



Problematika Buruh *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020

Siti Zumrah Koly^{1*}, Saartje Sarah Alfons², Merlien Irene Matitaputty³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

@ : sitizumrah201@gmail.com

doi : 10.47268/tatohi.v3i5.1812



Info Artikel

Keywords:

Problematic; *Outsourcing*;
Constitutional Court.

Kata Kunci:

Problematika; *Outsourcing*;
Mahkamah Konstitusi.

Abstract

Introduction: Changes to the provisions regarding outsourcing in the Job Creation Law have substantively eliminated legal protection for outsourced workers and workers in general and perpetuated the contract system by expanding the scope of work of outsourced workers.

Purposes of the Research: This writing aims to find out the problems experienced by outsourcing workers after the decision of the constitutional court number 91/PUU-XVIII/2020.

Methods of the Research: The research method in this paper uses a normative juridical research type, namely the process to find the rule of law, legal principles and legal doctrine to answer the legal issues faced. By using the research approach statute approach (approach of Act), conceptual approach (conceptual approach), philosophical approach and sociological approach as a supporting approach.

Results of the Research: Based on the results of the study, it was found that after decision of the constitutional court number 91/PUU-XVIII/2020 brought several problems for workers, especially outsourcing workers as contained in law number 11 of 2020 concerning job creation and also had not accommodated the perspective of Indonesian legal products regarding that fulfillment of labor rights in law number 11 of 2020 concerning job creation, including : (1) continuing to perpetuate the outsourcing system which was massively rejected when it was enacted in law number 13 of 2003 concerning manpower, (2) the loss of restrictions on the types of work that can be outsourced in order to benefit the company to reduce production costs in terms of wages because the outsourcing system in determining wages has three components that are distributed, namely outsourcing companies, outsourcing workers, and service user companies, (3) threatened with unilateral layoffs because in the changes to the provisions for layoffs in law No or 11 of 2020 concerning job creation states that layoffs are sufficient to be carried out through notification from.

Abstrak

Latar Belakang: Perubahan ketentuan mengenai *outsourcing* dalam UU Cipta Kerja secara substantif telah menghilangkan perlindungan hukum terhadap buruh *outsourcing* dan buruh pada umumnya serta melanggengkan sistem kontrak dengan memperluas lingkup kerja buruh *outsourcing*.

Tujuan Penelitian: Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui problematika yang dialami buruh *outsourcing* pasca putusan mahkamah konstitusi nomor 91/PUU-XVIII/2020

Metode Penelitian: Metode penelitian dalam penulisan ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif yaitu proses untuk

menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Dengan menggunakan pendekatan penelitian *statute approach* (pendekatan Undang-Undang), pendekatan *conceptual approach* (pendekatan konseptual), pendekatan filosofis serta pendekatan sosiologis sebagai pendekatan pendukung.

Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa pasca putusan mahkamah konstitusi nomor 91/PUU-XVIII/2020 membawa beberapa problematik bagi kaum buruh khususnya buruh *outsourcing* yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan juga belum mengakomodir perspektif produk hukum masyarakat Indonesia mengenai pemenuhan hak buruh dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diantaranya : (1) tetap melanggengkan sistem alih daya yang mendapat penolakan secara besar-besaran saat mulai di tetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2) hilangnya pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat di alih dayakan agar menguntungkan perusahaan untuk mengurangi ongkos produksi dalam hal upah sebab sistem alih daya dalam penentuan upah terdapat tiga komponen yang dibagikan yaitu perusahaan alih daya, buruh *outsourcing*, dan perusahaan pengguna jasa, (3) terancam PHK sepihak sebab dalam perubahan ketentuan PHK dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan sebelumnya.

