

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Daerah Istimewa Yogyakarta

1. Pelanggaran Terhadap Praktik *Outsourcing*.

Perusahaan penyedia jasa *outsourcing* sudah banyak di Indonesia terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang mana berdasarkan hasil penelitian rata-rata perusahaan *outsourcing* yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah *cleaning service* dan *security*. Untuk *outsourcing* sendiri sudah ada dasar hukum yang mengaturnya. Namun dalam praktiknya ternyata masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tersebut, salah satu masalah yang muncul ialah kurangnya pengawasan dari pemerintah. Kurangnya pengawasan tersebut muncul karena masih kurangnya ketersediaan tenaga pengawas yang disediakan oleh pemerintah, itulah salah satu masalah yang membuat perusahaan *outsourcing* di Indonesia banyak yang melakukan pelanggaran. Tidak adanya pengawasan maka pelanggaran yang dilakukan makin meningkat, seperti dalam masalah pengupahan, jam kerja yang tidak sesuai dan tidak adanya kejelasan nasib para pekerja/buruh *outsourcing*. Masalah lain yang

muncul dari pemerintahan ialah tidak adanya anggaran pengawasan yang diberikan. Padahal anggaran merupakan aspek penting untuk menunjang suatu pekerjaan khususnya dalam pengawasan. Pemerintah belum bisa bersikap tegas terhadap perusahaan yang melanggar aturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah juga tidak dapat berbuat banyak terhadap para pekerja/buruh karena pemerintah lebih mementingkan takut kehilangan investor asing ketimbang memperjuangkan hak-hak para pekerja/buruh yang ada.

Selain itu masalah munculnya pelanggaran juga terjadi dari sisi perusahaan. Pelanggaran yang paling sering dilakukan ialah mempekerjakan para pekerja/buruh *outsourcing* kedalam bagian inti pekerjaan, yang mana pekerjaan inti seharusnya dilakukan oleh perusahaan tetap. Selain pelanggaran tadi, ada juga pelanggaran yang sering dilakukan perusahaan, ialah perusahaan pemberi pekerjaan ada juga yang tidak mematuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang dibolehkan untuk *outsourcing*. Jenis pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan tenaga kerja *outsourcing* ialah *cleaning service*, *security* atau keamanan, katering, transportasi serta penunjang di pertambangan dan perminyakan. Tapi dalam praktiknya ternyata *outsourcing* di Indonesia tidak hanya 5 jenis pekerjaan tadi saja, *outsourcing* juga diberlakukan di sektor jasa pekerjaan lainnya seperti perdagangan, jasa perhotelan dan keuangan, retail dan supermarket, industri manufaktur otomotif, elektronik serta dalam perkebunan.

Pelanggaran lain yang paling sering dilakukan oleh perusahaan ialah melanggar batas waktu kerja yang telah ditetapkan bagi para pekerja/buruh menurut pasal 59 ayat (1) butir kedua yang menyebutkan bahwa pekerjaan waktu tertentu paling lama hanya 3 tahun, namun banyak perusahaan yang terus memperkerjakan para pekerja/buruh dengan cara memperpanjang waktu tersebut tanpa mengangkat para pekerja/buruh menjadi karyawan tetap. Selain batas waktu kerja, ternyata masih banyak juga perusahaan yang membuat perjanjian kerja sepihak tanpa adanya proses kesepakatan dari para pekerja/buruh. Hal ini yang menyebabkan betapa tertindasnya para kaum buruh di Indonesia.

Pelanggaran-pelanggaran dari sistem kerja *outsourcing* sebenarnya sudah seringkali terjadi, namun para pekerja/buruh tidak dapat berbuat banyak karna mereka masih berpikir untuk kedepannya, jika mereka melakukan protes yang terjadi ialah kelangsungan hidup untuk keluarga mereka akan terhenti, jadi mau tidak mau para pekerja/buruh menerima setiap kebijakan yang diberikan oleh perusahaan pemberi kerja. Penderitaan para pekerja/buruh tidak sampai disitu saja, masih ada lagi diskriminasi yang dirasakan oleh mereka, yaitu perbedaan upah, status pernikahan yang menjadi pembatas akses mendapat suatu pekerjaan dan serta hak untuk berorganisasi. Dalam sistem pengupahan sebenarnya sudah diatur dalam UU, namun dalam praktiknya rata-rata upah para pekerja/buruh *outsourcing* tercatat lebih rendah dari upah buruh tetap.

Dari setiap pelanggaran yang telah dilakukan ada sanksi yang diberikan. Sanksi merupakan salah satu bentuk upaya menegakkan hukum. Bentuk sanksi dapat berupa sanksi administrasi, sanksi pidana dan sanksi perdata. UU Ketenagakerjaan secara umum sudah mengatur mengenai sanksi yang meliputi ke 3 macam bentuk sanksi, tetapi sangat disayangkan khusus bagi yang melanggar ketentuan pasal 65 dan 66 tidak disebutkan apakah pelanggaran termasuk pelanggaran atau kejahatan sehingga tidak ada pula sanksi bagi yang tidak memenuhi ketentuan pasal tersebut.

Untuk pelanggaran terhadap ketentuan syarat-syarat sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain ialah diberikannya sanksi dalam bentuk beralihnya hubungan pekerja/buruh dari perusahaan penerima pemborongan kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal tersebut dapat dilakukan ketika perusahaan perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, tanpa bukti pelaporan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborong pekerjaan melakukan kegiatan kerja. Sanksi juga dapat diberikan apabila ada perusahaan yang merubah perjanjian kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh sejak ditanda tangannya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Selain sanksi peralihan ada juga sanksi yang diberikan untuk perusahaan yang melanggar ketentuan ialah berupa pencabutan izin

operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi berdasarkan hasil dari rekomendasi kabupaten/kota. Pencabutan izin operasional dilakukan ketika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilakukan. Selain itu pencabutan izin operasional dapat dilakukan ketika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mencatatkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilakukan.

