

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 5, Juni 2024, Halaman 435-441
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11489717)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11489717>

Tanggung Jawab Bagi Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Sehubungan Dengan Pelanggaran Hukum Oleh Pekerja Outsourcing di Tempat Kerja

Tsabita Rahmah Adfari¹, Garneta Rizka Camilla², Cinta Aisyah Putri³

¹²³Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia

Email: 2210611081@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611110@mahasiswa.upnvj.ac.id²
2210611114@mahasiswa.upnvj.ac.id³

Abstrak

Praktik outsourcing yang saat ini diterapkan sering kali mendapat kritik karena dianggap merugikan pekerja. Hubungan kerja yang terjadi biasanya bersifat kontrak sementara (PKWT), dengan Gaji yang lebih rendah, ketidakpastian dalam jaminan sosial, risiko keselamatan kerja yang kurang, serta kurangnya peluang pengembangan karir sering menjadi konsekuensi dari adopsi praktik outsourcing. Karena faktor-faktor ini, tidak mengherankan jika praktik outsourcing dianggap sebagai penyebab kesulitan bagi pekerja dan memperkeruh relasi industrial. Kondisi ini sulit dihindari karena motif utama pelaksanaan outsourcing adalah untuk menekan biaya produksi. Tujuan penelitian ini untuk menentukan siapa yang bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran hukum oleh Pekerja Outsourcing di tempat kerja dan bagaimana bentuk tanggung jawab yang diambil oleh perusahaan penyedia jasa Pekerja Outsourcing. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Outsourcing yang melibatkan pengerahan tenaga kerja dan kekuasaan pengambilan keputusan kepada pihak ketiga diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja sehingga menjamin kejelasan dalam berjalannya jasa outsourcing, yaitu pada Pasal 66 UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang tanggung jawab perusahaan penyedia jasa dan pemakai jasa terhadap pekerja outsourcing. Perusahaan yang menawarkan jasa pekerja outsourcing harus bertanggung jawab untuk memastikan perlindungan, menyelesaikan perselisihan, dan memberikan kompensasi jika terjadi pelanggaran hukum di tempat kerja.

Kata Kunci: *Pekerja Outsourcing, Upah, Perusahaan.*

Abstract

The current outsourcing practice often receives criticism because it is considered to be detrimental to workers. The work relationships that occur are usually temporary contracts (PKWT), with lower wages, minimal social security, lack of job security, and no guarantee of career development. Therefore, it is not surprising that outsourcing practices are considered to make workers miserable and worsen industrial relations. This condition is difficult to avoid because the main motive for outsourcing is to reduce production costs. The purpose of this research is to determine who is responsible if there is a violation of the law by Outsourced Workers in the workplace and what form of responsibility is taken by the company providing Outsourced Worker services. This research uses two approaches, namely a statutory approach and a conceptual approach. Outsourcing which involves the deployment of labor and decision-making power to third parties is regulated in the Employment Law and Job Creation Law so as to ensure clarity in the operation of outsourcing services, namely in Article 66 of the Job Creation Law and PP No. 35 of 2021 regulates the responsibilities of service provider companies and service users towards outsourcing workers. Companies offering outsourced worker services must be responsible for ensuring protection, resolving disputes, and providing compensation if legal violations occur in the workplace.

