**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA OUTSOURCING DARI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023**

Rr. Winarti Pudji Lestari1), Muhamad Abas2)

1) Universitas Singaperbangsa Karawang

1) wiwinpoedji@gmail.com

***ABSTRACT***

*In the increasingly fierce business competition, the outsourcing system is felt to be more effective for the company. On the other hand, the outsourcing system opens opportunities for employers to carry out Termination of Employment (PHK) actions easily. In the outsourcing system there are weaknesses, there is no guarantee of continuity of work for workers. Law Number 6 of 2023 of Cipta Kerja has regulated legal protection for outsourcing workers against arbitrary actions by employers in carrying out layoffs, through the principle of Transfer of Undertakings Protection of Employment (TUPE). But in practice the TUPE principle is still not running effectively. The purpose of this research is to find out and understand the principles of the employment relationship between outsourced workers and employers so that unfair layoffs do not occur and legal protection for outsourced workers from employers' arbitrariness in implementing layoffs. This study uses a normative juridical approach. It is necessary to develop regulations regarding outsourcing in which legal protection for workers is further enhanced, determine sanctions and law enforcement for those who commit violations, and carry out more intensive supervision of the implementation of outsourcing.*

***Keywords:*** *Legal protection, outsourcing, continuity of work*

**ABSTRAK**

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, sistem outsourcing dirasakan lebih efektif bagi perusahaan. Di sisi lain, sistem outsourcing membuka peluang bagi pengusaha untuk melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan mudah. Pada sistem outsourcing terdapat kelemahan yaitu tidak adanya jaminan kelangsungan bekerja bagi pekerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah mengatur perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing terhadap tindakan kesewenangan pengusaha dalam melakukan PHK yaitu melalui prinsip Transfer of Undertakings Protection of Employment (TUPE). Namun dalam praktiknya prinsip TUPE masih belum berjalan dengan efektif. Bahkan di dalam perjanjian kontrak antara pekerja dengan perusahaan outsourcing seringkali terdapat klausul-klausul yang memudahkan pengusaha untuk memutuskan kontrak sehingga mengakibatkan tidak adanya jaminan kelangsungan bekerja bagi pekerja outsourcing. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami prinsip-prinsip hubungan kerja antara pekerja outsourcing dengan pengusaha agar tidak terjadi PHK yang tidak berkeadilan serta perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing dari tindak kesewenangan pengusaha dalam pelaksanaan PHK. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Diperlukan pengembangan peraturan mengenai outsourcing dimana perlindungan hukum bagi pekerja lebih ditingkatkan, menentukan sanksi dan penegakan hukumnya bagi pihak yang melakukan pelanggaran, serta melakukan pengawasan yang lebih intensif terhadap pelaksanaan outsourcing.

**Kata Kunci:** Perlindungan hukum, outsourcing, kelangsungan bekerja

1. **PENDAHULUAN**

Saat ini persaingan bisnis semakin ketat, perusahaan dituntut agar mampu menghasilkan profit dengan mengefektifkan biaya produksi. Banyak Perusahaan yang memilih untuk menerapkan sistem outsourcing karena sistem ini dirasakan lebih efektif bagi perusahaan. Outsourcing menghemat biaya, mengalokasikan sumber daya pada aktivitas yang lebih bernilai, mengurangi kompetisi internal untuk modal, menjadikan perusahaan lebih cepat dan responsif, dan bahkan meningkatkan tingkat inovasi perusahaan. Manajer dan eksekutif sendiri dapat lebih baik memfokuskan tenaga dan pikiran mereka pada hal-hal eksternal, seperti pelanggan daripada operasi sehari-hari.[[1]](#footnote-1)