2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing*.

Dalam sistem kerja *outsourcing* baik dalam bentuk pengusaha penyedia jasa atau perusahaan pemborongan pekerjaan harus memberikan perlindungan atau sebuah jaminan terhadap para pekerja/buruh. Pada praktiknya langkah awal dalam memberikan perlindungan ialah perusahaan tersebut sudah harus berbadan hukum, baru setelah itu ketika melakukan suatu perjanjian kerja, perjanjian tersebut harus dibuat tertulis dan didaftarkan langsung ke perusahaan atau instansi yang berwenang. Tujuan dari dibuatnya perjanjian tertulis tersebut ialah apabila perusahaan tersebut tidak memberikan perlindungan terhadap pekerjanya, maka para pekerja/buruh bisa meminta pertanggung jawaban kepada perusahaan pemberi kerja agar memenuhi hak-hak para pekerja tadi. Dalam Peraturan

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain. Dalam Pasal 13 ketentuan ini menyatakan setiap perjanjian kerja dalam pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perundang undangan. Selanjutnya dalam pasal 28 disebutkan bahwa setiap perjanjian kerja penyedia jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang undangan.

Pengaturan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang berada pada hubungan kerja dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja terdapat pada Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan. Sebagaimana bunyi dari Pasal 65 ayat (4) ialah:

“Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Maksud dari Pasal tersebut ialah perusahaan penerima pemborong pekerjaan harus memberikan perlindungan kepada pekerja dan mengatur syarat-syarat kerja sebagaimana yang sudah ditentukan dengan UU Ketenagakerjaan dan UU lain yang mengatur hak pekerja atau minimal

sama dengan perlindungan yang ditetapkan oleh perusahaan yang memberikan pekerjaan. Apa yang telah dituliskan dalam Pasal 65 sudah sangat jelas konsepnya bagaimana seharusnya perlindungan dan syarat-syarat bagi pekerja, namun berbeda halnya dengan dengan rumusan konsep pekerja yang diikat dengan penyedia jasa pekerja sebagaimana yang terdapat pada Pasal 66 ayat (2) huruf c yang berbunyi:

“Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.”

Maksud dari ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf adalah bahwa perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab penuh terhadap upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja yang akan diberikan kepada pekerja. Dalam hal ini bagi perusahaan penyedia jasa diberikan kebebasan dalam menentukan bagaimana bentuk upah dan syarat-syarat kerja yang dimaksud, karena dari konsep yang terdapat pada Pasal 66 ayat (2) huruf c tidak menentukan bagaimana bentuknya sebagaimana dalam konsep yang terdapat pada Pasal 65 ayat (4). Dengan demikian rumusan masalah perlindungan pekerja sangat tergantung pada niat baik dan semangat dari perusahaan penyedia jasa karena tidak ada penekanan yang diberikan oleh UU untuk memberikan perlindungan seperti apa yang harus diberikan. Namun dengan dikeluarkannya Permenakertrans No.19 Tahun 2012 perlindungan terhadap para pekerja/buruh dirumuskan dengan mengatur secara rinci perlindungan yang harus diberikan perusahaan penyedia jasa dengan PKWT pada pekerjaan yang tetap ada, sebagaimana

yang terdapat pada Pasal 29 ayat (2) Permenakertrans No.19 Tahun 2012 yang menyatakan bahwa: Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat : a. Jaminan kerja; b. Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan c. Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah. Hak-hak pekerja/buruh yang dimaksud pada ayat (2) huruf adalah: a. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja; b. Hak atas jaminan sosial; c. Hak atas tunjangan hari raya. Apabila suatu perusahaan tidak memenuhi ketentuan Pasal 29 ayat (2) diatas tadi, maka akan teranca dengan berubahnya hubungan kerja menjadi PKWTT. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 30 “dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 29, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan”.

Permenakertrans No.19 Tahun 2012 juga menindaklanjuti Putusan MK No.27 Tahun 2011 yang ada kaitannya dengan perlindungan pekerja yang mengalami peralihan perusahaan yang memperkerjakannya. Sebagaimana disebutkan oleh Putusan MK No.27 Tahun 2011 agar

perusahaan memberikan jaminan kelangsungan bekerja kepada pekerja apabila hubungan kerja masih berlaku sementara terjadi peralihan perusahaan penyedia jasa yang memberikan pekerjaan.

Mahkamah Konstitusi menyatakan dalam pertimbangannya bahwa untuk menghindari eksploitasi yang dilakukan perusahaan *outsourcing* demi kepentingan untuk keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan-jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja/buruh *outsourcing* maka Mahkamah Konstitusi menentukan dua model perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-haknya para pekerja/buruh, yaitu:¹⁷

- a. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* (*outsourcing company*) tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Melalui model yang pertama ini diharapkan hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT.
- b. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (TUPE) yang bekerja pada perusahaan *outsourcing*. Model yang

¹⁷ Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja, Kadek Agus Sudiarawan Fakultas Hukum Udayana Bali 2016

kedua ini diterapkan bahwa dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT, maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan dengan menerapkan prinsip TUPE.

Klausul mengenai TUPE (*Transfer of Undertaking Protection Employment*) atau yang lebih dikenal dengan tindakan perlindungan bagi pekerja yang mengamanatkan tentang pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh termasuk kedalamnya mengenai kelanjutan hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* yang baru objek kerjanya harus tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan *outsourcing*, lalu mengenai masa kerja pekerja harus diperjanjikan dalam PKWT untuk dibuat kedalam *experience letter*. Masa kerja juga menjadi salah satu dasar penentuan upah pada perusahaan *outsourcing* berikutnya.

