun 2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sd 07.00.)

#### 8. Hak Dasar Pekerja Mendapat Perlindungan Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan,

pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu

- perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Hak-hak seperti di atas merupakan hak-hak dasar pekerja/buruh yang tidak semuanya diperoleh pekerja/buruh outsourcing. Pengusaha outsourcing lebih



memfokuskan diri pada prinsip bisnis yang berlebihan tanpa memperhatikan pekerja/buruh sebagai faktor produksi, sehingga tingkat motivasi pekerja/buruh outsourcing sangat rendah dalam bekerja, padahal dalam Teori Motivasi Eksternal disebutkan suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuh kembangkan motivasi kerja dan mengenai hak atas bantuan hukum bagi tenaga kerja, perlu dipahami, bahwa saat ini telah ada Undang-Undang No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum yang memberikan jaminan hak konstitusional kepada setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Dengan adanya Undang-Undang No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum Undang-Undang tersebut negara (Republik Indonesia) bertanggung jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan.

### **3.2. Upaya Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Apabila Terjadi Pelanggaran Hak-Hak Normatif**

Secara umum dalam perjanjian kerja sama pelayanan jasa kebersihan (*cleaning service*) PT.MADUSARI MAS dengan PT.AMERTA INDAH OTSUKA berpedoman pada pada perjanjian kerja antara penyedia jasa kerja dengan pengguna jasa kerja, dalam hal ini PT.AMERTA INDAH OTSUKA sebagai pihak pertama adalah suatu perseroan terbatas yang bergerak di bidang industri minuman ringan dan untuk usahanya tersebut memerlukan jasa kebersihan guna menunjang keasrian dan kenyamanan lokasi kerja, sedangkan PT.MADUSARI MAS sebagai pihak kedua adalah suatu badan usaha yang

usahanya bergerak di bidang usaha penyediaan jasa tenaga kerja/*outsourcing* untuk *cleaning service*.

Bahwa pihak pertama membutuhkan tenaga kerja jasa kebersihan, dan pihak kedua bersedia dan sanggup menyediakan sejumlah tenaga kerja sebagaimana disyaratkan dan dkehendaki oleh pihak pertama.

Maka pihak pertama dengan ini berjanji dan oleh karena itu mengikatkan diri untuk menunjuk pihak kedua dalam melaksanakan pekerjaan jasa kebersihan di lokasi pihak pertama yang selanjutnya disebut pekerjaan, dan pihak kedua dengan ini berjanji dan oleh karenanya mengikatkan diri untuk menerima penunjukkan dan melaksanakan pekerjaan tersebut, dan selanjutnya atas dasar pernyataan dan kesepakatan, maka para pihak sepakat untuk membuat dan melaksanakan perjanjian kerja sama pekerjaan jasa kebersihan yang selanjutnya disebut dengan perjanjian dilakukan dan diterima dengan syarat-syarat dan ketentuan, seperti halnya dalam isi perjanjian definisi, kelengkapan perjanjian, pernyataan dan jaminan pihak kedua, pernyataan dan jaminan pihak pertama, lingkup pekerjaan, tenaga kerja, asuransi, alat kerja, biaya pelaksanaan, cara pembayaran, perubahan moneter, memindah tangankan pelaksanaan perjanjian, kerahasiaan, jangka waktu perjanjian, perpanjangan perjanjian, evaluasi, *force majeure*, pemutusan perjanjian, korespondensi, penyelesaian perselisihan, penutup

Apabila terjadi kasus wanprestasi dalam kegiatan outsourcing atau alih daya yang berhubungan dengan pekerja dan PT. MADUSARI MAS, mengenai hak pekerja maka berpedoman pada isi atau klausul perjanjian yang telah dibuat

sebelumnya dan telah disepakati bersama, jika tidak bisa dimusyawarahkan maka upaya hukum yang dilakukan dapat melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) di luar pengadilan karena di dalam ketentuan undang-undang diatur bahwa apabila ternyata pekerja outsourcing tidak dijamin hak-haknya oleh perusahaan penyedia jasa. kedudukannya beralih menjadi pekerja di perusahaan pengguna jasa, hal ini tidak serta merta menyebabkan kedudukan mereka secara yuridis dapat berubah. Tidak adanya jaminan kepastian seseorang dapat bekerja secara terus menerus dalam hubungan kerja yang dilakukan secara outsourcing timbul karena hubungan kerja menyangkut tiga pihak yaitu perusahaan pengguna, perusahaan penyedia jasa dan pekerja. Dalam memberikan suatu pekerjaan bagi pekerja, perusahaan penyedia jasa sangat tergantung kepada kebutuhan perusahaan pengguna. Model kontrak outsourcing berpeluang memunculkan sengketa perburuhan, hal ini terjadi karena Indonesia belum memiliki perangkat hukum yang khusus mengatur mengenai status pekerja dari perusahaan penyedia jasa. Konflik hubungan kerja ini bahkan terus berlanjut hingga terjadi perselisihan hubungan industrial yang dibawa hingga tingkat kasasi. Dalam hal ini yang terjadi perselisihan hubungan industrial, yaitu Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, dan jika perundingan mencapai hasil selanjutnya dibuatkan perjanjian kerja bersama (PKB). Apabila perundingan tidak

tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya penyelesaian di luar pengadilan Hubungan Industrial melalui upaya Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase. Dijelaskan sebagai berikut:<sup>76</sup>

a. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial (mediasi) adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Setelah instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan menerima pencatatan perselisihan hubungan industrial dari salah satu pihak yang berselisih, maka instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaiannya melalui konsiliasi atau arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaiannya, baik melalui konsiliasi atau arbitrase, maka dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja instansi tersebut melimpahkan penyelesaian perselisihan itu kepada mediator.<sup>77</sup>