1. Pendahuluan

Wujud dari Pasar Kerja Fleksibel (PKF) yang di terima pemerintah Indonesia oleh IMF (*International Monetary Fund*) dan *World Bank* (Bank Dunia) melahirkan sistem kerja *outsourcing* atas syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi tahun 1997.¹ Kebijakan pasar kerja fleksibel ini juga salah satu bagian dari konsep kebijakan perbaikan iklim investasi yang diisyaratkan oleh IMF serta di cantumkan dalam Letter Of Intent (nota kesepakatan) ke-21 butir 37 dan 42 antara Indonesia dan IMF.²

Kesepakatan tersebut yang kemudian menjadi acuan bagi penyusunan kebijakan dan peraturan perbaikan investasi dan fleksibilitas tenaga kerja. Beberapa uraian peraturan serta kebijakan yang di buat dari hasil penerapan kebijakan Pasar Kerja Fleksibel, diantaranya : Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pasal 18 ayat (1) dan Pasal 19 (2), yang merupakan aturan turunan UU Cipta kerja, UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 59 mengenai PKWT dan Pasal 64,65 dan 66 mengenai *Outsourcing*, Keputusan Menteri Nomor 101 tahun 2004 tentang ketentuan pelaksana PKWT, Keputusan Menteri Nomor 101 tahun 2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa buruh, Keputusan Menteri Nomor 220 tahun 2004 tentang syarat-syarat Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada Perusahaan lain, Peraturan Menteri Nomor 22 tahun 2009 tentang penyelenggaraan permagangan di dalam Negeri.³ Bekerja dengan menggunakan sistem *outsourcing* faktanya sangat merugikan para pekerja sebab dalam hal gaji, pekerja hanya memperoleh gaji pokok dan uang makan yang besarnya sangat minim dan tidak mencukupi kebutuhan sehari-

¹ Rekson Silaban, *Buruh Versus Pengusaha*, Jakarta, Romawi Press, (2009) h. 4

² Indasari Tjandraningsih, et al., *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan outsourcing buruh di sektor Industri Metal di Indonesia* Bandung: AKATIGA-FSPMI-FES, (2010) h.5-8

³ Indrasari Tjandraningsih, et al., loc.cit

hari pekerja bahkan tunjangan kesehatan dan kesejahteraan pun tidak di dapat dan terancam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak sewaktu-waktu.

Seseorang yang dikontrak biasanya beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pegawai tetap, namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda. Bayangkan saja berapa keuntungan perusahaan dari segi produktifitas misalnya, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa si tenaga kerja kontrak. Banyak perusahaan *outsourcing* (penyedia tenaga kontrak) yang melihat peluang ini. Sehingga perusahaan yang membutuhkan pegawai kontrak tinggal memesan sesuai kualifikasi yang diinginkan. Namun persoalan yang ditimbulkan akibat sistem kontrak ini seakan tak berkesudahan. Mulai dari PHK sepihak, tidak adanya pesangon yang memadai, dan terlebih lagi tidak adanya perlindungan hukum bagi karyawan kontrak yang akan menuntut haknya di pengadilan.⁴

Persoalan sistem kerja fleksibel dalam wujud buruh *outsourcing* sudah menjadi prioritas agenda perlawanan buruh di Indonesia yang mengangkat 2 (dua) pokok persoalan yakni sistem jaminan sosial, dan upah layak. Walaupun persoalan tersebut bukan hal yang baru namun terus meningkat dan meluas sampai sekarang. Faktor yang membuat praktek kerja fleksibel semakin meluas yaitu *pertama*, minimnya tingkatan jumlah buruh tetap dalam perusahaan sebab banyaknya penggunaan buruh kontrak (*outsourcing*). *Kedua*, semakin meningkat cara perusahaan dalam merekrut buruhnya menggunakan jasa perusahaan penyalur tenaga kerja dan tidak lagi merekrut secara langsung, karena dua faktor tersebut lebih menguntungkan bagi para perusahaan.⁵

Amar Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 mengabulkan sebagian permohonan pengujian formil UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menjadi perlawanan parah buruh di Indonesia karena dianggap penyusunannya terburu-buru, tidak memperhatikan nasib para buruh terkhususnya buruh *outsourcing* serta tidak ada keterlibatan masyarakat secara keseluruhan dan hanya menguntungkan para perusahaan. Walaupun putusan tersebut dinyatakan inkonstitusional bersyarat yang dimana mengamanatkan dilakukannya perbaikan UU Cipta Kerja selama 2 tahun dan dinyatakan tetap berlaku sampai kurun waktu tersebut namun masih saja menimbulkan problematik di kalangan buruh *outsourcing*. Dengan adanya perubahan ketentuan mengenai *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara substantif telah menghilangkan perlindungan hukum terhadap buruh *outsourcing* dan buruh pada umumnya serta melanggengkan sistem kontrak dengan memperluas lingkup kerja buruh *outsourcing*.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif yaitu salah satu proses penelitian untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang dihadapi.⁶ Pendekatan masalah dalam penelitian