Keywords: *Outsourced Workers, Wages, Company.*

Article Info

Received date: 23 May 2024

Revised date: 30 May 2024

Accepted date: 03 June 2024

PENDAHULUAN

Bidang ekonomi mengalami pertumbuhan yang cepat. Pesatnya perkembangan dalam bidang ekonomi disebabkan oleh fenomena globalisasi dan kemajuan teknologi yang memiliki dampak yang signifikan terutama pada pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Tingkat persaingan dalam dunia bisnis dan lapangan kerja semakin meningkat, sehingga untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan tidak hanya kerja keras tetapi juga kerja cerdas. Salah satu akibat dari intensitas persaingan yang semakin tinggi dalam lingkungan bisnis adalah upaya yang dilakukan oleh para pelaku bisnis untuk meningkatkan pendapatan dan mengembangkan perusahaan mereka. Sejalan dengan hal tersebut, perusahaan diharapkan dapat menciptakan inovasi untuk meningkatkan efisiensi dalam segala aspek operasionalnya. Di tengah ketidakpastian yang melingkupi era globalisasi, perusahaan berupaya mengurangi biaya produksi. Persaingan yang ketat mendorong pengusaha untuk melakukan adaptasi yang cepat dalam manajemen perusahaan mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional sehingga mampu bersaing secara lebih efektif dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Salah satu alternatif solusi yang dapat diterapkan adalah melalui penggunaan sistem pegawai kontrak outsourcing yang juga dikenal sebagai sub-kontrak. Sistem ini melibatkan karyawan yang bekerja di suatu lembaga atau instansi dengan jangka waktu kerja tertentu sesuai dengan perjanjian atau kontrak yang disepakati. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya sumber daya manusia yang dibutuhkan. Dengan demikian, perusahaan modern dapat memanfaatkan sistem ini sebagai strategi untuk menjaga kemajuan mereka dengan memanfaatkan layanan outsourcing.

Praktik outsourcing saat ini sering dikritik karena dianggap merugikan pekerja atau buruh. Pola hubungan kerja yang umumnya terjadi sering kali tidak permanen, umumnya dalam bentuk kontrak (PKWT), dengan tingkat upah yang lebih rendah, jaminan sosial yang minim, kurangnya keamanan kerja, dan kurangnya jaminan pengembangan karier. Karena alasan ini, tidak mengherankan jika praktik outsourcing dianggap menyebabkan penderitaan bagi pekerja atau buruh dan memperburuk hubungan industrial. Meskipun sulit untuk dihindari, kondisi ini muncul karena tujuan utama pelaksanaan outsourcing adalah untuk mengurangi biaya produksi.

Sistem outsourcing mencakup dua jenis kontrak: Kontrak Penyedia Jasa Pekerja dan Kontrak Kerja. Kontrak Penyedia Jasa Pekerja adalah kesepakatan antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia outsourcing, di mana pekerja ditempatkan di perusahaan pengguna jasa untuk melaksanakan tugas tertentu selama jangka waktu tertentu dengan kompensasi berupa fee. Kontrak kerja adalah kesepakatan antara perusahaan outsourcing dan karyawan, yang dapat berupa kontrak kerja dengan PKWTT atau kontrak kerja dengan PKWT. Ketika kontrak dengan penyedia jasa pekerja berakhir, pekerjaan karyawan di perusahaan pengguna jasa juga berakhir. Bagi pekerja outsourcing dengan PKWTT, gaji mereka tetap dilindungi, sedangkan bagi pekerja dengan PKWT, Tidak ada kepastian mengenai keberlanjutan pekerjaan atau pembayaran gaji.¹

Di Indonesia, peraturan mengenai ketenagakerjaan awalnya ditetapkan dalam UU No. 13 tahun 2003. Peraturan ini kemudian direvisi oleh UU RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Untuk melaksanakan UU Cipta Kerja, pemerintah menerbitkan PP RI No. 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang PKWT, Outsourcing, Jam Kerja dan Waktu Istirahat, serta PHK. Sistem outsourcing kian digemari dan diminati oleh para pengusaha. Ini dibuktikan dengan meningkatnya jumlah perusahaan yang berfokus pada bisnis outsourcing.

Dalam sistem outsourcing, tiga pihak yang terlibat dalam hubungan kerja adalah perusahaan penyedia jasa dan pekerja, perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa, serta perusahaan pengguna jasa dan pekerja. Ini menghasilkan bentuk pertanggungjawaban yang berbeda dari sistem