Sistem outsourcing telah memiliki landasan hukum sehingga potensi bisnis melalui sistem ini di masa datang sangat luas dan menjanjikan.[[2]](#footnote-2) Terkait dengan hubungan kerja outsourcing, persaingan dunia bisnis yang begitu dinamis tentunya telah memaksa perusahaan untuk berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Konsekuensi logis dari strategi ini adalah keputusan perusahaan untuk mengalihdayakan atau menyerahkan proses-proses yang bukan merupakan *core competence* perusahaan tersebut ke pihak lain dengan sistem yang disebut sebagai outsourcing.[[3]](#footnote-3) Menilik daripada kebutuhan dunia bisnis dan perekonomian, setiap perusahan yang beroperasi membutuhkan pekerja yang dapat berupa pekerja tetap, pekerja kontrak atau dalam bentuk pekerja alih daya (outsourcing). Dalam hal ini pekerja outsourcing adalah suatu bentuk pendelegasian atau pelimpahan kegiatan bisnis tertentu kepada perusahaan penyedia jasa outsourcing, yang selanjutnya perusahaan penyedia jasa outsourcing akan melaksanakan pekerjaan yang telah dilimpahkan sebelumnya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara perusahaan penyedia jasa outsourcing dan perusahaan pengguna jasa outsourcing.[[4]](#footnote-4)

Sistem outsourcing di Indonesia sering menimbukan pro dan kontra antara kaum pengusaha dan pekerja. Kaum pengusaha menganggap bahwa sistem outsourcing ini efektif untuk pengembangan perusahaan, sedangkan kaum pekerja menganggap bahwa sistem outsourcing merupakan bentuk perbudakan modern (*modern slavery*). Sistem outsourcing membuka peluang lebih mudah bagi pengusaha untuk melakukan tindakan sewenang-wenang dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Alasan PHK bermacam-macam, misalnya: jumlah pekerjaan menurun, pekerja habis masa kontrak, ataupun pengalihan obyek pekerjaan dari satu perusahaan outsourcing ke perusahaan outsourcing lainnya. Berbagai alasan tersebut menjadi dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang pada intinya terdapat kelemahan dalam sistem ini yaitu tidak adanya jaminan kelangsungan bekerja pada pekerja outsourcing.

Perlindungan hukum bagi para pekerja khususnya pekerja outsourcing sangat dibutuhkan, karena pekerja berada pada posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.[[5]](#footnote-5)

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja telah ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum tersebut diperlukan untuk menjamin segala hak-hak dasar para pekerja, guna mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran sesuai dengan tujuan negara kesejahteraan. Konstitusi telah mengamanatkan pemberian hak bagi setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Dalam memberikan perlindungan hukum, menurut Philipus M. Hadjon terdapat 2 (dua) macam perlindungan hukum, yakni perlindungan hukum *preventif* dan perlindungan hukum *represif*.[[6]](#footnote-6) Perlindungan hukum *preventif* dimaksudkan bahwa pekerja outsourcing diberikan jaminan kepastian dan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif yang sudah selayaknya didapatkan seperti upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kecelakaan kerja, jaminan sosial dan lain-lain sebagaimana yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Sementara itu, perlindungan hukum *represif* dapat diberikan berupa perlindungan ketika terjadi permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan hubungan industrial lainnya.[[7]](#footnote-7)

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing terhadap tindakan kesewenangan pengusaha dalam melakukan PHK, salah satunya diatur melalui prinsip *Transfer of Undertakings Protection of Employment* (TUPE). TUPE telah dipraktekkan di banyak negara maju, salah satunya Uni Eropa yang mengeluarkan pengaturan berupa *Directive* yang dikenal sebagai *Transfer of Undertakings for Protection of Employment, Regulations 2006* (TUPE).

*“From a business perspective for employers, the goal of EU Directive for transfer of undertakings is to prevent unfair dismissals or unfair terminations as a result of a legal transfer or merger of companies and entities.”* [[8]](#footnote-8)

Di Indonesia, prinsip TUPE diterapkan untuk peralihan obyek pekerjaan dari satu perusahaan outsourcing ke perusahaan outsourcing lain. Sebelum lahirnya UU Cipta Kerja, prinsip TUPE ditetapkan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yaitu perlindungan dan jaminan bagi tenaga kerja outsourcing dilaksanakan melalui 2 (dua) model yaitu:

1) Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan outsourcing tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk PKWTT.

2) Jika perjanjian kerja dalam bentuk PKWT maka harus menerapkan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE).