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal tercapa kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka dapat dibuat

---

<sup>76</sup> Sugeng Hadi Purnomo, *Handout Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Luar Pengadilan Hubungan Industrial*, 2014, h.2

<sup>77</sup> *Ibid.*, h.3

Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama (PB) untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.<sup>78</sup>

Apabila penyelesaian perselisihan tidak mencapai suatu kesepakatan, maka dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama, mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis dan menyampaikannya kepada para pihak. Terhadap anjuran mediator tersebut, selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tersebut, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator. Pihak yang tidak memberikan jawaban/pendapat dianggap menolak anjuran. Apabila anjuran tersebut disetujui oleh para pihak, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama (PB) guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.<sup>79</sup>

#### b. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

---

<sup>78</sup> *Ibid.*

<sup>79</sup> *Ibid.*

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang konsiliasi.<sup>80</sup>

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama (PB) untuk mendapat akta bukti pendaftaran.<sup>81</sup>

Apabila penyelesaian perselisihan tidak mencapai suatu kesepakatan, maka dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama, konsiliator harus mengeluarkan anjuran tertulis dan menyampaikannya kepada para pihak.<sup>82</sup>

Terhadap anjuran konsiliator tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator. Pihak yang tidak memberikan jawaban/pendapat dianggap menolak anjuran.<sup>83</sup>

Apabila anjuran tersebut disetujui oleh para pihak, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah

---

<sup>80</sup> *Ibid.*

<sup>81</sup> *Ibid.*

<sup>82</sup> *Ibid.*, h.4

<sup>83</sup> *Ibid.*

hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama (PB) guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.<sup>84</sup>

c. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (final and binding).<sup>85</sup>

Ketentuan penunjukan arbiter dalam pasal 33 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur para pihak yang telah menandatangani perjanjian arbitrase tunggal atau majelis arbiter dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Apabila para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud. Selanjutnya apabila para pihak sepakata untuk menunjuk majelis arbiter, maka masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja. Sedangkan untuk arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk masing-masing para pihak untk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase. Namun apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan untuk menunjuk arbiter tunggal maupun majelis arbiter, maka atas permohonan

---

<sup>84</sup> *Ibid.*

<sup>85</sup> *Ibid.*, h.5

aalah satu pihak. Ketua Pengadilan dapat meenagangkat arbiter dari daftar arbitrase yang ditetapka oleh Menteri.<sup>86</sup>

Dengan ditetapkannya arbiter (tunggal atau majelis) baik oleh para pihak maupun atas penetapan Pengadilan, maka para pihak dengan arbiter membuat perjanjian penunjukan arbiter yang memuat :<sup>87</sup>

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter.
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk dselesaikan dan diambil keputusan.
- c. biaya arbitrase dan honorarium arbiter.
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase.
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter.
- f. pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditandatanganinya.
- g. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Tata pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter di atur dalam pasal 41 sampai 48 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Asas pemeriksaan perselisihan hubungan industrial di depan arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki arti lain. Artinya, asas pemeriksaan secara tertutup tidaklah bersifat mutlak, akan tetapi dapat dikesampingkan apabila para pihak menghendakinya. Asas pemeriksaan secara

---

<sup>86</sup> *Ibid.*

<sup>87</sup> *Ibid.*, h.6



tertutup ini bertolak belakang dengan asas pemeriksaan di muka sidang pengadilan yaitu fair trial, dimana setiap tahap proses pemeriksaan persidangan secara tertutup dalam forum arbitrase bersifat konfidensial, hal ini dilakukan dengan tujuan dan motivasi agar nama baik para pihak dapat terjamin kerahasiaannya sehingga pihak luar tidak tahu adanya perselisihan diantara para pihak.<sup>88</sup>

Untuk acara pemeriksaan, arbiter memanggil para pihak dan apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun setelah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai. Atau apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perselisihan dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya (*verstek*). Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini tidak memberikan penjelasan apakah terhadap putusan *verstek* tersebut dapat mengajukan perlawanan (*verzet tegen verstek*) ataukah tidak.<sup>89</sup>

Pada awal pemeriksaan pada sidang arbitrase, apabila para pihak hadir maka arbiter terlebih dahulu harus mengupayakan penyelesaian melalui perdamaian (*dading*). Apabila dalam sidang tersebut tercapai perdamaian antara

