BAB IV

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PENYELIA JASA (*OUTSOURCING*) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Implementasi Perlindungan Hukum yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap hak-hak Penyelia Jasa (*Outsourcing*)

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan yang menggunakan penyelia jasa (*outsourcing*), baik dalam pemborongan pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa penyelia jasa (*outsourcing*) perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan atau jaminan terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Perlindungan tersebut sangat kompleks karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan dan jamsostek.

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja di bagi menjadi 3[31]:

a. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya
b. Perlindungan sosioal adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
c. Perlindungan teknis adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa :

[31] *Ibid,* Hlm 61-62

> “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Perlindungan terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) lebih lanjut diatur dalam Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

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

Perlindungan hak-hak penyelia jasa (*outsourcing*) berdasarkan perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disamakan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja lain.

Perlindungan tenaga kerja harus di perhatikan mengenai beberapa fase di antaranya masa sebelim kerja (*pre-employment*) yaitu mengenai pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja kemudian masa selama bekerja (*during employment*) pada masa ini pean pemerintah sangat diperlukan karena berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja pada saat melaksanakn pekerjaannya dan yang terakhir masa setelah bekerja (*post employment*) yang harus diautur dalam tahap ini berkaitan dengan sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun, dan tunjangan kematian.

Implementasi perlindungan penyelia jasa (*outsourcing*) yang diberikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya menvakup 2 (dua) hal yaitu masa sebelum

bekerja (*pre-employment*) dan masa selama bekerja (*during employmen*) sedangkan mengenai masa setelah bekerja (*post employmen*) penyelia jasa tidak mendapatkan jaminan apaun sedangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain hak penyelia jasa (*outsourcing*) harus sama dengan tenaga kerja yang lain maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus dirubah karena tidak sesuai dengan perlindungan atau hak-hak yang harus di terima oleh setiap tenaga kerja terutama dalam memberikan hak-hak masa setelah bekerja (*post e*mploymen) kepada penyelia jasa (*outsourcing*) .

B. Upaya Hukum yang dapat dilakukan oleh Penyelia Jasa (*Outsourcing*) apabila Penyelia Jasa (*Outsourcing*) tidak mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian.

Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja penyelia jasa(*outsourcing*) melaui beberapa lembaga diantaranya :

1. Lembaga bipartit

   Lembaga yang anggotanya terdiri dari tenaga kerja, perusahaan, beberapa serikat buruh, dan beberapa perusahaan yang bergabung penyelesaian lewat lembaga ini lakukan dengan car musyawarah antara tenaga kerja dan perusahaan.

2. Lembaga tripartit

   Lembaga yang terdiri dari tenaga kerja, Serikat buruh, pengusaha dan pemerintah. Proses penyelesain perselisihan pada lembaga ini teridiri dari mediasi, konsiliasi dan arbitrase

3. Pengadilan hubungan industrial

   Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial ini merupakan upaya terakhir apabila dalam penyelesaiaan pada lembaga bipartit dan lembaga tripartit tidak mendapatkan putusan.

Salah satu contoh kasus yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat adalah kasus dengan nomor mediasi : 565/3518/perlindungan antara PT. AT Tbk dengan mantan karyawannya yaitu AS yang waktu menjadi karyawan PT. AT Tbk menjabat sebagai kasir.Pokok permasalahan yang terjadi adalah PT. AT Tbk tidak membayar pesangon cuti mantan karyawan PT. AT Tbk tersebut.

Penyelesaian perselisihan yang terjadi antara perusahaan PT AT Tbk dengan mantan karyawannya AS diselesaikan melalui proses mediasi karena kedua belah pihak telah mencapai kesepakatan dan kesepakatan itu berupa pemenuhan hak oleh perusahaan PTAT Tbk kepada karyawannya yaitu berupa sisa uang cuti sebesar Rp 956. 300. Perselisahan yang terjadi antara PT AT Tbk dengan mantan karyawannya adalah perselisihan hak, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan,

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Keputusan dengan nomor mediasi 565/3518/perlindungan berbunyi :

Pasal 1

“Bahwa pihak pertama dengan pihak kedua telah sepakat menyelesaikan hak atau kewajiban dari masing-masing pihak, selasa 17 september 2013 berdasarkan musyawarah dan mufakat.”

Pasal 2

“Bahwa pihak pertama telah menyepakati dan bersedia membayarkan sisa cuti kepada pihak kedua dan pihak kedua brsedia menerima uang sisa cuti yang dimaksud.”

Pasal 3

“Bahwa pihak kedua telah menyepakati dan mau menerima sisa cuti yang belum di ambil dari PT AT Tbk sebesar Rp 956.300 dari pihak pertama”

Pasal 4

“Bahwa dengan diterimanya uang sisa cuti tersebut oleh pihak kedua maka pihak pertama telah menyelesaikan kewajiban pada pihak kedua.”

Pasal 5

“Bahwa dengan selesainya pemberian upah sisa cuti pihak pertama maka hak dan kewajiban masing-masing pihak telah berakhir sejak dilakukannnya penyerahan sisa cutu kepada pihak kedua”

Pasal 6

“Bahwa dengan dilaksanakannya pemberian sisa cuti kepada pihak kedua oleh pihak pertama maka masing-masing sepakat tidak akan melakukan penuntutan hukum baik perdata maupun pidana dikemudian hari oleh masing-masing pihak.”