Prinsip TUPE ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam situasi perpindahan sehingga memungkinkan pekerja untuk menikmati persyaratan yang sama. Kewajiban perusahaan outsourcing yang baru untuk melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya. Prinsip pengalihan tindakan perlindungan (TUPE), adalah jaminan kelangsungan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/ buruh dengan penghargaan masa kerja (*experience*) serta penerapan ketentuan upah yang sesuai.[[9]](#footnote-9)

Dalam praktiknya, prinsip TUPE belum berjalan dengan efektif. Seperti yang terjadi di PT. PKSS dan CV. Andilla Riqullah yang berlokasi di Balikpapan, dimana telah dilakukan penelitian sebelumnya oleh Ahmad Fathir Dean Ariandi, bahwa prinsip TUPE masih sulit dilakukan pada outsourcing dengan sistem penyediaan jasa pekerja.[[10]](#footnote-10) Sebagaimana dalam dokumen hukum berupa perjanjian kontrak (PKWT) antara pekerja dengan beberapa perusahaan outsourcing tersebut belum memuat prinsip TUPE. Apalagi dengan klausul kontrak yang rata-rata berisi bahwa dalam beberapa kondisi perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja. Hal ini mengakibatkan pekerja outsourcing rentan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1) Bagaimana prinsip-prinsip hubungan kerja antara outsourcing dengan pengusaha agar tidak terjadi PHK yang tidak berkeadilan?

2) Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing dari tindak kesewenangan pengusaha dalam pelaksanaan PHK?

**II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Spesifikasi penelitian menggunakan metode deskriptif analitis yang menggambarkan peristiwa di dalam bentuk dokumen hukum, dengan tipologi penelitian hukum normatif. Penulis melakukan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari:

1) Bahan hukum primer yaitu: UU No 13 Tahun 2003, UU No 6 Tahun 2023, PP No 35 Tahun 2021, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

2) Bahan hukum sekunder yaitu: buku, artikel, jurnal ilmiah, skripsi, hasil penelitian sebelumnya,

3) Bahan hukum tersier yaitu: kamus, ensiklopedia.

Sebagai data penunjang yaitu: perjanjian kontrak antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan outsourcing, PKWT antara pekerja dengan perusahaan outsourcing.

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode penalaran hukum problematis.

**III. PEMBAHASAN**

Menurut aliran hukum alam, *lex naturalis* (hukum kodrat) menandakan bahwa terdapat tuntutan fundamental dalam hidup manusia yang menjadi nyata dalam wujudnya sebagai makhluk yang berakal budi. Hukum kodrat lebih kuat daripada hukum positif, sebab menyangkut makna kehidupan manusia sendiri. Karenanya hukum itu mendahului hukum yang dirumuskan dalam undang-undang dan berfungsi sebagai azas bagi hukum yang dirumuskan dalam undang-undang tersebut.[[11]](#footnote-11) Menurut Thomas Aquinas, hukum kodrat sebagai prinsip-prinsip segala hukum positif, berhubungan langsung dengan manusia dan dunia sebagai ciptaan Tuhan. Prinsip-prinsip tersebut dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Prinsip hukum kodrat primer, yaitu: *honeste vivere* (hidup terhormat), *neminem laedere* (tidak merugikan orang lain), *unicuique suutn tribuere* (memberikan orang lain sesuai haknya).

2) Prinsip hukum kodrat sekunder, yaitu norma-norma moral seperti jangan membunuh, mencuri, dan lain sebagainya.[[12]](#footnote-12)

Grotius menyatakan prinsip *a priori*, yaitu hukum kodrat yang berlaku positif. Menurut Grotius, ada dua macam prinsip dalam konsepnya tersebut, yaitu:

1) Prinsip-prinsip dasar, meliputi: prinsip kupunya-kaupunya, prinsip kesetiaan pada janji, prinsip ganti rugi, prinsip perlunya hukuman.

2) Prinsip-prinsip yang melekat pada subjek hukum, meliputi hak atas kebebasan, hak untuk berkuasa atas orang lain, hak untuk berkuasa sebagai majikan, hak untuk berkuasa atas milik.[[13]](#footnote-13)

Salah satu fungsi hukum yaitu untuk menciptakan keadilan. Hubungan hukum dan keadilan memang sering dikaitkan satu sama lain hingga muncul adagium hukum masyhur *iustitia fundamentum regnorum* yang berarti keadilan adalah nilai tertinggi, fundamental atau absolut dalam hukum.[[14]](#footnote-14) Keadilan menurut Aristoteles dimaknai sebagai keseimbangan. Adapun ukuran keseimbangan menurut Aristoteles adalah kesamaan numerik dan kesamaan proporsional.[[15]](#footnote-15)