---

<sup>88</sup> *Ibid.*

<sup>89</sup> *Ibid.*

para pihak, maka perdamaian tersebut dituangkan dalam akta perdamaian (*dading acta*). Akta perdamaian ini selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Dengan dibuatnya akta bukti pendaftaran, maka akta perdamaian tersebut bersifat final dan mengikat (*final and binding*) serta mempunyai kekuatan eksekutorial (*executorial kracht*). Artinya apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi akta perdamaian, maka pihak lainnya dapat mengajukan permohonan eksekusi (*fiat executie*) pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat untuk memperoleh penetapan eksekusi.<sup>90</sup>

Jika perselisihan tidak dapat didamaikan, maka pemeriksaan dilanjutkan oleh arbiter dengan memberikan kesempatan yang sama kepada para pihak untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan tentang pendirian asing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendirian masing-masing pihak. Pemberian kesempatan yang sama juga berlaku apabila arbiter meminta penjelasan tambahan kepada para pihak atau adanya amandemen terhadap tuntutan, pembelaan serta pendirian para pihak.<sup>91</sup>

Di samping penjelasan yang disampaikan para pihak dalam sidang arbitrase, pembuktian merupakan satu hal yang menentukan bagi arbiter untuk mengambil keputusan. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini, perihal alat bukti yang dapat diajukan sebagai bukti dalam proses pemeriksaan perselisihan dapat kita temukan dalam Pasal 45 dan 46 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

---

<sup>90</sup> *Ibid.*

<sup>91</sup> *Ibid.*, h.7

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dan saksi atau saksi ahli.<sup>92</sup>

Apabila arbiter menganggap pemeriksaan telah cukup, maka proses selanjutnya dalam pengambilan putusan, arbiter atau majelis arbiter yang telah memeriksa perselisihan menetapkan suatu putusan untuk menyelesaikan perselisihan yang diperiksa. Putusan arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan (*custom*), keadilan dan kepentingan umum. Ketentuan ini memberikan kebebasan kepada arbiter dalam mengambil putusan, tidak semata-mata berdasarkan peraturan perundang-undangan saja, tetapi juga berdasarkan perjanjian, kebiasaan (*custom*), keadilan dan kepentingan umum.<sup>93</sup>

Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memuat ketentuan yang harus dimuat dalam putusan yang menyangkut syarat formal maupun materiil. Jika dirinci lebih lanjut maka syarat formal yang harus dipenuhi dari suatu putusan arbitrase hampir sama dengan putusan pengadilan pada umumnya, dan terdiri:

1. identitas para pihak (nama para pihak dan alamat/tempat kedudukan para pihak)
2. nama dan alamat arbiter
3. tempat dan tanggal putusan diambil
4. putusan ditandatangani oleh arbiter

---

<sup>92</sup> *Ibid.*

<sup>93</sup> *Ibid.*

Sedangkan untuk syarat materiil suatu putusan arbitrase terdiri dari :

- a. pendirian dan kesimpulan arbiter, ikhtisar dari tuntutan, jawaban dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih
- b. dasar alasan pertimbangan menjadi dasar putusan
- c. pokok putusan/amar putusan

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30(tiga puluh) hari sejak ditetapkannya putusan arbitrase.<sup>94</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini salah satu upaya yang dilakukan untuk mempercepat penyelesaian setiap perselisihan demi kepastian hukum yaitu dengan menentukan batas waktu penyelesaian setiap perselisihan sebagaimana berikut ini:<sup>95</sup>

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit yang dilakukan oleh para pihak (pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha) dengan melakukan perundingan paling lama 30 (tiga puluh) hari harus diselesaikan sejak tanggal dimulainya perundingan.

b. Penyelesaian melalui Mediasi dan Konsiliasi

---

<sup>94</sup> *Ibid.*

<sup>95</sup> *Ibid.*, h.8

Penyelesaian yang dilakukan melalui mediasi dan konsiliasi harus sudah selesai dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak mediator atau konsiliator menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

#### c. Penyelesaian melalui Arbitase

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, arbiter wajib menyelesaikannya selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan penunjukan arbiter. Perpanjangan waktu penyelesaian dapat dimungkinkan atas kesepakatan para pihak dengan jangka waktu perpanjangan 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari.

Jika sudah melakukan musyawarah seperti penjelasan diatas maka terjadi mufakat antara para pihak yang bermasalah terhadap masalah yang ada, dalam permusyawaratan yang terjadi sehingga ada kata mufakat sebaiknya diberi tujuan agar para pihak yang berselisih atau bermasalah dapat mencari titik temu sehingga terjadi kesepakatan antara para pihak, maksud dalam hal ini adalah adanya perjanjian perdamaian agar para pihak yang bermasalah tidak lagi ada perselisihan, dalam perjanjian perdamaian yang antara para pihak buat sebaiknya dikuatkan ke pengadilan, agar ada kekuatan hukumnya, supaya bila nanti ada salah satu dari para pihak yang bermasalah melanggar perjanjian tersebut, mereka dapat melihat isi perjanjian itu agar tidak diulangi lagi. Jadi tidak perlu menggunakan penyelesaian melalui hubungan industrial yang melalui pengadilan