Selain itu dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Pasal 134 dan 176, pemerintah diberi kewenangan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan Peraturan Perundang undangan dibidang ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan tugasnya, para Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan wajib merahasiakan segala sesuatu yang berdasarkan sifatnya patut dirahasiakan dan para pengawas diharapkan tidak menyalahgunakan kewenangan yang telah diberikan.

Alasan ikutnya campur tangan pemerintah dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja/buruh ialah untuk menjamin hak-hak normatif pekerja yang mempunyai dampak positif

terhadap perkembangan dunia dan agar terciptanya hubungan ketenagaaan antaran pekerja dan kelangsungan usaha bagi para pengusaha serta dapat menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Menurut Undang Undang No. 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintah Daerah yang berisi tentang sejumlah fungsi pengawasan ketenaga kerjaan akan kembali tersentralisasi dari kabupaten ketingkat provinsi.¹⁸ Tujuannya ialah untuk meningkatkan independensi team pengawas ketenagakerjaan karna mereka tidak lagi melaporkan kepada pemerintah kabupaten /kota. Pemerintah melalui Kementrian Ketenagakerjaan berinisiatif membentuk suatu ahli atau kader untuk meningkatkan kepatuhan para pengusaha. Melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No.257 Tahun 2014 dibentuklah suatu personil dari tiap perusahaan dan diberikan pembinaan mengenai norma ketenagakerjaan, untuk membantu pengusaha mengendalikan risiko ketenagakerjaan serta meningkatkan kepatuhan perusahaan dalam menerapkan norma ketenagakerjaan yang disebut Kader Norma Ketenagakerjaan¹⁹.

KNK dibentuk untuk kelangsungan usaha dan mencakup 354 perusahaan pada akhir 2016, yang meliputi perlindungan terhadap lebih

¹⁸ Undang Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

¹⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.257 Tahun 2014

dari 500 ribu pekerja²⁰. Sektor utama pabrik yang berpartisipasi dalam KNK adalah industri garmen dan alas kaki.

Selain pengawasan, bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah ialah mengenai kesejahteraan para pekerja/buruh, perlindungan dalam hubungan kerja merupakan aspek penting bagi para pekerja/buruh yang bersifat sosial ekonomis dan jasmaniah, yang termasuk kedalam perlindungan tersebut ialah:

a. Istirahat Kerja.

Dalam memperkerjakan para pekerja/buruh, pemberi kerja harus memberikan istirahat yang cukup bagi para pekerja/buruhnya agar tenaga mereka tidak terkuras secara terus dan menerus karena jika para pekerja/buruh sakit maka proses mereka bekerja akan terganggu dan membahayakan keselamatan para pekerja/buruh yang akan beresiko kerugian bagi pemberi kerja. Yang termasuk kedalam istirahat kerja adalah istirahat mingguan, libur resmi, istirahat tahunan, dan istirahat panjang apabila telah adanya suatu perjanjian. Kewajiban untuk memberikan istirahat terdapat pada Pasal 79 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang No.13 Tahun 2003. Didalam Pasal 79 ayat (1) ditentukann bahwa Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat cuti tersebut, meliputi:²¹

²⁰ Lembar Fakta : Pengawasan Ketenagakerjaan, Kenmaker, ILO

²¹ Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta, Rajawali, hlm 60

- 1) Istirahat antara jam kerja = sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- 4) 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. Hak istirahat panjang sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi para pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Bagi para pekerja yang melaksanakan ibadah sesuai dengan perintah agamanya, pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya.

Undang Undang juga menentukan bahwa bagi pekerja yang melaksanakan istirahat dan cuti diberikan hak-haknya secara penuh. Dimana maksud dari diberikan hak-haknya tadi ialah meskipun para pekerja/buruh tidak melaksanakan kewajibannya karena alasan istirahat atau cuti, mereka tetap berhak atas upah dan bayaran lainnya sesuai dengan perjanjian atau peraturan perundang undangan. Selain istirahat atau cuti yang diperoleh setiap pekerja/buruh, maka kepada para pekerja perempuan ditentukan pula dalam Undang Undang suatu istirahat yang diberikan berdasarkan kodratnya sebagai wanita yaitu cuti haid selama 2 (dua) hari setiap bulan, cuti melahirkan/keguguran dan istirahat pada jam kerja untuk menyusui anaknya. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 81, Pasal 82 dan Pasal 83 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

- a) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- b) 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.
- c) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah)

bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

- d) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Selain hak-haknya yang sudah ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan tadi, para pekerja/buruh *outsourcing* juga tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, namun demikian para pengusaha dapat memperkerjakan para pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila sifat dan jenis pekerjaannya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dengan ketentuan pengusaha wajib membayar atas upah kerja lembur.

b. Upah.

Upah merupakan hak bagi para pekerja/buruh sebagai imbalan dalam bentuk uang yang telah dijanjikan dan ditetapkan oleh pengusaha atau pemberi kerja untuk kepada para pekerjanya. Pengaturan mengenai upah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015. Upah tersebut dibayarkan sesuai kesepakatan kerja, termasuk kedalamnya tunjangan bagi para pekerja dan keluarganya. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan

pengupahan yang ditetapkan oleh Peraturan Perundang undangan yang berlaku dimasing-masing daerah. Untuk ketentuan pembagian upah tiap masing-masing daerah berbeda-beda sesuai dengan ketetapan yang telah diatur oleh Peraturan Pemerintah. Apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha seperti dengan sengaja atau lalai yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dalam hal tersebut pemerintah berwenang untuk memberikan denda kepada perusahaan yang bersangkutan, dan perusahaan tersebut maka seperti upah dan hak-hak pekerja/buruh lainnya merupakan hutang yang harus didahulukan pembayarannya. Seperti yang telah disebutkan, pemerintah berhak atas mengatur pengupahan maka kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:²²

1) Upah minimum.

