

PERLINDUNGAN HAK PEKERJA OUTSOURCING KEPASTIAN HUKUM DALAM PEMBERIAN KOMPENSASI AKHIR PKWT

Henlia Peristiwi Rejeki,^{1*}, Iriyanti.²

^{1,2}. Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

*E-mail:dosen02108@unpam.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan outsourcing di Indonesia mulai berkembang pesat pada akhir tahun 1990-an dan awal 2000-an, seiring dengan peningkatan kebutuhan perusahaan untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi. Perusahaan outsourcing banyak digunakan oleh perusahaan untuk berbagai alasan. Outsourcing atau alih daya adalah praktik di mana sebuah perusahaan mengontrak pihak ketiga untuk menangani tugas atau fungsi tertentu yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan. Di Indonesia sudah ada peraturan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). UU Cipta Kerja mengatur sejumlah hak dan ketentuan terkait tenaga kerja outsourcing atau pekerja dengan alih daya. Pembayaran kompensasi PKWT penting untuk dicermati, karena hal ini berhubungan langsung dengan hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan. Ketentuan terkait pembayaran kompensasi tersebut sering kali membingungkan dalam praktiknya, baik dalam hal perhitungan jumlah yang harus dibayarkan, waktu pembayaran, maupun dasar hukum yang mendasarinya. Dalam hal PKWT, kompensasi yang dibayarkan hendaknya mengacu pada upah yang sama dengan pekerja tetap apabila beban kerja mereka setara. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, konsep "das sein" dan "das sollen" terkait kepastian hukum dalam pemberian kompensasi bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mengacu pada kondisi ideal dan kenyataan praktisnya. Usulan tentang pembayaran kompensasi akhir yang bisa dicicil setiap bulan oleh perusahaan pemakai jasa outsourcing, atau pembentukan badan khusus untuk mengelola kompensasi tersebut, adalah gagasan yang menarik untuk dibahas dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). Berdasarkan Identifikasi masalah diatas, penulis akan merumaskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut; Bagaimanakah kepastian hukum dalam pemberian Kompensasi Akhir PKWT? Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing dalam menerima Kompensasi Akhir PKWT? Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif (legal research). Menurut Peter Mahmud Marzuki bahwa tipe penelitian yuridis normatif (legal research) yaitu Permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Jenis

penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti undang-Undang, Literatur – literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.

Keywords : UU Cipta Kerja, Outsourcing, Kompensasi Akhir, PKWT.

ABSTRACT

Outsourcing companies in Indonesia began to grow rapidly in the late 1990s and early 2000s, alongside the increasing need for businesses to reduce operational costs and improve efficiency. Outsourcing is widely used by companies for various reasons. Outsourcing is the practice where a company contracts a third party to handle specific tasks or functions that were previously done in-house. In Indonesia, there are regulations governing Employment, namely Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation (Job Creation Law). The Job Creation Law regulates a number of rights and provisions related to outsourced workers or workers with outsourcing. The payment of compensation for fixed-term employment contracts (PKWT) is important to be noted, as it relates directly to workers' rights and the company's obligations. The provisions regarding compensation payments are often confusing in practice, both in terms of the calculation of the amount to be paid, the payment time, and the legal basis underlying it. In the case of PKWT (Fixed-Term Employment Contract), the compensation paid should refer to the same wage as permanent workers if their workload is equivalent. In the context of labor law in Indonesia, the concepts of 'das sein' and 'das sollen' relate to legal certainty in providing compensation for workers with fixed-term contracts (PKWT) referring to the ideal conditions and practical realities. The proposal for end-of-contract compensation that can be paid in installments each month by the user company of outsourcing services, or the establishment of a special agency to manage such compensation, is an interesting idea to discuss in the context of the Job Creation Law (Omnibus Law). Based on the identification of the problems above, the author will formulate the issues in this research as follows; what is the legal certainty in providing end-of-contract compensation for PKWT? What is the legal protection for outsourcing workers in receiving final compensation for PKWT? This type of research is normative legal (legal research). According to Peter Mahmud Marzuki, the type of normative legal research is the problem raised, discussed, and described in this study is focused on applying the rules or norms in positive law. The type of normative legal research is carried out by examining various formal legal rules such as laws, literature with theoretical concepts that are then linked to the main issues of discussion.

Keywords : Job Creation Law, Outsourcing, Final Compensation

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti perekrutan, pelatihan, hak dan kewajiban pekerja, upah, keselamatan kerja, serta pengelolaan sumber daya manusia di tempat kerja. Ketika seorang individu memasuki dunia kerja, mereka akan terlibat dalam berbagai peraturan, kebijakan, dan sistem yang memastikan adanya kesejahteraan bagi tenaga kerja selama masa kerja, serta hak-hak mereka setelah masa kerja berakhir, seperti pensiun atau pesangon. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Manusia atau individu harus bekerja demi memenuhi kebutuhan fisiologis yaitu merupakan kebutuhan sangat dasar manusia untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan yang dimaksud yaitu kebutuhan yang paling utama seperti makanan, minuman dan tempat tinggal (sandang, pangan, papan). Kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum manusia dapat fokus pada kebutuhan yang lebih tinggi, seperti rasa aman, hubungan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Oleh karena itu, untuk memastikan kelangsungan hidup, manusia harus bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini.