¹ Lihat Ketentuan Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

ketenagakerjaan konvensional. Ketika pekerja melakukan tindakan ilegal yang memberatkan pihak lain, baik perusahaan pengguna jasa maupun pihak yang dirugikan, muncul masalah dalam menentukan tanggung jawab hukum dalam konteks hubungan kerja dan aspeknya. Untuk memahami siapa yang bertanggung jawab ketika pekerja outsourcing melanggar hukum di tempat kerja dan bagaimana perusahaan penyedia jasa pekerja outsourcing menanggung tanggung jawab tersebut. Melihat latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Tanggung Jawab Bagi Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Sehubungan Dengan Pelanggaran Hukum Oleh Pekerja Outsourcing Di Tempat Kerja”. Mengacu pada permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang, pokok permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan pekerja outsourcing dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP)?
2. Bagaimana bentuk tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja apabila pekerja Outsourcing melakukan pelanggaran hukum di tempat kerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum normatif, yang mempelajari hukum sebagai norma atau aturan yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi panduan bagi perilaku setiap individu.² Dalam penelitian hukum normatif, fokusnya adalah pada analisis bahan hukum yang berisi norma-norma yang berlaku. Bahan-bahan tersebut mencakup perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian internasional yang telah diratifikasi, perjanjian antarpihak, literatur hukum seperti buku dan jurnal, hasil penelitian, artikel, serta materi seminar dan lokakarya.³ dan menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Pekerja Outsourcing dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP)

Regulasi tentang outsourcing di Indonesia telah disahkan melalui berbagai peraturan hukum, awalnya dalam UU Ketenagakerjaan dan kini melalui UU Cipta Kerja, terutama dalam Pasal 66. Secara umum, outsourcing melibatkan delegasi tugas kepada pihak lain untuk mendukung strategi yang diadopsi oleh pengguna jasa outsourcing, seperti perusahaan atau individu. Sebelumnya, Pasal 64 hingga Pasal 66 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai outsourcing, memperbolehkan dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Dalam konteks di mana perusahaan outsourcing mengontrak buruh berdasarkan PKWT, Persyaratan yang wajib ada dalam perjanjian kerja adalah pemindahan perlindungan hak-hak pekerja saat terjadi perubahan perusahaan outsourcing, dengan catatan pekerjaan yang diemban tetap ada. Ini sesuai dengan ketentuan putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011. Regulasi mengenai sistem outsourcing mengalami perubahan seiring dengan revisi UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-undang ini mengharuskan adanya Peraturan Pemerintah (PP) yang ditujukan untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan outsourcing. PP ini telah disusun dan ditetapkan sebagai PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan PHK. Aturan ini menekankan bahwa tanggung jawab atas perlindungan pekerja, besaran gaji, ketentuan kerja dan penyelesaian sengketa adalah kewajiban dari perusahaan outsourcing. Tenaga kerja outsourcing pada dasarnya adalah anggota tim kerja dari

² Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 53.

³ Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Jambi: Mandar Maju, hlm. 86.

perusahaan outsourcing dan menerima gaji dari perusahaan tersebut. Hal ini merupakan strategi perusahaan penyedia kerja untuk meminimalkan kewajiban pemenuhan hak bagi pekerja, karena tanggung jawab pemenuhan hak dan penyelesaian perselisihan dialihkan kepada perusahaan penyedia jasa.

Membuat perjanjian kerja di awal masa hubungan kerja antara pekerja outsourcing dan perusahaan merupakan langkah penting untuk mengklarifikasi status pekerjaan. Tindakan ini memberikan manfaat besar bagi pekerja outsourcing dengan memberikan pemahaman yang jelas tentang hak dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan.⁴

Dalam konsep umum Undang-Undang ini, istilah "Cipta Kerja" mencerminkan usaha untuk menciptakan lapangan kerja melalui berbagai inisiatif, termasuk memperbaiki akses, melindungi, dan memberdayakan koperasi serta usaha mikro, kecil, dan menengah, serta meningkatkan investasi, kemudahan berbisnis, dan dukungan pemerintah pusat dalam mempercepat proyek nasional yang strategis. Dengan penerapan regulasi Undang-Undang Cipta Kerja, diharapkan perusahaan outsourcing dapat menanggung tanggung jawab mereka dalam memberikan perlindungan kepada karyawannya, termasuk memberikan upah yang layak dan menjamin kesejahteraan mereka. Hal ini penting untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh perusahaan, karena perlindungan kerja merupakan hak esensial bagi pekerja dan juga merupakan tujuan utama dalam memajukan sektor ketenagakerjaan. Meskipun demikian, peran pemerintah dalam mengawasi pemenuhan hak-hak pekerja di lingkup perusahaan tetaplah krusial, mengingat masih ada banyak keluhan yang berkaitan dengan hal tersebut. Terdapat situasi di mana pemenuhan hak-hak pekerja masih menjadi mimpi belaka, karena pada kenyataannya, implementasi regulasi seringkali tidak sesuai dengan peraturan yang ada, sehingga hak-hak pekerja sering kali belum terpenuhi sepenuhnya oleh perusahaan.