Upah minimum adalah upah terendah yang dijadikan standar oleh pengusaha untuk menetapkan upah yang akan diberikan kepada para pekerja/buruh yang berkerja diperusahannya tanpa membedakan pendidikan. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur atas dasar rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Bagi perusahaan, upah minimum merupakan kewajiban yang harus dipenuhi. Namun perundang-undangan ketenagakerjaan masih membuat ruang bagi

²² Bagus Sarnawa & Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboraturium Ilmu Hukum, hlm, 94.

perusahaan untuk menunda pelaksanaannya. Pengusaha wajib membuat permohonan kepada instansi yang bersangkutan dengan menyerahkan laporan keuangan perusahaan. Bila keuangan perusahaan tersebut dianggap mampu membayar upah minimum, pengusaha harus melakukan peninjauan upah pekerjanya, termasuk mengenai upah yang akan mereka berikan kepada para pekerja/buruh *outsourcing*. Tujuan penetapan upah minimum ialah untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja, untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materil tidak memuaskan, untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai kerja yang dilakukan, untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan, dan untuk mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal. Untuk di daerah Provinsi D.I Yogyakarta sendiri upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Berdasarkan kesepakatan yang ada untuk Provinsi DI.Yogyakarta upah minimum tahun 2018 yang disepakati adalah sebesar Rp. 1.454.154, untuk Kota Yogyakarta besaran UMK yang telah disepakati adalah sebesar Rp. 1.709.150, untuk Kabupaten Sleman UMK yang disepakati adalah sebesar Rp. 1.575.550,

untuk Kabupaten Bantul UMK yang disepakati adalah sebesar Rp. 1.649.800.00, untuk Kabupaten Kulonprogo UMK yang disepakati adalah sebesar Rp. 1.493.250, dan untuk Kabupaten Gunung Kidul UMK yang disepakati adalah sebesar Rp. 1.454.200.²³

Setiap tahunnya upah minimum masing-masing daerah dapat berubah sesuai dengan kebutuhan. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mekanisme penetapan Upah Minimum dimulai dari Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh, dan pengusaha mengadakan rapat, lalu membentuk suatu tim survei dan turun kelapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan, dan buruh yang dilakukan minimal 60 hari sebelum penetapan UMP yang akan diberlakukan 1 Januari. Setelah melakukan survei disejumlah kota dalam provinsi tersebut yang dianggap representatif, barulah diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak

²³ WageIndicator, "UMP dan UMK Yogyakarta", Gajimu.com/Garmen. Diakses pada tanggal 30 November 2018 pukul 15.00 WIB.

(KHL) dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL paling rendah dalam provinsi, DPD mengusulkan Upah Minimum Regional (UMR) kepada gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang (belum menikah). Upah minimum wajib dibayarkan dengan upah bulanan. Berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, upah dibayarkan mingguan atau dua mingguan dengan ketentuan perhitungan upah didasarkan pada upah bulanan. Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, tetapi bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Ketentuan ini memberikan penekanan untuk tiap pengusaha harus membayar upah sesuai dengan UMP, namun apabila pengusaha belum mampu dibolehkan tidak membayar sesuai UMP dengan syarat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan UMP kepada Gubernur melalui Kementerian Ketenagakerjaan di Provinsi setempat.

Adanya pengaturan tentang upah minimum ternyata menimbulkan pertentangan didalam peraturan-peraturan yang berkaitan dengan hak dan perlindungan yang layak bagi pekerja/buruh. Upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan

dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja berdasarkan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk kedalam tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan nantinya. Adanya pertentangan antar peraturan berakibat adanya pelanggaran teori hukum tentang upah yang layak. Apabila suatu aturan hukum sudah bertentangan dengan teori hukum yang sudah diakui sifat universalnya, maka besar kemungkinan yang akan terjadi adalah pelanggaran terhadap filosofinya. Pemberian upah yang adil bagi pekerja/buruh belum dapat tercapai. Kesalahan pengaturan tentang upah minimum dalam tataran kepercayaan yang kuat didalam hukum, mengakibatkan teori hukum dan filsafat hukum menjadi tuntutan para pekerja/buruh secara nasional yaitu tolak upah murah. Harus adanya unsur-unsur yang dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh mungkin dan tepat dalam kaitannya dengan praktik dan kondisi nasional yaitu antara lain: a. Kebutuhan pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat umum upah di negara itu, biaya hidup, tunjangan keamanan nasional, dan standar relatif yang hidup kelompok sosial lainnya; b. Faktor ekonomi, termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas

dan keinginan untuk mencapai dan mempertahankan tingkat tinggi kerja.²⁴

Dari hasil wawancara oleh beberapa responden, ada yang mengaku sudah mendapatkan upah seperti yang telah ditetapkan dalam UMP, tapi ada juga yang masih mendapatkan upah dibawah UMP. Tetapi upah yang didapat juga tidak sepenuhnya, karena upah yang diterima sudah termasuk potongan. Para pekerja/buruh *outsourcing* tersebut tidak tahu pasti berapa jumlah potongannya karena dari pihak penyedia jasa tidak memberikan slip gaji perbulannya.

2) Upah kerja lembur.

Kerja lembur ialah waktu kerja yang melebihi jam kerja normal atau jam kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah. Sedangkan upah kerja lembur ialah upah yang diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh yang melebihi waktu jam kerja. Akan tetapi tidak semua jenis pekerjaan berlaku sistem kerja lembur. Untuk para pekerja/buruh *outsourcing* mereka juga berhak atas upah kerja lembur. Upah tersebut diberikan bersamaan dengan upah gaji pokok perbulannya.

3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.

²⁴ Konvensi ILO No. 131, article 3

Pekerja yang berhalangan seperti sakit dan karena alasan tertentu lainnya seperti yang diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat 1 sampai 4, yang didalam peraturannya dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit adalah sebagai berikut:²⁵.