⁴ Barzah Latupono, Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) Di Kota Ambon, *Jurnal Sasi*, Vol 17 No. 3, (2011) h. 61

⁵ *Ibid*

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, (1986) h. 12

ini menggunakan pendekatan *statute approach* (pendekatan Undang-Undang), pendekatan *conceptual approach* (pendekatan konseptual), pendekatan filosofis serta pendekatan sosiologis sebagai pendekatan pendukung.⁷ Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan dengan cara membaca, menelaah dan mencatat serta membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan *outsourcing* dan *judicial review*.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Pengertian dan Sejarah Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia

Menurut Soetikno Hukum ketengakerjaan merupakan keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain atau juga mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung berkaitan dengan hubungan kerja tersebut, dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, istilah ketenagakerjaan ialah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja menurut Undang -Undang ini ialah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sejarah Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia. Ada beberapa periode perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia:⁸

Masa Sebelum Kemerdekaan: Pada saat Belanda dikuasai atau dijajah oleh bangsa Belanda Indonesia mengalami masa kelam mengenai tenaga kerja. Tenaga kerja Indonesia dulu menjadi budaknya warga negara Belanda yang datang ke Indonesia. Perbudakan ada unsur penyuruh dan pelaksana. Budak merupakan orang yang melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain. Budak sama sekali tidak mempunyai hak atas kehidupannya. Budak hanya memiliki kewajiban yaitu disuruh atau diperintah oleh pemilik budak. Hukum perbudakan atau perburuhan yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda merupakan hukum yang tertulis. Tahun 1854 Hindia Belanda menerbitkan Regeringsreglement (RR) yang memuat mengenai dihapusnya perbudakan. Pasal 115 RR juga menetapkan tanggal penghapusan perbudakan tersebut paling lama pada tanggal 1 januari 1860. Kerja rodi yang menjadi adanya penghapusan perbudakan tersebut. Kerja rodi pada awalnya merupakan contoh dari gotong royong untuk kepentingan bersama disebuah daerah dan hasilnya untuk kepentingan raja. Sering dengan perkembangan yang dimana kerja rodi ini pada awalnya sebagai bentuk gotong royong semakin hari semakin menyiksa rakyat, mala kerja rodi ini menjadi kerja paksa untuk kepentingan suatu kelompok atau seseorang. Pekerja rodi ini tidak dibayar bahkan sepeserpun. Jaman penjajahan Jepang ada namanya kerja paksa romusha untuk kepentingan suatu kerajaan atau kelompok untuk pembangunan apa yg diinginkan oleh Raja. Parahnya lagi pada masa penjajahan Jepang pekerja romusha ini apabila lambat, lemas, malas-malasan dalam melakukan pekerjaan akan dihukum, apalagi yang tidak melakukan pekerjaan;

⁷ *Ibid*, h. 55

⁸ Laurensius Arliman S. Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagkerjaan di Indonesia. *Jurnal Selat*.Vol.5.No.1. (2017) h.76