Teori Keadilan menurut John Rawls, prinsip keadilan dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Prinsip kebebasan setara, bahwa setiap pribadi memiliki hak yang setara terhadap kebebasan-kebebasan dasar yang sistemnya sama dengan kebebasan untuk semua (*liberty for all*).[[16]](#footnote-16)

2) Prinsip perbedaan menyangkut sosial ekonomi yaitu prinsip ketidaksetaraan sosial dan ekonomi yang disusun agar memberi keuntungan terbesar bagi pihak yang tidak beruntung.[[17]](#footnote-17)

Istilah pihak yang tidak beruntung (paling kurang diuntungkan) menunjuk pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Dalam hubungan kerja, pihak yang tidak beruntung ini menunjuk pada pihak pekerja.

Salah satu keadilan yang paling fundamental yaitu keadilan tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Hak asasi manusia mempunyai kedudukan atau derajat utama dan pertama dalam hidup bermasyarakat karena keberadaan hak asasi hakikatnya telah dimiliki, disandang dan melekat dalam pribadi manusia sejak saat kelahirannya. Seketika itu pula muncul kewajiban manusia lain untuk menghormatinya.[[18]](#footnote-18) Salah satu hak asasi manusia yaitu hak asasi ekonomi (*property rights*) antara lain hak memiliki sesuatu, hak menjual dan membeli sesuatu, hak mengadakan suatu perjanjian atau kontrak, dan hak memiliki pekerjaan.

Di dalam kepustakaan terdapat lima macam konsep negara hukum sebagai *species begrip*, yaitu: nomokrasi Islam, *rechtsstaat, rule of law, socialist legality*, dan negara hukum Pancasila.[[19]](#footnote-19) Dari kelima teori tersebut terdapat dua tipe pokok yang berkembang di dunia yaitu:

1) *Rechtsstaat*

Merupakan tipe Eropa Kontinental. Menurut Frederich Stahl mengungkapkan setidaknya terdapat 4 unsur dari Rechstaat, yaitu: jaminan terhadap Hak Asasi Manusia, adanya pembagian kekuasaan, pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan, adanya Peradilan Administrasi Negara yang berdiri sendiri (independent).

2) *Rules of law*

Merupakan tipe Anglo Saxon, berkembang di negara Inggris yang menganut sistem commonlaw. Tiga unsur penting dalam rules of law yaitu: *Supremacy of Law, Equality Before the Law, Due Prosess of Law* (terjaminnya hak-hak manusia oleh konstitusi).[[20]](#footnote-20)

Sedangkan di Indonesia menganut teori negara hukum Pancasila, yang mengutamakan keserasian dan keseimbangan. Pancasila mengakui dan melindungi kepribadian individu (perbedaan). Namun, pengakuan dan perlindungan ini diberikan kepada individu dalam rangka keselamatan dan kebahagiaan dari kesatuan dimana individu itu merupakan bagiannya. Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum.” Penjelasan UUD 1945 menyatakan bahwa negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*) tidak berdasarkan atas kekuasaaan belaka (*machtsstaat*). Menurut Oemar Seno Adji, negara hukum Indonesia memiliki ciri-ciri khas Indonesia, karena Pancasila harus diangkat sebagai dasar pokok dan sumber hukum, maka negara hukum Indonesia dapat pula dinamakan negara hukum Pancasila.[[21]](#footnote-21)

Salah satu ciri negara hukum adalah adanya jaminan perlindungan hak asasi manusia bagi warga negaranya. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Indonesia sebagai negara hukum harus menjamin terpenuhinya hak asasi manusia, salah satunya adalah hak memiliki pekerjaan. Menurut pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pada pasal 28D ayat (1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” Sedangkan pada pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”[[22]](#footnote-22)

**3.1 Prinsip-Prinsip Hubungan Kerja Antara Outsourcing Dengan Pengusaha Agar Tidak Terjadi PHK Yang Tidak Berkeadilan**

Pengertian perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.” Ada beberapa jenis perusahaan yaitu: Perusahaan Perseorangan, Persekutuan (Persekutuan Perdata, Firma, CV), Perseroan Terbatas, BUMN, Yayasan, dan Koperasi.