- a) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah.
- b) Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah.
- c) Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- d) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Untuk upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk karena alasan tertentu adalah sebagai berikut: ²⁶

- a) Pekerja/buruh yang menikah, dibayar untuk selama 3 hari.
- b) Pekerja/buruh yang menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari.

²⁵ Bagus Sarnawa & Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboraturium Ilmu Hukum, hlm, 98

²⁶ *Ibid*, hlm.98

- c) Pekerja/buruh yang mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari.
- d) Pekerja/buruh yang membaptis anaknya, dibayar untuk selama 2 hari.
- e) Pekerja/buruh yang isterinya melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 hari.
- f) Pekerja/buruh yang mempunyai suami/isteri, orangtua/mertua, atau anak atau menantu yang meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 hari.
- g) Pekerja/buruh yang mempunyai anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 hari.

4) Upah melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Yang termasuk dalam upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan diluar pekerjaan ialah seperti menjalankan kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah agama, menjalankan tugas serikat pekerja.

5) Upah menjalankan hak waktu istirahat kerja.

Para pekerja yang yang menjalani istirahat seperti istirahat mingguan, istirahat resmi, istirahat tahunan, dan istirahat panjang berhak mendapatkan upah penuh dari perusahaan yang telah diperjanjikan.

c. Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Merupakan upaya perlindungan hukum terhadap para pekerja/buruh yang dilakukan untuk memastikan kesehatan dan keselamatannya dalam bekerja dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut Undang Undang No.1 Tahun 1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja, tujuan dari K3 adalah untuk melindungi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit dikarenakan pekerjaan. Para pekerja/buruh *outsourcing* juga berhak atas program K3. Selain itu K3 juga berfungsi untuk melindungi semua sumber produksi agar dapat digunakan secara efektif. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja diatur oleh Peraturan Pemerintah.

d. Jaminan Sosial Nasional.

Program Jaminan Sosial Nasional diatur dalam Undang Undang No.40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Tujuannya dibuat Undang Undang tersebut ialah untuk memberi kesempatan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi para tenaga kerja. Sejak tahun 2014 sistem jaminan sosial telah diubah dari yang tadinya Jamsostek menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Undang Undang yang mengatur mengenai BPJS adalah Undang Undang No.24 Tahun 2011. BPJS terbagi dua yaitu BPJS

Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan diselenggarakan untuk program jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiunan, dan jaminan kematian. Sedangkan BPJS Kesehatan diselenggarakan untuk jaminan kesehatan. Berbeda halnya dengan jamsostek, BPJS merupakan badan hukum publik yang langsung dibawah naungan Presiden, sedangkan Jamsostek penyelenggaraannya merupakan Perseroan atau Badan Usaha Milik Negara. Untuk BPJS Ketenagakerjaan seluruh pekerja baik yang bekerja pada sektor formal dan informal wajib mengikuti program tersebut. Para pekerja/buruh *outsourcing* juga mendapatkan haknya sama dengan seperti pekerja tetap, mereka berhak atas program BPJS Ketenagakerjaan. Apabila ada pekerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS dapat melaporkan perusahaan tempat ia bekerja kepada Dinas Ketenagakerjaan atau kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan terdekat.

e. Perlindungan Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau perusahaan yang termasuk kedalamnya pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan dalam hukum ketenagakerjaan merupakan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja,

peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.²⁷ Seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 1 angka 22 UU No.13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industriial bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Atas dasar pengertian tersebut, maka perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan menjadi:²⁸

- 1) Perselisihan hak
- 2) Perselisihan kepentingan
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja
- 4) Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam perselisihan hubungan industrial pasti selalu ada upaya penyelesaian perselisihan tersebut. Upaya yang dilakukan biasanya melalui dua jalur atau sistem yaitu lewat jalur pengadilan dan lewat jalur di luar pengadilan. Tujuan dari kedua sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut adalah untuk menciptakan ketenagan atau ketentraman dalam kerja serta ketenangan usaha,

²⁷ Moch Faisal Salam, 2009, *Penyelesaian Peselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung, Mandar Maju, hlm 159-160.

²⁸ Lalu Husni, 2007, *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Jakarta, PT.Grafindo, hlm.43

meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial adalah mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Untuk di Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri, perselisihan yang sering terjadi yang masuk ke jalur hukum adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja. Tak jarang pula penyelesaian hubungan industrial yang terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta biasanya diselesaikan melalui jalur di luar pengadilan yaitu Bipartit/Negosiasi dan Mediasi.

Penyelesaian melalui bipartit atau sering disebut negosiasi adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya penyelesaian oleh para pihak tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif. Jika perundingan tersebut mencapai kesepakatan penyelesaian maka akan dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang terlibat ke pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama, apabila perjanjian bersama tersebut

tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang melaksanakan boleh mengajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

Selain bipatrit, penyelesaian perselisihan bisa menggunakan upaya mediasi. Mediasi dilakukan melalui seorang atau lebih yang disebut mediator. Mediasi merupakan penyelesaian masalah melalui pihak ketiga yang dapat diterima dan harus bersikap netral serta tidak memihak kepada salah satu pihak. Mediator membantu para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap masalah yang disengketakan. Mediator disini adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan tugas wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediasi dilakukan setelah upaya negosiasi tidak berhasil, maka salah satu pihak atau kedua pihak yang berselisih mendaftarkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat untuk dicatatkan lalu kemudian ditawarkan pilihan penyelesaian sengketa melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika dalam 7 hari pihak tidak menentukan pilihan, maka instansi bidang ketenagakerjaan yang menerima pencatatan perselisihan melimpahkan penyelesaian kepada mediator. Dalam waktu 7 hari mediator harus sudah mengadakan penelitian terhadap

perkara dan melakukan sidang mediasi. Jika sudah tercapai suatu kesepakatan, mediator harus membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Jika tidak terjadi kesepakatan melalui jalur mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang selambat-lambatnya dibuat 10 hari dari mediasi pertama, lalu setelah 10 hari sejak diterimanya anjuran tertulis dari mediator maka para pihak harus menyampaikan jawaban menyetujui atau menolak. Jika tidak memberi tanggapan maka dianggap menolak anjuran. Namun jika anjuran tertulis tersebut disetujui maka dalam waktu 3 hari mediator akan membantu menyelesaikan perjanjian kerjasama untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat para pihak melakukan mediasi. Selanjutnya jika salah satu pihak tidak mau melaksanakan perjanjian bersama tersebut, maka pihak lain dapat meminta penetapan eksekusi.