Masa Setelah Kemerdekaan: Ada perbedaan yang sangat berbeda sekali pada hukum perburuhan setelah masa kemerdekaan. Pada masa kedudukan Hindia Belanda hukum perburuhan banyak dipengaruhi oleh pemerintahan Hindia Belanda sedangkan setelah kemerdekaan hukum ketenagakerjaan sudah diambil alih oleh pemerintah kita (Indonesia) dapat dilihat dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) "tiap warga negara berhak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak selayaknya makhluk hidup". Pada awal kemerdekaan sebenarnya hal yang mengenai Ketenagakerjaan belum menjadi hal paling penting, pokok dimata pemerintah kita pada masa itu. Yang menjadikan hal yang tidak penting ini adalah karna pada masyarakat Indonesia lagi sibuk dalam mempertahankan kemerdekaannya. Tahun 1951 diundangkan yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 yang bernama Undang-Undang Kerja. Undang-Undang ini mengatur pekerjaan yang boleh dilakukan orang dewasa, anak-anak, remaja dan perempuan, waktu kerja, istirahat dan mengatur mengenai tempat kerja. Tahun 1951 apabila ada perselisihan maka akan diselesaikan oleh pihak yang berselisih itu saja sendiri, bila dalam penyelesaian tersebut tidak memenuhi titik terang baru pegawai kementerian perburuhan bergerak dengan intruksi dari Menteri Tenaga Kerja,⁹ dalam rangka Reformasi Dewan Perwakilan Rakyat telah melakukan amandemen beberapa Undang-Undang yang mengenai Ketenagakerjaan, diantaranya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Masa Reformasi: Beberapa tonggak sejarah ketenagakerjaan pada masa ini, yaitu:¹⁰ 1) BJ Habibie (1998-1999): a) Keputusan presiden Nomor 83 tahun 1998 yang mengesahkan konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; b) Meratifikasi konvensi ILO Nomor 138 tahun 1973 tentang usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, dengan memberi batasan usia bekerja melalui Undang-Undang Nomor 20 tahun 1999; c) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, dan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 1 tahun 1999 tentang pengadilan HAM; 1) Abdurrahman Wahid (1999-2001): Dilihat dari peraturan ketenagakerjaan yang dihasilkan pemerintahan presiden Abdurrahman Wahid dinilai memperbaiki iklim demokrasi. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh; 3) Mega Wati Soekarno Putri (2001-2004): a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan; b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial; c) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional; 4) Susilo Bambang Yudhoyono (2004-2009): a) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2008 tentang pengesahan konvensi ILO Nomor 185 mengenai dokumen identitas pelaut tahun 1958; b) Undang-Undang Nomor 29 tahun 2009 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang ketransmigrasian; c) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi; d) Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

3.2 Problematika Normatif yang dialami Oleh Buruh *Outsourcing* Pasca Putusan MK

⁹ Zaenal Azikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, (2004) h. 95

¹⁰ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Citra, Jakarta, (1998) h. 98

Nomor 91/PUU-XVIII/2020

Pasca putusan MK Nomor 91/PUU/XVIII/2020 menciptakan Undang-Undang Cipta Kerja dan juga peraturan turunannya diberlakukan. Pada Bab IV yang mengatur tentang ketengakerjaan Pasal 81 dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyebutkan bahwa: “Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279) diubah,” dengan adanya ketentuan tersebut sudah jelas bahwa keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara substansial beberapa pasal dirubah dan dihapus oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja seperti yang sudah penulis uraikan di sub bab sebelumnya, dengan mencermati beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terutama pasal-pasal yang mengatur tentang *outsourcing* penulis menemukan ada beberapa problematika yang akan dialami oleh buruh *outsourcing* dengan isi muatan pasal-pasal hingga penghapusan beberapa pasal, diantaranya: 1) Penghapusan ketentuan Pasal 64 dan 65 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memberi kesejahteraan pada buruh bahkan hanya melanggengkan adanya sistem alih daya dengan adanya perubahan dalam Pasal 66 dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal 64 merupakan dasar pemberlakuan alih daya (*outsourcing*) di Indonesia karena mengatur mengenai penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.¹¹ Penghapusan kedua pasal ini menjadi ganjil dikarenakan pada point Undang-Undang Cipta Kerja selanjutnya Pasal 66 diubah menjadi: “(1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik Perjanjian Kerja Waktu Tetentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetentu (PKWTT)”, dengan tetap di hidupkannya Pasal 66, dapat disimpulkan bahwa alih daya masih diperbolehkan oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja walaupun sudah menjadi perlawanan para buruh akan sistem ini yang diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan; 2) Hilangnya pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat di alih dayakan, sebelumnya Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pembatasan secara eksplisit bahwa alih daya tidak boleh dilakukan bagi pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sentral dalam suatu perusahaan. Pembatasan ini tidak lagi ditemukan dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja , dimana hubungan kerja alih daya akan semakin menjamur dan memperpanjang barisan perbudakan modern, padahal sudah terbukti bahwa bentuk hubungan kerja *triangular* (hubungan kerja yang melibatkan pihak ketiga sebagai perantara) layakannya alih daya cenderung tidak menguntungkan bagi pekerja.