Untuk menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan melakukan penerimaan pekerja. Dalam Ketentuan Umum Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003, pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Setiap Perusahaan memiliki mekanisme penerimaan pekerja yang bertujuan untuk menyaring sumber daya manusia yang cocok dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Pada umumnya proses penerimaan pekerja dimulai dari proses seleksi administrasi, melakukan interview dengan HRD, tahap interview user, tahapan psikotes, wawancara dengan Manager HRD.[[23]](#footnote-23) Kandidat yang dinyatakan lolos seleksi kemudian penempatan kerja.

Prinsip penempatan kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 UU No.13 Tahun 2003). Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (Konsiderans huruf d UU No.13 Tahun 2003). Istilah diskriminasi diartikan pembedaan perlakuan terhadap sesama warga negara berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama, dan sebagainya.[[24]](#footnote-24)

Definisi hubungan kerja menurut Soepomo, adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.[[25]](#footnote-25) Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja ada empat unsur penting, yaitu: pekerjaan, perintah, upah, dan terbatas waktu tertentu.

Hubungan kerja tidak berlangsung secara terus-menerus, suatu saat pasti akan berakhir. Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Bagi pekerja/buruh, PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian, sehingga ini menjadi momok bagi pekerja/buruh karena keberlangsungan kehidupannya menjadi terancam dengan adanya PHK. Sehubungan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[[26]](#footnote-26)

PHK merupakan suatu hal yang tidak dilarang oleh undang-undang, akan tetapi PHK seharusnya dihindari dan merupakan jalan terakhir setelah upaya yang lainnya ditempuh. Ketentuan PHK diatur dalam Pasal 151 UU No. 6 Tahun 2023, bahwa pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Negara menetapkan peraturan mengenai PHK agar tidak terjadi kesewenang-wenangan. Pekerjaan merupakan sumber penghidupan bagi pekerja, oleh karena itu pengusaha tidak boleh melakukan PHK secara sewenang-wenang. Menurut Pasal 154A UU No.6 Tahun 2023, alasan terjadinya PHK sebagai berikut:

1) Berkenaan dengan jalannya perusahaan, yaitu:

a. Perubahan status perusahaan (penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan).

b. Perusahaan melakukan efisensi karena mengalami kerugian.

c. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun.

d. Perusahaan tutup dikarenakan keadaan memaksa (force majeur).

e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.

f. Perusahaan pailit.

2) Berakhir demi hukum, yaitu:

a. Diajukan oleh pekerja (mengundurkan diri, gugatan PHK oleh pekerja karena perusahaan melakukan perbuatan tertentu yang diatur dalam Pasal 154A UU No.6 Tahun 2023).

b. Diputus oleh pengadilan.

c. Pekerja memasuki usia pensiun.

d. Pekerja meninggal dunia.

e. Diakhiri dalam masa percobaan.

f. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.

g. Atas persetujuan kedua belah pihak.

3) Berkenaan dengan kelakuan pekerja

a. Pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis.

b. Pekerja melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

c. Pekerja ditahan oleh pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.

4) Keadaan yang melekat pada diri pekerja

a. Pekerja sakit berkepanjangan (lebih dari 12 bulan)

b. Cacat total tetap

5) Alasan lainnya yang diatur dalam Peraturan Perusahaan/ Perjanjian Kerja Bersama.

**3.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Dari Tindak Kesewenangan Pengusaha Dalam Pelaksanaan PHK**

Hubungan kerja antara Pengusaha dengan tenaga kerja merupakan salah satu bentuk perikatan. Pada dasarnya dalam perikatan tersebut berlaku asas kebebasan berkontrak yaitu suatu asas yang mengajarkan bahwa para pihak dalam suatu kontrak pada prinsipnya bebas untuk membuat atau tidak membuat kontrak, demikian juga kebebasannya untuk mengatur sendiri isi kontrak tersebut. Dalam perkembangannya kebebasan berkontrak dapat mendatangkan ketidakadilan karena prinsip tersebut mencapai tujuan untuk kesejahteraan yang optimal bila para pihak memiliki kedudukan yang seimbang. Namun, hal tersebut sering tidak terjadi, sehingga negara perlu melindungi hak pihak yang lemah. Campur tangan negara dalam perjanjian-perjanjian yang sifatnya private sudah merupakan kelaziman bahkan suatu keharusan untuk melindungi pihak yang lemah. Dengan demikian kebebasan berkontrak yang tak terbatas sudah lama ditinggalkan.[[27]](#footnote-27)