Masih ada 2 penyelesaian lagi yaitu konsiliasi dan arbitrase. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan didalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Konsiliator merupakan bukan pegawai dari instansi ketenagakerjaan, tetapi pihak lain yang telah terdaftar di instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota. Tugas konsiliator dalam menyelesaikan masalah yang ada waktu paling lambat 30 hari sejak

diterimanya permintaan penyelesaian konflik. Sedangkan arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter yang atas kesepakatan bersama oleh para pihak diminta untuk membantu menyelesaikan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Arbiter wajib menyelesaikan tugasnya selama 30 hari setelah penandatanganan penunjukan arbiter dan dapat diperpanjang selama 14 hari.

Jika tadi diatas merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non pengadilan, maka yang termasuk kedalam upaya penyelesaian melalui jalur pengadilan adalah:²⁹

- 1) Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

PHI dibentuk di Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung. PHI pada Pengadilan Negeri berwenang dalam memeriksa dan memutuskan Perselisihan hak untuk tingkat pertama, perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama dan terakhir, perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama dan perselisihan antarserikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir. Setiap perselisihan yang disampaikan pada PHI harus dalam bentuk gugatan. Putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan

²⁹ I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing*, Malang, Setara Press, hlm 156

PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK mempunyai kekuatan hukum yang tetap apabila dalam 14 hari kerja setelah menerima pemberitahuan putusan PHI tidak ada diantara pihak yang berselisih mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung.

2) Melalui Majelis Hakim Kasasi.

Permohonan kasasi atau putusan PHI pada Pengadilan Negeri diperiksa dan diputuskan oleh Majelis Hakim Kasasi. Setelah menerima kasasi atau putusan PHI, ketua Mahkamah Agung menetapkan susuna Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang hakim agung, masing-masing seorang hakim Ad-Hoc dari unsur serikat da pekerja dan asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dalam waktu 30 hari kerja terhitung setelah diterimanya permohonan kasasi.

3) Melalui Peninjauan Kembali.

Terhadap putusan PHI atau putusan Mahkamah Agung yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Upaya huku luar biasa dengan peninjauan kembali dapat dilakukan dalam hal atau keadaan tertentu yang diatur dalam undang-undang. PK dapat berupa adanya barang bukti baru dan/atau adanya kekeliruan oleh hakim dalam penerapan hukmnya. Jika putusan peninjauan kembali telah diputuskan, makan putusan tersebut

tidak dapat dilakukan peninjauan kembali lagi sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang No.4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

f. Perlindungan Setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

PHK merupakan pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dikatakan massal jika dilakukannya pemutusan hubungan kerja kepada 10 pekerja atau lebih di satu perusahaan dalam renten waktu satu bulan yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-besaran. Hal tersebut biasanya terjadi karena situasi ekonomi yang tidak menentu yang memaksa para pengusaha atau perusahaan melakukan PHK. Dapat dilihat dari penjelasan tersebut bahwa sebenarnya PHK tidak dikehendaki oleh sebagian besar pekerja/buruh karena akan mengkhawatirkan kelangsungan hidup para pekerja dan keluarganya, dimana posisi para pekerja/buruh bisa dikatakan lemah dibanding dengan posisi para pengusaha. Oleh sebab itu maka perlu adanya perlindungan hukum yang serius bagi para pekerja/buruh agar hidup mereka lebih terjamin. Tidak hanya selama masa kerja saja para pekerja/buruh juga mendapatkan upaya perlindungan hukum setelah masa kerja sudah habis. Pengusaha wajib membayar pesangon, uang penghargaan selama masa kerja sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru guna menjamin para pekerjanya

serta membayar ganti rugi berupa uang kepada pekerja yang diberikan oleh pengusaha sebagai uang ganti istirahat tahunan, istirahat panjang, serta biaya perjalanan ketempat dimana pekerja ditugaskan dalam bekerja, termasuk kedalamnya fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.³⁰ Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:³¹

- 1) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.
- 2) Pekerja/buruh berhalangan mengerjakan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang undangan yang berlaku.
- 3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- 4) Pekerja/buruh tersebut menikah.
- 5) Pekerja/buruh perempuan yang hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- 6) Pekerja/buruh yang mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali sudah diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama.

³⁰ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hlm, 204.

