

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM PERSOALAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG- UNDANG KETENAGAKERJAAN

(Studi Kasus Perkara No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)

Muhammad Faisal (2210622040), Muthia Sakti, Atik Winanti

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal tertentu dan berdampak pada berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. PHK sendiri banyak menimbulkan ketidakadilan, khususnya bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) yang memiliki ketidakjelasan hubungan kerja. Banyak terjadi penyimpangan dalam penerapan kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga menyebabkan hubungan kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) serta penerapan PHK yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan penerima pekerjaan atau perusahaan alih daya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, maka pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan Kasus (*case approach*) dan pendekatan Konseptual (*conceptual approach*). Perlindungan hukum dalam kasus ini merupakan suatu bentuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus juga bukanlah suatu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya maka haruslah berubah statusnya menjadi PKWTT dan berhak mendapatkan Hak-hak PHK. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya namun karena PKWT tidak berdasarkan hukum, karenanya batal demi hukum sehingga segala perjanjian antara pekerja dengan perusahaan alih daya dikesampingkan dan segala Hak-hak Pekerja/Buruh dan pembayaran kekurangan upah dibawah UMP menjadi tanggung jawab perusahaan tempatnya bekerja maka dari pada itu perjanjian antara penyedia jasa pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja juga dianggap tidak pernah terjadi. Ketidakjelasan mengenai limitasi pekerjaan seperti halnya dianggap memperluas lingkup kerja alih daya dan menghilangkan jaminan akan kepastian dapat bekerja sebagai karyawan tetap. Konsep awal dari *outsourcing* haruslah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, maka konsep alih daya ini sudah tidak sesuai. Diperlukan ketegasan yang maksimal dari Dinas Ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan hukum dan pengawasan untuk pekerja alih daya agar tidak lagi timbul masalah penyimpangan dalam penerapan kontrak kerja PKWT sehingga menyebabkan hubungan kerja berubah menjadi PKWTT. Bentuk perjanjian kerja alih daya tidak terdapat unsur perintah didalam kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, kewenangan memberikan perintah terletak pada perusahaan pengguna jasa alih daya yaitu dimana pekerja itu dipekerjakan agar tidak lagi timbul masalah Kembali Pemerintah diwajibkan memberikan aturan yang pasti dan jelas agar memberikan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Alih Daya, Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION OF OUTSOURCED WORKERS/LABORERS IN THE ISSUE OF TERMINATION OF EMPLOYMENT ACCORDING TO LABOR LAW

(Case Study of Case No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)

Muhammad Faisal (2210622040), Muthia Sakti, Atik Winanti

Termination of employment (PHK) is the termination of employment caused by a certain thing and has an impact on the termination of rights and obligations between workers and the company. PHK itself causes a lot of injustice, especially for outsourcing workers who have unclear employment relationships. There are many deviations in the application of the Fixed Term Employment Agreement (PKWT) work contract, causing the employment relationship to change into an Indefinite Term Employment Agreement (PKWTT) and the implementation of PHK which should be carried out by the recipient company and the outsourcing company. This research method uses a normative legal approach, so the research approach used in this study is the Statute approach, the Case approach and the Conceptual approach. Legal protection in this case is a form of work that is permanent and continuous and is not a job that is finished once or is temporary in nature, so it must change its status to PKWTT and is entitled to PHK Rights. Protection of Workers/Laborers, Wages and welfare, working conditions, and disputes that arise are implemented at least in accordance with the provisions of the law and are the responsibility of the outsourcing company, but because the PKWT is not based on law, it is therefore null and void so that all agreements between workers and outsourcing companies are set aside and all Worker/Laborer Rights and payment of wage shortfalls below the UMP become the responsibility of the company where they work. Therefore, the agreement between company the employee service provider and the employing company is also considered to have never occurred. The ambiguity regarding the limitations of work seems to be considered to expand the scope of outsourcing work and eliminate the guarantee of permanent job certainty or indirectly eliminate the guarantee that workers can work as permanent employees. The initial concept of outsourcing must be work that is not directly related to the production process, so this outsourcing concept is no longer appropriate. Maximum firmness is needed from the Manpower Service in providing legal protection and supervision to outsourced workers so that problems of deviations in standard PKWT employment contracts no longer arise, causing the employment relationship to change to PKWTT. The form of an outsourcing work agreement does not contain an element of order because the company providing worker services does not have the authority to give orders at all. The authority to give orders lies with the company using the outsourcing service, namely where the worker works, so that problems do not arise in the future. The government requires provide definite and clear regulations to provide legal protection for outsourced workers.

Keywords: *Legal Protection, Outsourcing, Termination of Employment*