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, perlindungan ditujukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu. Konstitusi telah mengamanatkan pemberian hak bagi setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Dalam memberikan perlindungan hukum, menurut Philipus M. Hadjon terdapat 2 (dua) macam perlindungan hukum, yakni perlindungan hukum *preventif* dan perlindungan hukum *represif*.[[28]](#footnote-28) Perlindungan hukum preventif yang berkaitan dengan pekerja outsourcing dimaksudkan bahwa pekerja outsourcing diberikan jaminan kepastian dan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif yang sudah selayaknya didapatkan seperti upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kecelakaan kerja, jaminan sosial dan lain-lain sebagaimana yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Sementara itu, perlindungan hukum represif dapat diberikan berupa perlindungan ketika terjadi permasalahan pemutusan hubungan kerja PHK dan perselisihan hubungan industrial lainnya.[[29]](#footnote-29)

Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.[[30]](#footnote-30) Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/ buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.[[31]](#footnote-31)

Dalam sistem outsourcing, pekerja dalam posisi yang rentan. UU No. 6 Tahun 2023 mengatur bahwa perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan outsourcing bisa berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Untuk perjanjian yang berbentuk PKWT maka perusahaan outsourcing harus menerapkan prinsip TUPE (*Transfer of Undertakings Protection of Employment*). Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja outsourcing. Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan outsourcing kebanyakan berbentuk PKWT. Bahkan di dalam PKWT-nya seringkali tercantum kondisi-kondisi yang bisa menyebabkan terjadinya PHK selain berakhirnya jangka waktu perjanjian. Perusahaan outsourcing kerapkali mencantumkan alasan PHK yaitu: berakhirnya perjanjian antara perusahaan outsourcing dengan pemberi kerja, jumlah pekerjaan menurun, kinerja dari pekerja yang dinilai kurang baik, pelanggaran terhadap peraturan perusahaan outsourcing maupun peraturan perusahaan pemberi kerja. Berbagai alasan tersebut menyebabkan mudahnya pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja outsourcing.

Peraturan mengenai TUPE (*Transfer of Undertakings Protection of Employment*) yang dimaksudkan untuk melindungi pekerja, dimana pada saat terjadi pengalihan obyek pekerjaan dari satu perusahaan outsourcing ke perusahaan outsourcing lainnya seharusnya pekerja tetap dipekerjakan dan dilanjutkan masa kerjanya, aktualnya prinsip ini seringkali tidak dijalankan. Faktor penyebab tidak berjalannya prinsip ini dikarenakan adanya tumpang tindih peraturan antara TUPE dengan peraturan kompensasi PKWT, THR, dan pesangon. Dalam hal terjadinya pengalihan pekerjaan dan pekerja dilanjutkan hubungan kerjanya di perusahaan outsourcing berikutnya, masih belum jelas mengenai kewajiban pemberian uang kompensasi PKWT, THR, dan pesangon akan menjadi tanggung jawab siapa. Apabila menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing berikutnya, maka perusahaan tersebut tentu akan enggan menerima pekerja pengalihan dari outsourcing sebelumnya. Selain itu, faktor lain yang menyebabkan tidak berjalannya prinsip TUPE adalah bahwa setiap perusahaan sudah memiliki ketentuan penerimaan pekerja, belum tentu pekerja dari outsourcing sebelumnya memenuhi kualifikasi di perusahaan outsourcing berikutnya, sehingga banyak terjadi pekerja tidak dapat dialihkan.

Untuk menghindari terjadinya kesewenangan pengusaha dalam melakukan PHK terhadap pekerja outsourcing, seharusnya negara memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Berbagai alasan ekonomi/ bisnis seperti efisiensi dan produktifitas seharusnya tidak mengesampingkan keadilan ekonomi terhadap pekerja. Pemerintah perlu mengembangkan peraturan mengenai outsourcing dimana perlindungan hukum bagi pekerja lebih ditingkatkan, menentukan sanksi dan penegakan hukumnya bagi pihak yang melakukan pelanggaran, serta melakukan pengawasan yang lebih intensif terhadap pelaksanaan outsourcing di lapangan.