³¹ Bagus Sarnawa & Johan Erwin Isharyanto, *Op.Cit.*, hlm.126

- 7) Pekerja/buruh yang mendirikan lalu menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Pekerja/buruh yang melakukan kegiatan diluar jam kerja atau sudah diatur dalam perjanjian kerja bersama.
- 8) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- 9) Pekerja/buruh yang memiliki perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
- 10) Pekerja/buruh yang mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat dari keterangan dokter tersebut bahwa jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dari ketentuan diatas dapat dikatakan bahwa pelanggaran-pelanggaran akibat pemutusan hubungan kerja dengan alasan diatas merupakan suatu bentuk perlindungan hukum terhadap para pekerja/buruh *outsourcing* agar kelangsungan kerja di perusahaan tempat mereka bekerja tidak terjadi PHK yang dilakukan sewenang-wenang oleh para pengusaha. Jika ada pemutusan hubungan kerja karena alasan diatas, maka pemutusan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib memanggil pekerja/buruhnya lagi untuk diperkerjakan kembali. Kalaupun ada larangan PHK namun para

pengusaha boleh melakukan PHK jika terjadi hal-hal berikut:

- 1) Pekerja melakukan kesalahan berat
- 2) Pekerja terlibat kasus pidana
- 3) Pekerja melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- 4) Pekerja mengundurkan diri karena kemauan sendiri
- 5) Perubahan status penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan
- 6) Perusahaan merugi selama 2 tahun berturut-turut atau keadaan memaksa
- 7) Perusahaan melakukan efisiensi
- 8) Perusahaan pailit
- 9) Pekerja meninggal dunia
- 10) Pekerja pensiunan
- 11) Pekerja mangkir kerja selama 5 hari berturut-turut
- 12) Pekerja mengajukan permohonan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI)

Pekerja/buruh yang terkena PHK oleh para pengusaha atau perusahaan dengan alasan seperti diatas maka pihak pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja tetapi tetap diwajibkan memberikan ganti rugi dalam bentuk apapun termasuk pemulangan ketempat asal menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat (3).

Dimana disebutkan bahwa Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan kesalahan atau pelanggaran berat maka pekerja/buruh tersebut dapat memperoleh hak-haknya. Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) yang meliputi cuti tahunan yang belum diambil, biaya ongkos pemulangan pekerja dan keluarganya ketempat pekerja diterima bekerja, uang pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan selama masa kerja. Dalam praktiknya ternyata banyak dari pada pengusaha kurang memperhatikan hak-hak para pekerja/buruhnya. Masih banyaknya pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap hak-hak para tenaga kerjanya. Adanya ketidakadilan mengenai hak-hak para pekerja/buruh *outsourcing* mencerminkan tidak adanya prinsip keadilan yaitu hak secara proporsional sebagaimana teori distributif Aristoteles menyebutkan bahwa kepada setiap orang diberikan hak-hak yang sama terhadap hal-hal yang sama, dan terhadap yang tidak sama juga diberikan hak-hak sesuai ketidaksamannya.³² Jika dikaitkan antara Pekerja Tetap (PKWTT) dan Pekerja *Outsourcing* (PKWT) terjadi kesenjangan upah dan kesejahteraan yang sangat berbeda yaitu upah dan kesejahteraan para pekerja/buruh *outsourcing* jauh dibawah upah para pekerja tetap. Ini sangat tidak mencerminkan prinsip keadilan. Suatu tugas besar untuk pemerintah atau pembuat undang-undang

³² I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing*, Malang, Setara Press, hlm 189

agar membuat peraturan yang mewajibkan perusahaan yang beroperasi di Indonesia melakukan keterbukaan laporan keuangan guna adanya transparansi antara para pengusaha dengan pemerintah agar dapat memantau porsi biaya yang dialokasikan untuk upah para pekerja/buruh.

B. Hambatan Pemerintah dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Daerah Istimewa Yogyakarta

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja tidak selalu berjalan dengan baik dan mulus, pasti ada saja hambatan yang diterima oleh pemerintah. Hambatan-hambatan yang diterima oleh pemerintah ialah sebagai berikut:³³

1. Dari pengusaha penyedia jasa, banyaknya perusahaan penyedia jasa yang tidak melakukan laporan kegiatan usahanya dan banyak perusahaan yang tidak melakukan laporan ulang atas perubahan jumlah pekerja/buruh yang ada. Hal tersebut yang menjadi penghambat dinas ketenagakerjaan dalam mendata perusahaan dan pekerja/buruh yang masih aktif.
2. Dari pemberi pekerjaan, yang menjadi penghambat ialah kurangnya kesadaran dari para pengusaha yang hanya memprioritaskan keuntungan sebanyak-banyaknya, karena memang tujuan dari perusahaan ialah menekan cost serendah-redahnya untuk mendapatkan

³³ Hasil wawancara dengan Narasumber : Intan Widuri, S.H Staff Bidang Hubungan Industrial, 21 Agustus 2018, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta..

keuntungan yang sebesar-besarnya, sehingga dampak dari prioritas tersebut ialah aspek lain banyak yang terabaikan, misalnya seperti hak-hak para pekerja/buruh untuk mendapat perlakuan yang sama seperti pekerja tetap pada umumnya bukan hanya sebatas perjanjian.

3. Dari para pekerja/buruh yang menjadi penghambat ialah masih banyak para pekerja/buruh yang tidak melaporkan kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan setempat apabila mereka mengalami pelanggaran hak-hak yang semestinya mereka dapatkan. Sebagai contoh mengenai pemutusan secara sepihak dan masa kerja. Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan telah disebutkan masa kerja pekerja/buruh *outsourcing* hanya diperbolehkan selama 3 tahun, dan setelah itu mereka harus dipekerjakan sebagai pegawai tetap. Tapi pada kenyataannya walaupun perusahaan usera masih membutuhkan pekerja tersebut, perusahaan tersebut telah dialihkan atau diminta untuk mendaftarkan ulang sebagai pekerja di perusahaan *outsourcing* lain yang bekerja sama dengan perusahaan user tersebut. Karena dalam suatu perusahaan biasanya hanya memiliki lebih dari satu rekan penyedia jasa. Para pekerja cenderung memilih untuk mencari aman dari pada harus mengurus masalah perselisihan lewat jalur hukum karena membutuhkan waktu, pikiran, dan materi yang banyak untuk memperjuangkan hak-haknya. Biasanya mereka menerima begitu saja tanpa memberikan perlawanan atas haknya yang telah dilanggar oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