Selanjutnya, pengaturan yang ada pada PPJP, Perusahaan outsourcing memiliki tanggung jawab utama terhadap kualitas kompetensi pekerja outsourcing, hasil kerja mereka, keabsahan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT), kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), keanggotaan dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan serta BPJS Kesehatan, penggajian, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Kewajiban ini juga meliputi situasi di mana pekerja outsourcing terlibat dalam tindakan melawan hukum yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan pengguna jasa atau pihak ketiga. Sebaliknya, perusahaan pengguna jasa tidak bertanggung jawab atas kejadian tersebut karena pekerja outsourcing tidak termasuk karyawan mereka, melainkan karyawan perusahaan outsourcing.

Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Outsourcing Apabila Pekerja Outsourcing Melanggar Hukum di Tempat Kerja

Kesadaran manusia terhadap perilaku atau tindakan, baik yang disengaja maupun tidak, merupakan bentuk dari tanggung jawab. Bertanggung jawab berarti berkewajiban menanggung, memikul, dan menerima konsekuensi dari segala perbuatan. Tanggung jawab juga mencerminkan tindakan sebagai wujud dari kesadaran atau kewajiban yang dirasakan.⁵ Tanggung jawab tidak hanya terbatas pada perilaku individu dalam menjalankan kewajibannya, tetapi juga hak orang lain untuk meminta pertanggungjawaban dari seseorang yang melakukan tindakan merugikan. Misalnya, majikan bertanggung jawab terhadap pekerjanya yang sedang bekerja di tempatnya, termasuk memberikan upah dan kesejahteraan. Tujuan utama pekerja bekerja dengan orang lain adalah untuk memperoleh kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya.

Pekerja outsourcing menjadi bagian dari perusahaan outsourcing, di mana kesejahteraan mereka, termasuk upah dan penyelesaian sengketa, menjadi kewajiban perusahaan penyedia jasa. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 66 UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, yang menetapkan

⁴ Moch. Nurachmad. 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Pustaka Widyatama.

⁵ Julista Mustamu, *Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah (Kajian Tentang Ruang Lingkup dan Hubungan Dengan Diskresi)*. Jurnal Sasi Vol.20 No.2

kewajiban terhadap pekerja outsourcing. Perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab untuk memenuhi segala kebutuhan pekerja saat mereka bekerja di perusahaan lain dan menyelesaikan perselisihan jika pekerja melakukan perbuatan melanggar hukum di tempat kerja. Jika terjadi perselisihan di mana tindakan pekerja merugikan perusahaan utama, Perusahaan utama atau perusahaan pengguna tenaga kerja outsourcing memiliki hak untuk menuntut pertanggungjawaban dari perusahaan penyedia jasa.⁶

Pasal 1367 KUHPerdara juga menegaskan bahwa individu, perusahaan, atau badan hukum bertanggung jawab tidak hanya terhadap kerugian yang timbul akibat tindakan langsung mereka sendiri, tetapi juga akibat perbuatan yang dilakukan oleh individu atau entitas yang berada dalam kendali mereka, mereka atau barang yang diawasi oleh mereka.⁷ Tanggung jawab terhadap pelanggaran hukum di tempat kerja tidak sepenuhnya dikenakan pada pekerja, baik dalam ranah perdata maupun pidana. Namun, perusahaan outsourcing memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah tersebut. Meskipun tindakan tersebut memiliki unsur pidana, perusahaan hanya dapat membantu dalam hal kesejahteraan keluarga pekerja. Prinsip pertanggungjawaban vicarious liability ditentukan oleh dua faktor: pertama, adanya hubungan spesifik antara atasan dan bawahan, serta tindakan melanggar hukum yang terkait dengan pekerjaan tersebut; kedua, tindakan melawan hukum harus terjadi dalam ranah pekerjaan. Sebagai akibatnya, perusahaan sebagai majikan bertanggung jawab atas kesalahan, kelalaian, atau tindakan melanggar hukum yang dilakukan oleh karyawannya yang merugikan pihak lain. Sesuai dengan Pasal 1367 KUHPerdara, Atasan bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan oleh pekerjanya selama menjalankan tugas. Oleh karena itu, kewajiban hukum terhadap tindakan yang melanggar hukum dan merugikan pihak ketiga harus ditanggung bersama oleh perusahaan sebagai atasan atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawannya.