1. **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini Penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1) Perusahaan melakukan penerimaan pekerja untuk menjalankan kegiatan usahanya. Dalam penempatan kerja terdapat prinsip bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak. Hubungan kerja tidak berlangsung secara terus-menerus, suatu saat pasti akan berakhir. PHK merupakan momok bagi pekerja karena keberlangsungan kehidupannya menjadi terancam dengan adanya PHK. Pengusaha tidak dilarang untuk melakukan PHK, akan tetapi PHK seharusnya dihindari dan merupakan jalan terakhir setelah upaya yang lainnya ditempuh. UU No. 6 Tahun 2023 telah mengatur ketentuan PHK agar tidak terjadi kesewenang-wenangan.

2) Pekerja outsourcing cenderung dalam posisi yang rentan terhadap terjadinya PHK. Untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing, UU No. 6 Tahun 2023 mengatur prinsip TUPE (*Transfer of Undertakings Protection of Employment*). Akan tetapi masih terdapat kelemahan dalam pengaturannya sehingga banyak perusahaan yang tidak menerapkan prinsip TUPE ini. Bahkan seringkali dalam perjanjian kerja terdapat alasan-alasan yang memudahkan Pengusaha untuk melakukan PHK. Untuk menghindari terjadinya kesewenang-wenangan Pengusaha dalam melakukan PHK terhadap pekerja outsourcing diperlukan perubahan peraturan mengenai sistem outsourcing, dengan memperhatikan perlindungan hukum terhadap kelangsungan bekerjanya.

1. **SARAN**

1) TUPE merupakan sarana untuk memberikan perlindungan bagi pekerja outsourcing. Tetapi UU nomor 6 Tahun 2023 tidak mengatur sistem outsourcing secara detail dan tidak mencantumkan adanya sanksi. Padahal seharusnya setiap peraturan yang mengandung perintah, larangan, ataupun kewajiban seyogyanya disertai dengan sanksi bagi yang melanggar. Diperlukan pengaturan secara detail mengenai outsourcing sehingga kelangsungan bekerjanya bisa terlindungi. Dan dalam hal pekerja outsourcing mengalami PHK maka pekerja harus mendapatkan hak-hak yang semestinya.

2) Diperlukan sinkronisasi peraturan antara prinsip TUPE dengan peraturan lainnya seperti: pemberian kompensasi PKWT, THR, dan pesangon. Sehingga dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan dari perusahaan outsourcing satu ke perusahaan outsourcing lainnya dan pekerja dilanjutkan hubungan kerjanya, akan lebih jelas beban biaya tersebut menjadi tanggungan perusahaan outsourcing sebelum atau sesudah pengalihan. Karena salah satu faktor penyebab prinsip TUPE tidak berjalan dengan efektif adalah adanya peraturan yang tumpang tindih tersebut.

# DAFTAR PUSTAKA

**Buku**

Azhary, M Tahir, *Hukum Negara*, Bulan Bintang, Jakarta, 1992.

Budiartha, I Nyoman Putu, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*, Setara Press, Malang, 2016.

Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006.

Effendi, A. Masyhur, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) & Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAK HAM)*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005.

Hidayat, Anwar, *Pengantar Filsafat Hukum*, FBIS Publishing UBP Karawang, Karawang.

Indrajit, Richardus Eko, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2003.

Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-5 Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020.

Leback, Karen, Penerjemah Yudi Santoso, *Teori-Teori Keadilan*, Cetakan ke-6, Nusa Media, Bandung, 2018.

M. Hadjon, Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, Surabaya, 2007.

Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Rasjidi, Lili, *Filsafat dan Teori Hukum*, Bandung, 2017.

Rhiti, Hyronimus, *Filsafat Hukum*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2011.

Sjahputra, Tunggal Iman, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2007.

Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan VI, Djambatan, Jakarta, 1987.

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

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

# Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

**Jurnal, Penelitian**

Aprida, Irda Nur, *“Ketidakadilan Dalam Kebebasan Berkontrak dan Kewenangan Negara Untuk Membatasinya”*, Jurnal Hukum, Lex Jurnalica, Jakarta, 2007.

Fathoni, Muhammad Johar, *“Transfer Of Undertakings Protection Of Employment (TUPE) Dalam Perjanjian Outsourcing”*, Media Iuris, 1(2), 2018.