Bukan hanya itu, ada beberapa problematik juga mengenai ketengakerjaan secara umum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diantaranya: 1)

¹¹ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/pekerja-outsourcing-atau-alih-daya>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berindikasi sepihak, PHK dalam konsepsi hubungan industrial Pancasila secara filosofis adalah hal yang sangat dihindari¹², sehingga wajar jika pengaturan PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dibuat sangat hati-hati untuk sedapat mungkin mencegah terjadinya PHK. Terlihat dalam Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh", dan pasal 151 ayat (3): "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial", dalam pasal tersebut terlihat jelas adanya upaya perlindungan agar PHK tidak dilakukan secara sepihak. Menurut ketentuan ini, setiap bentuk PHK wajib dirundingkan oleh kedua belah pihak, dan jika tidak tercapai kesepakatan, maka PHK baru bisa terjadi setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini juga merupakan bentuk hadirnya negara dalam mengupayakan agar PHK tidak merugikan salah satu pihak. Menurut kertas kebijakan catatan kritis terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa Bunyi Pasal 151 ayat (2) yang dirubah menjadi :¹³ "Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh".

Ayat ini memunculkan kekhawatiran adanya kemungkinan PHK sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan sebelumnya. Kekhawatiran akan terjadinya PHK sepihak ini kemudian dibantah oleh pemerintah. Pemerintah dengan dalih, ketentuan Pasal 151 ayat (2) masih dilanjutkan dengan ayat (3) yang berbunyi: "Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh." Serta Pasal 151 ayat (4) " Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sekilas terlihat seperti tidak ada yang salah dengan ketentuan ini".

Pengaturan PHK pada Pasal 151 UU Cipta Kerja memang tetap membuka kesempatan bagi pekerja untuk melakukan upaya bipartit dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) jika mereka menolak di-PHK. Masalahnya, ketentuan ini dibangun dari logika yang keliru, yaitu dengan memandang hubungan kerja selalu bersifat ideal yang menempatkan pekerja dan pengusaha dalam posisi yang setara. Pada kenyataannya, menolak PHK dan mempertahankan hak bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh pekerja.

¹²Agusmudah. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Ghalia Indonesia. Bogor, (2010) hal 78

¹³Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pengesahan DPR 5 Oktober (2020) Edisi 2/ 5 November 2020, hal 47

Ketimpangan posisi tawar, ketakutan terhadap atasan, serta ketidaktahuan atas hak-haknya sebagai pekerja acapkali membuat pekerja tak berkutik ketika terjadi PHK;¹⁴ 2) Pesangon yang besarnya dikurangi dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, besaran pesangon dan penghargaan masa kerja yang didapatkan saat terjadi PHK dan dipengaruhi tidak hanya oleh lama waktu kerja, namun juga alasan terjadinya PHK. Pada UU Cipta Kerja, korelasi antara alasan PHK dengan besaran pesangon dan/atau penghargaan masa kerja dihilangkan, sehingga pesangon dan/atau penghargaan masa kerja yang semula dapat mencapai 32 kali upah juga tidak lagi ada. Pada UU Cipta Kerja, batas maksimal pesangon dan/atau penghargaan masa kerja yang diwajibkan kepada pengusaha adalah 19 kali upah.¹⁵

Pengurangan jumlah pesangon didasarkan pada evaluasi Kementerian Ketenagakerjaan bahwa aturan pesangon selama ini tidak implementatif. Menurut Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, sepanjang tahun 2019, hanya 27% perusahaan yang mematuhi ketentuan pesangon pada UU 13/2003. Mengurangi ketentuan terkait besaran pesangon dan/atau penghargaan masa kerja tidak akan bisa meningkatkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap aturan tersebut jika tidak dibarengi dengan perbaikan pengawasan. Lebih dari itu, aspek pengawasan yang mestinya diperbaiki dan diperkuat.¹⁶