Tanggung jawab juga mencerminkan kesadaran akan kewajiban yang harus dipenuhi. Konsep tanggung jawab menunjukkan tindakan manusia yang terkait dengan pengendalian diri dan merupakan bagian dari proses pemikiran intelektual atau mentalnya. Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja menegaskan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, mengatur kewajiban perusahaan outsourcing untuk melindungi hak-hak pekerja terkait gaji, kesejahteraan, ketentuan kerja, dan penyelesaian sengketa sesuai dengan peraturan yang berlaku. Apabila perusahaan outsourcing menggunakan PKWT untuk mempekerjakan pekerja/buruh, maka perlindungan hak-hak mereka harus dialihkan ketika terjadi pergantian perusahaan outsourcing, asalkan pekerjaan yang mereka lakukan masih tetap ada.⁸ Hal ini menandakan bahwa perlindungan hak-hak pekerja harus dipindahkan dalam kasus pergantian perusahaan outsourcing, sehingga hak dan tanggung jawab yang diperoleh oleh pekerja saat bekerja di perusahaan utama atau tempat kerja mereka sekarang harus tetap utuh dan tidak boleh dikurangi.

Menurut Pasal 1367 KUHPerdara, Pemberi perintah atau majikan yang menugaskan seseorang untuk memperantarai kepentingan mereka yang memiliki tanggung jawab untuk mengkompensasi kerugian yang terjadi. akibat tugas yang diberikan kepada pekerja atau buruh. Ketentuan ini menegaskan bahwa pemberi perintah atau majikan tidak dapat menghindar dari tanggung jawab jika terjadi kecelakaan saat kerja. Dalam hal pertanggungjawaban perusahaan yang menyediakan tenaga kerja outsourcing terhadap gugatan terkait pelanggaran hukum, tanggung jawab mereka meliputi:

1. Secara administratif, Dalam situasi di mana Jika pekerja outsourcing melanggar hukum atau menyebabkan kerugian bagi perusahaan, penyedia jasa berhak untuk menggantinya dengan pekerja

⁶ Khairani, Op.Cit., hlm.121-122

⁷ Julianti, Lis, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia", Jurnal Advokasi Vol.5 No. 1, Maret 2015

⁸ Suyoko, Mohammad Ghufroon. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No. 1 April 2021.

- outsourcing lainnya, dan berhak untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memberikan pesangon kepada pekerja tersebut, baik dengan atau tanpa permintaan dari pengguna jasa.
2. Apabila terbukti bahwa pekerja outsourcing melakukan tindakan yang melanggar hukum atau menyebabkan kerugian bagi perusahaan, penyedia jasa bisa meminta untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan oleh pekerja tersebut. Proses ini bisa melibatkan penyelesaian di luar pengadilan atau melalui proses litigasi dan keputusan pengadilan. Jika tindakan pekerja tidak bisa ditoleransi dan perusahaan memutuskan untuk mem-PHK mereka, maka perusahaan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan waktu kerja mereka di perusahaan. Hal ini merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja dalam memberikan kompensasi atas hak-hak yang semestinya diperoleh oleh pekerja. Hak-hak yang diperoleh oleh pekerja seperti:
 3. Pekerja memiliki hak untuk menerima gaji, sebagaimana diatur dalam Pasal 40 dari PP Nomor 35 Tahun 2021. Dalam kondisi di mana terjadi PHK, pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, penghargaan waktu kerja, dan kompensasi atas hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Pembayaran uang pesangon harus sesuai dengan ketentuan berikut:

Apabila masa kerja kurang dari satu tahun, pekerja berhak mendapatkan bayaran setara dengan satu bulan upah. Untuk masa kerja antara satu hingga dua tahun, bayaran yang diterima adalah setara dengan dua bulan upah. Sedangkan untuk masa kerja antara dua hingga tiga tahun, bayaran yang diberikan sebesar tiga bulan upah.