Phillips, Fisher, *“The European Union: Compliance With Transfer of Undertaking”*, posting 19 September 2012, akses 22 Oktober 2022.

Suyanto, Heru dan Nugroho, Andriyanto Adhi, *“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”*, Jurnal Yuridis, 3(2), 2016.

Ariandi, Ahmad Fathir Dean, 2018, *Praktik Outsourcing Dalam Prespektif UU Ketenagakerjaan (Studi Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)*, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

**Internet**

“Makalah Negara Hukum”, https://dosenpendidikan.co.id, diakses 04 Desember 2022.

“Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli”, https://hukumonline.com, diakses 04 Desember 2022.

“Kenali Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan”, https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/, diakses 09 Desember 2022.

1. Tunggal Iman Sjahputra, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2007, hlm. 266. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm.20. [↑](#footnote-ref-2)
3. Richardus Eko Indrajit, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2003, hlm.1. [↑](#footnote-ref-3)
4. Heru Suyanto & Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, 3(2), 2016. [↑](#footnote-ref-4)
5. Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53. [↑](#footnote-ref-5)
6. Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, Surabaya, 2007, hlm. 2. [↑](#footnote-ref-6)
7. I Nyoman Putu Budiartha, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*, Setara Press, Malang, 2016. [↑](#footnote-ref-7)
8. Fisher Phillips, *The European Union: Compliance With Transfer of Undertaking, posting 19 September 2012*, akses 22 Oktober 2022. [↑](#footnote-ref-8)
9. Muhammad Johar Fathoni, *Transfer Of Undertakings Protection Of Employment (TUPE) Dalam Perjanjian Outsourcing*, Media Iuris, 1(2), 2018. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ahmad Fathir Dean Ariandi, *Praktik Outsourcing Dalam Prespektif UU Ketenagakerjaan (Studi Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)*, Tesis, Universitas Islam Indonesia, 2018. [↑](#footnote-ref-10)
11. Anwar Hidayat, *Pengantar Filsafat Hukum*, FBIS Publishing UBP Karawang, Karawang, 2020, hlm. 62-63. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ibid., hlm. 64. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ibid., hlm. 64. [↑](#footnote-ref-13)
14. Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2011, hal. 239. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ibid., hlm. 241. [↑](#footnote-ref-15)
16. Karen Leback, Penerjemah Yudi Santoso, *Teori-Teori Keadilan*, Cetakan ke-6, Nusa Media, Bandung, 2018, hal. 53. [↑](#footnote-ref-16)
17. Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011, hal. 246-247 dan Karen Leback, Penerjemah Yudi Santoso, *Teori-Teori Keadilan*, Cetakan ke-6, Nusa Media, Bandung, 2018, hal. 57. [↑](#footnote-ref-17)
18. A. Masyhur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) & Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAK HAM)*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005, hal.8. [↑](#footnote-ref-18)
19. M Tahir Azhary, *Hukum Negara*, Bulan Bintang, Jakarta, 1992. [↑](#footnote-ref-19)
20. https://dosenpendidikan.co.id, *Makalah Negara Hukum*, posting 06 November 2022, akses 04 Desember 2022. [↑](#footnote-ref-20)
21. Lili Rasjidi, *Filsafat dan Teori Hukum*, Bandung, 2017, hlm. 5. [↑](#footnote-ref-21)
22. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 [↑](#footnote-ref-22)
23. https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kenali-proses-rekrutmen-dan-seleksi- karyawan, akses 09 Desember 2022. [↑](#footnote-ref-23)
24. Sugono, Dendy, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan VIII, Edisi ke-4, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014. [↑](#footnote-ref-24)
25. Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan VI, Djambatan, Jakarta, 1987. [↑](#footnote-ref-25)
26. Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-5 Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020. [↑](#footnote-ref-26)
27. Irdanuraprida Idris, *Ketidakadilan Dalam Kebebasan Berkontrak dan Kewenangan Negara Untuk Membatasinya*, Lex Jurnalica, 4(2), 2007. [↑](#footnote-ref-27)
28. Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, Surabaya, 2007, hlm. 2. [↑](#footnote-ref-28)
29. I Nyoman Putu Budiartha, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*, Setara Press, Malang, 2016. [↑](#footnote-ref-29)
30. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 49. [↑](#footnote-ref-30)
31. Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 23. [↑](#footnote-ref-31)