3.3 Kondisi Perburuhan di Era Globalisasi

Akibat industrialisasi yang menghasilkan pasar kerja fleksibel membuat kondisi perburuhan di Indonesia bergantung pada mekanisme pasar bebas yang menghasilkan berbagai kebijakan dari pemerintah yang berimplikasi kepada kepentingan si pemodal melalui kinerja pasar kerja fleksibel. Fleksibilisasi pasar kerja menyebabkan beberapa perubahan dalam dunia kerja, yaitu Kemunduran dalam kondisi dan kesempatan kerja di berbagai sektor serta perubahan dalam hubungan kerja, perubahan syarat kerja di sektor formal karena adanya kemajuan teknologi dan bangkitnya gerakan buruh dalam mencapai keseimbangan kondisi kerja dalam iklim pasar yang liberal melalui fleksibilitas pasar kerja.¹⁷

Hal yang kurang di perhatikan dalam penerapan fleksibilitas di Indonesia yaitu terjadinya degradasi kesejahteraan dan kondisi kerja yang tidak stabil, Dore merumuskan fleksibilitas sebagai sebuah cara untuk menghilangkan *social evil of unemployment* melalui penciptaan kesempatan kerja yang tidak tetap, pendek, paruh waktu yang mengandung biaya tenaga kerja rendah sehingga memudahkan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja baru, kemudahan ini membangun asumsi masyarakat bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berupah rendah dan tidak memberikan jaminan kerja apapun masih dianggap lebih baik dari pada menganggur.¹⁸

Di era globalisasi ini seluruh kaum buruh merasakan era evolusi perbudakan modern yang menghilangkan eksistensi buruh sebagai manusia. Buruh hanya dianggap sebagai alat

¹⁵<https://www.hukumonline.com/klinik/a/tentang-uang-kompensasi-pesangon-nya-karyawan-kontrak-lt560b6b4ee463f>

¹⁶ ibid

¹⁷<http://www.vhrmedia.net/home/index.php?id=print&aid=1959&cid=3&lang=>

¹⁸FPBN dan Aliansi SB Jatam, Ketika Buruh Nombok Biaya Hidupnya : Biaya-biaya tersembunyi fleksibilitas akibat pemberlakuan UU 13/2003 (2005) hal 18

produksi yang bisa menghasilkan keuntungan lebih untuk para kapital.¹⁹

3.4 Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja menurut H Zainal Asikin dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :²⁰ a) Perlindungan Ekonomi: Dalam hal perlindungan secara ekonomi untuk para pekerja yaitu berupa pemberian penghasilan yang cukup sesuai dengan kinerjanya meskipun tenaga kerja tidak bekerja di luar kehendaknya. Dan juga perlindungan ini berkaitan dengan usaha kemasyarakatan dengan tujuan untuk memungkinkan para pekerja mengembangkan peri kehidupannya sesuai dengan manusia pada umumnya; b) Perlindungan Sosial. Perlindungan ini berupa jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan perlindungan hak untuk berorganisasi; c) Perlindungan Teknis: Merupakan perlindungan dalam bentuk keselamatan dan keamanan dalam bekerja agar para pekerja dapat bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kontradiksi kepentingan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha (*vendor*) menuntut campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum, hal ini tertuang dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : “Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”.

Hubungan kerja menurut Soepomo adalah suatu hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja yang dibuat antara kedua belah pihak dan memiliki ketertikatan dalam perjanjian tersebut, yang dimana satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima imbalan yaitu upah dan pengusaha/majikan yang mempekerjakan pekerja/buruh dan berkewajiban memberi upah.²¹

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan memberikan defenisi bahwa: “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan dan menjamin perlindungan kepada pekerja/buruh untuk mewujudkan kesejahteraan, sesuai dalam Pasal 4 huruf C UU Ketenagakerjaan lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yaitu : Perlindungan hak-hak dasar pekerja, obyek perlindungan tersebut diantaranya: 1) Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan: Perlindungan-perindungan yang berkaitan dengan: a) Pembatasan waktu kerja untuk umur kurang dari 18 (delapan belas) tahun yang diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan; b) Larangan bekerja untuk perempuan hamil di jam-jam tertentu, yang diatur dalam pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan; c) Syarat serta ketentuan yang harus dipenuhi oleh perusahaan apabila mempekerjakan perempuan pada pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00, yang diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan; d) Kewajiban menyediakan fasilitas transportasi untuk antar jemput untuk pekerja yang bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan 07:00, yang diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan; 2) Perlindungan pekerja/buruh anak: Pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja dengan ketentuan umur dibawah 18 (delapan belas) tahun, dan diatur dalam pasal 1 butir 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan yang