4. Dari sistem pengawasan yang menjadi penghambat ialah belum optimalnya peran pengawas ketenagakerjaan, padahal pengawasan dalam ketenagakerjaan adalah unsur penting dalam upaya memberi perlindungan hukum bagi buruh/tenaga kerja. Adanya sistem pengawasan diharapkan terciptanya pelaksanaan terhadap Peraturan Perundang undangan agar berjalan dengan sebagaimana mestinya dan juga adanya pengawasan dapat memperkecil pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha pemberi kerja dan perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas tenaga kerja dalam memberikan suatu perlindungan hukum adalah ketidak jelasan peraturan yang mengatur tentang sistem PKWT. Karena ketidakjelasan peraturan yang mengatur sistem PKWT yang menjadi penghambat ialah dalam membuat kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap Tenaga Kerja. Didalam Undang Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) tidak ada penjelasan secara rinci pekerjaan apa yang akan dilakukan, lalu apakah pekerjaan itu akan dilakukan dalam sekali selesai atau pekerjaan yang merupakan promosi, sehingga pegawai Disnaker kesulitan untuk memantau pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh Tenaga Kerja PKWT, apalagi jumlah Tenaga Kerja PKWT tersebut ada ribuan orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan terhadap ketentuan perUndang Undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan

dengan pelaksanaan perlindungan terhadap Tenaga Kerja PKWT masih terdapat banyak kendala.

5. Dari peran pengawas ketenagakerjaan yang menjadi penghambat ialah tidak konsistennya kerja pengawas ketenagakerjaan. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE/918/MEN/PPK-SES/IX/2004 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dimana pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki wewenang untuk memberikan pembinaan kepada perusahaan, memberikan teguran lisan dan selanjutnya dibuat berita acara pemeriksaan, dan penjatuhan sanksi. Tapi dalam pelaksanaannya disini pengawas masih ada yang belum pernah melakukan tugas pengawasan dengan alasan kurangnya personil pengawas.

Kurang optimalnya peran pengawasan ketenagakerjaan merupakan hambatan yang paling sering dialami di kota-kota Indonesia, khususnya untuk Daerah Istimewa Yogyakarta dari hasil wawancara penelitian.³⁴ Menurut Ibu Intan, hambatan yang dialami oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi adalah dari sistem pengawasan, karena kurangnya tenaga kerja dibagian pengawasan, akibatnya masih banyak perusahaan yang belum terdaftar dan banyaknya keluhan dari para pekerja/buruh mengenai hak-hak mereka yang diabaikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Pengawasan ketenagakerjaan adalah merupakan suatu sistem

³⁴ Hasil wawancara dengan Narasumber : Intan Widuri, S.H Staff Bidang Hubungan Industrial, 21 Agustus 2018, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sistem pengawasan merupakan suatu tata jaringan yang terdiri dari unsur (sub sistem) yang mana antara satu dengan lainnya saling berkaitan, saling bergantung dan saling berhubungan dalam mencapai suatu tujuan, khususnya mengenai ketenagakerjaan. Dari hubungan sistem pengawasan ketenagakerjaan terdapat beberapa sub sistem yaitu dari pola pendidikan, operasional, ketatalaksanaan serta mekanisme operasional pengawasan dalam ketenagakerjaan. Pola pendidikan menyediakan pengawas yang baik umum maupun spesialis, sedangkan pola operasional merupakan pengaturan yang berinteraksi antara pegawai pengawas. Lalu pola ketatalaksanaan merupakan suatu pendukung administrasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Sedangkan mekanisme operasional merupakan urutan pemeriksaan atau pengawasan perusahaan dilapangan. Apabila tidak berjalan dengan salah satu sub sistem tadi maka akan berakibat tidak berjalannya sistem pengawasan tadi. Sangat erat kaitannya dengan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana yang dapat diketahui adalah antara perusahaan dengan tenaga kerja, untuk dapat melaksanakan tugas mengawasi dua objek sekaligus secara tuntas maka pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai pegangannya adalah sistem pengawasan yang berkaitan dengan mekanisme operasional pengawasan ketenagakerjaan.

Untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam penyelenggaraan pengawasan tenaga kerja dan mengoptimalkan fungsi dari pengawasan

tersebut, maka presiden mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa: Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya dalam Pasal 2 Perpres Pengawasan Ketenagakerjaan dikatakan bahwa: Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintergritasi yang meliputi: Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan, dan tata cara pengawasan ketenagakerjaan.

Selain hambatan yang terjadi disistem pengawasan, menurut hasil penelitian hambatan lainnya adalah rendahnya kesadaran para pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak terhadap para pekerja/buruh. Penggunaan sistem PKWT sangat diminati bagi sebagian pengusaha, karena jenis dan sifatnya yang tidak tetap. Hal tersebut berdampak pada pekerja/buruh. Dimana ketika pengusaha melakukan PHK terhadap para pekerja/buruhnya, pengusaha dapat mengangkat kembali dengan pola perjanjian kerja waktu tertentu, akibatnya para pekerja/buruh tidak dapat menolak karena mereka juga membutuhkan pekerjaan tersebut. Dari

sinilah permasalahan terjadi di sisi pemerintahan. Pemerintah sebagai pelaksana dari UU Ketenagakerjaan tidak dapat melaksanakan fungsinya karena hukum tidak mengatur mengenai sanksi terhadap pihak pengusaha yang melakukan perubahan status dari PKWTT menjadi model PKWT. Pada umumnya jika ada perusahaan yang melakukan perubahan status tersebut, pihak pemerintah hanya bisa menghimbau untuk tidak melakukan tindakan perubahan sepihak yang dapat merugikan para pekerja/buruh. Himbauan yang dilakukan oleh pemerintah tidak pernah mendapat tanggapan positif dari para pengusaha.