Menurut PP 35 Tahun 2021, jika kontrak kerja diakhiri sebelum jangka waktu kontrak berakhir karena perilaku pekerja yang tidak dapat ditoleransi atau melanggar hukum pidana, perusahaan outsourcing harus memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau keluarga mereka sebagai bentuk tanggung jawab dan penghargaan. Uang kompensasi ini disebut sebagai uang pesangon atau uang penggantian hak (UPH), dengan ketentuan khusus tergantung pada penyebab terputusnya hubungan kerja.

SIMPULAN

UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja di Indonesia telah menetapkan ketentuan hukum yang jelas dalam mengatur pekerja outsourcing, sehingga menjamin kejelasan dalam berjalannya jasa outsourcing. Outsourcing yang melibatkan penyerahan sebagian atau seluruh tenaga kerja dan kekuasaan pengambilan keputusan kepada pihak ketiga, diatur dalam undang-undang, khususnya Pasal 66 UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang tanggung jawab perusahaan penyedia jasa dan pengguna jasa terhadap pekerja outsourcing. Perusahaan yang menawarkan jasa pekerja outsourcing sangat menekankan pemenuhan tanggung jawabnya, termasuk memastikan perlindungan, menyelesaikan perselisihan, dan memberikan kompensasi jika terjadi pelanggaran hukum di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pengertian tanggung jawab hukum yang diatur dalam hukum perdata dan peraturan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, tujuan utama undang-undang ini adalah untuk menjamin perlindungan yang adil bagi pekerja outsourcing dan menggarisbawahi kewajiban perusahaan penyedia jasa outsourcing. Semua pihak yang terlibat dalam sistem outsourcing harus bekerja sama untuk memastikan bahwa sistem ini berjalan dengan adil dan bertanggung jawab. Diperlukan juga pentingnya tanggung jawab pemerintah dalam mengawasi dan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang ada untuk menegakkan keadilan di bidang ketenagakerjaan.

SARAN

Perusahaan penyedia jasa pekerja harus memastikan bahwa mereka memiliki sistem tanggung jawab yang jelas terkait dengan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pekerja outsourcing di tempat kerja. Ini mencakup penerapan prosedur yang ketat untuk perekrutan dan pelatihan pekerja, serta pemantauan yang berkelanjutan terhadap perilaku mereka. Perusahaan juga harus memberikan edukasi hukum kepada pekerja agar mereka memahami konsekuensi dari tindakan melanggar hukum.

Selain itu, perusahaan harus siap untuk bertanggung jawab secara langsung jika terjadi pelanggaran, termasuk memberikan kompensasi kepada pihak yang terdampak dan bekerja sama dengan pihak berwenang untuk menegakkan hukum dan mencegah pelanggaran di masa depan.

REFERENSI

- Hyronimus Rithi, Filsafat Hukum, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2011,
- Khairani, 2016, Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing, Op.Cit., hlm. 108
- Moch. Nurachmad. 2009, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing). Jakarta: Pustaka Widyatama.
- Julista Mustamu, Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah. Jurnal Sasi Vol.20 No.2 Bulan Juli - Desember 2014.
- Julianti, Lis, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia", Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1, Maret 2015
- Suyoko, Mohammad Ghufro. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No. 1 April 2021.
- Fauzi, M. (2006). Aspek hukum penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (outsourcing). Risalah Hukum, 9-14.
- Panjaitan, J. N., & Bachtar, M. (2014). Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja terhadap Perbuatan Melawan Hukum yang Dilakukan oleh Pekerja. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Hukum, 1(2), 1-15.
- Silalahi, R. M., & Sinaga, J. (2019). Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing Terhadap Perbuatan Pekerja Yang Merugikan Perusahaan Pemberi Pekerjaan. Law Pro Justitia, 5(1), 1-18.
- Suhartini, E. (2021). Analisis Yuridis Keberadaan Perusahaan Outsourcing Dan Hak Pekerja Terkait Sistem Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jurnal Ilmiah Living Law, 13(1), 20-34.
- Muhammad, Abdulkadir, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Nasution, Bahder Johan, 2008, Metode Penelitian Ilmu Hukum, Jambi: Mandar Maju.