¹⁹<https://mapcorner.wg.ugm.ac.id/2019/08/pekerja-kita-butuh-perindungan-bukan-fleksibilisasi/>

²⁰ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, h. 119

²¹ *Ibid*, h 25

diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan meliputi ketentuan-ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak; 3) Perlindungan penyandang cacat: Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, bentuknya berupa penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

3.5 Persepsi Hukum Masyarakat Indonesia terhadap Perlindungan Hak Buruh *Outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Persepsi hukum dalam pandangan para ahli hukum yakni memiliki titik persamaan bahwa persepsi hukum dirumuskan sebagai pandangan warga negara terhadap muatan sebuah produk hukum yang di rancang dan diberlakukan oleh pemerintah, pandangan tersebut yang berdampak kepada tingkat kepatuhan kepada hukum, yang dapat di lihat melalui sikap menolak ataupun menerima suatu produk hukum yang dibuat.²² Penerimaan dan penolakan masyarakat terhadap suatu produk hukum yang berlaku umumnya berkaitan dengan ideologi hukum dan muatan nilai-nilai keadilan sebagian besar masyarakat terhadap produk hukum tersebut. Semakin besar kesesuaian ideologi dan nilai-nilai keadilan yang dianut dengan produk hukum tersebut maka penerimaan masyarakat akan semakin besar dan sebaliknya, nilai keadilan yang dimaksud yaitu mendapatkan perlakuan yang sama tanpa memandang status sosial dan kepuasan masyarakat memperoleh kesejahteraan ekonomi atas produk hukum tersebut.²³

Persepsi hukum terhadap perlindungan hak pekerja khususnya buruh *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi relevan ketika dicermati hubungan muatan pasal-pasal hak-hak pekerja dengan cita-cita hukum masyarakat Indonesia sebagai sebuah bentuk kesadaran hukum yang merupakan filosofis dasar dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Penolakan masyarakat terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan fakta hukum dari sudut pandang kajian hukum sosiologis yang sejatinya merupakan data pendukung untuk menyimpulkan bahwa sesungguhnya Undang-Undang tersebut masih menyimpan sejumlah problematik di kalangan kaum buruh khususnya buruh *outsourcing* yang sangat bertentangan dengan cita-cita produk hukum masyarakat. Penolakan berbagai elemen masyarakat terhadap kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja diantaranya mahasiswa (Aliansi Badan Eksekutif Mahasiswa se-Bogor, Jakarta, mahasiswa di Samarinda, termasuk di 18 Provinsi Di Indonesia) akademisi (67 akademisi) , buruh/pekerja (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia), Guru (koordinator perhimpunan untuk pendidikan dan guru (P2G)) dan tokoh agama (Muhammadiyah dan Pengurus besar Nahdlatul Ulama (PBNU)).²⁴ Hal tersebut merupakan bukti bahwa persepsi hukum penolakan masyarakat terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

²² Atang Hermawan Usman, Kesadaran Hukum Masyarakat Dan Pemerintah Sebagai Faktor Tegaknya Negara Hukum Di Indonesia (2014) 30 *Jurnal Wawasan Hukum*.

²³ Peni Jati Setyowati, Fungsi Filsafat, Agama, Ideologi Dan Hukum Dalam Perkembangan Politik Di Indonesia (2016) *Yuridika*. h. 94-99

²⁴ Muhammad Fakhrrur Razy dan Muhammad Fedryansyah, Konflik Gerakan Masyarakat Sipil Dan Pemerintah Dalam Proses Penyusunan Rancangan Undang-Undang Omnibus Law 2020 (2020) 2 *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*. h. 74-85

dipandang tidak memihak kepentingan para buruh dan hanya menguntungkan para pengusaha, undang-undang ini membuka ruang perbudakan modern lewat fleksibilitas tenaga kerja yang dampaknya buruh tidak lagi mempunyai daya tawar untuk memperbaiki kondisi kerja.

4. Kesimpulan

Pasca putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 membawa banyak problematika normatif untuk para pekerja/buruh khususnya buruh *outsourcing* yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan juga belum mengakomodir perspektif produk hukum masyarakat Indonesia tentang pemenuhan hak buruh dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diantaranya : 1) Problematika normatif yang dialami buruh yaitu: a) Tetap melanggengkan sistem alih daya yang mendapat penolakan secara besar-besaran saat mulai di tetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena dianggap sebagai sistem perbudakan modern yang hanya menguntungkan para pengusaha sebab tidak mempertimbangkan kondisi kerja buruh; b) Hilangnya pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat di alih dayakan, agar menguntungkan perusahaan untuk mengurangi ongkos produksi dalam hal upah sebab sistem alih daya dalam penentuan upah terdapat tiga komponen yang dibagikan yaitu perusahaan alih daya, buruh *outsourcing* dan perusahaan pengguna jasa. Hal tersebut dianggap merugikan karena upah yang didapat tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari para buruh; c) Terancam PHK sepihak, sebab dalam perubahan ketentuan PHK dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan sebelumnya. Walaupun Pengaturan PHK pada Pasal 151 UU Cipta Kerja memang tetap membuka kesempatan bagi pekerja untuk melakukan upaya bipartit dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) jika mereka menolak di-PHK namun hubungan kerja antara buruh dan pengusaha tidak selalu bersifat ideal yang menempatkan pekerja dan pengusaha dalam posisi yang setara, kenyataannya menolak PHK dan mempertahankan hak bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh pekerja. Ketimpangan posisi tawar, ketakutan terhadap atasan, serta ketidaktahuan atas hak-haknya sebagai pekerja acapkali membuat pekerja tak berkutik ketika terjadi PHK; 2) Perspektif produk hukum masyarakat Indonesia tentang pemenuhan hak buruh dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mendapat penolakan dari berbagai elemen masyarakat, hal tersebut merupakan fakta hukum dari sudut pandang kajian hukum sosiologis yang sejatinya merupakan data pendukung untuk menyimpulkan bahwa sesungguhnya Undang-Undang tersebut masih menyimpan sejumlah problematik di kalangan kaum buruh khususnya buruh *outsourcing* yang sangat bertentangan dengan cita cita produk hukum masyarakat.

Daftar Referensi

- Agusmudah. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Ghalia Indonesia. Bogor, (2010)
- Atang Hermawan Usman, Kesadaran Hukum Masyarakat Dan Pemerintah Sebagai Faktor Tegaknya Negara Hukum Di Indonesia (2014) 30 *Jurnal Wawasan Hukum*.
- Azikin Zaenal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, (2004)

- Latupono Barzah, Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon, *Jurnal Sasi* ,Vol 17 No. 3 , (2011)
- Silaban Rekson, Buruh Versus Pengusaha, Jakarta, Romawi Press, (2009)
- Tjandraningsih Indasari, et all., *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan outsourcing buruh di sektor Industri Metal di Indonesia Bandung: AKATIGA-FSPMI-FES*, (2010)
- Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, (1986)
- Laurensius Arliman S. Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Selat*.Vol.5.No.1. (2017)
- Manululang H Sendjun , *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Citra, Jakarta, (1998)
- Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pengesahan DPR 5 Oktober (2020) Edisi 2/ 5 November 2020
- FPBN dan Aliansi SB Jatam, Ketika Buruh Nombok Biaya Hidupnya : Biaya-biaya tersembunyi fleksibilitas akibat pemberlakuan UU 13/2003 (2005)
- Setyowati Jati Peni, Fungsi Filsafat, Agama, Ideologi Dan Hukum Dalam Perkembangan Politik Di Indonesia (2016) *Yuridika*.
- Razy Fakhur Muhammad dan Fedryansyah Muhammad, Konflik Gerakan Masyarakat Sipil Dan Pemerintah Dalam Proses Penyusunan Rancangan Undang-Undang Omnibus Law 2020 (2020) 2 *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*
- <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/pekerja-outsourcing-atau-alih-daya>
- <https://www.hukumonline.com/klinik/a/tentang-uang-kompensasi-pesangon-nya-karyawan-kontrak-lt560b6b4ee463f>
- <http://www.vhrmedia.net/home/index.php?id=print&aid=1959&cid=3&lang=>
- <https://mapcorner.wg.ugm.ac.id/2019/08/pekerja-kita-butuh-perlindungan-bukan-fleksibilisasi/>