Bekerja disini Manusia atau individu bisa membuka usaha sendiri atau bekerja di Perusahaan. Saat ini banyak Perusahaan yang memerlukan sumber daya manusia untuk dapat menunjang dan mendukung keberhasilan Perusahaan itu sendiri. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan dedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan, yang bisa berupa pertumbuhan, inovasi, atau keunggulan kompetitif. Sementara itu, bagi individu yang memilih untuk membuka usaha sendiri, mereka memiliki kesempatan untuk menciptakan lapangan kerja, memberikan produk atau layanan yang dibutuhkan pasar, dan berinovasi dalam berbagai bidang.

Perusahaan outsourcing di Indonesia mulai berkembang pesat pada akhir tahun 1990-an dan awal 2000-an, seiring dengan peningkatan kebutuhan perusahaan untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi.

Perusahaan outsourcing banyak digunakan oleh perusahaan untuk berbagai alasan. Outsourcing atau alih daya adalah praktik di mana sebuah perusahaan mengontrak pihak ketiga untuk menangani tugas atau fungsi tertentu yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan. Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja outsourcing nampaknya sedang menjadi trend bagi pemilik perusahaan. Banyak

perusahaan outsourcing yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.

Berikut adalah beberapa alasan mengapa perusahaan memilih untuk menggunakan outsourcing, yaitu:

- a) Efisiensi biaya: Outsourcing sering kali memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya, terutama biaya operasional yang tinggi, seperti gaji karyawan, pelatihan, dan infrastruktur.
- b) Fokus pada Kompetensi Inti: Dengan mengalihkan fungsi tertentu kepada pihak ketiga, perusahaan dapat fokus pada bidang atau area utama yang menjadi keahlian mereka, meningkatkan efisiensi dan daya saing.
- c) Akses ke Keahlian dan Teknologi: Pihak ketiga yang menawarkan jasa outsourcing sering memiliki keahlian dan teknologi yang lebih canggih dalam bidang tertentu, seperti IT, customer service, atau manufaktur, yang tidak selalu dimiliki oleh perusahaan yang mengalihdayakan.
- d) Fleksibilitas dan Skalabilitas: Outsourcing memungkinkan perusahaan untuk lebih fleksibel dalam mengelola sumber daya mereka, terutama dalam menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan proyek atau musim tertentu.
- e) Pengurangan risiko: Outsourcing dapat membantu perusahaan mengurangi risiko yang berkaitan dengan perekutan dan manajemen karyawan internal, serta risiko yang terkait dengan pelaksanaan fungsi-fungsi tertentu.
- f) Akses ke Tenaga Kerja Global: Banyak perusahaan outsourcing beroperasi di negara dengan biaya tenaga kerja yang lebih rendah, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya sambil memperoleh tenaga kerja yang terampil.

Di Indonesia sudah ada peraturan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yaitu Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). UU Cipta Kerja mengatur sejumlah hak dan ketentuan terkait tenaga kerja outsourcing atau pekerja dengan alih daya. Beberapa hak tenaga kerja outsourcing menurut UU Cipta Kerja yang penting untuk diperhatikan adalah:

- a) Kedudukan Pekerja Outsourcing: Pekerja outsourcing atau alih daya tetap diakui sebagai pekerja yang memiliki hak yang sama dengan pekerja langsung dalam perusahaan yang menggunakan jasa mereka (perusahaan pengguna). Namun, status mereka tetap sebagai pekerja dari perusahaan penyedia jasa (perusahaan outsourcing), bukan langsung karyawan tetap perusahaan pengguna.
- b) Jenis Pekerjaan yang Bisa Diperbantukan: Pasal 66 UU Cipta Kerja mengatur bahwa pekerjaan yang bisa dialihdayakan adalah pekerjaan yang bersifat tidak

- tetap atau pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan utama perusahaan. Misalnya, pekerjaan di bagian kebersihan, keamanan, atau layanan pelanggan.
- c) Hak atas Upah dan Fasilitas: Pekerja outsourcing berhak mendapatkan upah yang setara dengan pekerja tetap yang memiliki pekerjaan yang sama di perusahaan pengguna, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini mencakup hak atas upah minimum, hak cuti, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya.
 - d) Jaminan Sosial dan Kesehatan: Komponen kompensasi untuk pekerja dengan PKWT tidak hanya mencakup gaji tetapi juga tunjangan, jaminan sosial, dan hak-hak yang harus dihormati oleh pihak Perusahaan. UU Cipta Kerja menegaskan bahwa pekerja outsourcing berhak mendapatkan perlindungan dalam bentuk jaminan sosial, seperti jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - e) Perlakuan yang Setara: Pekerja outsourcing berhak mendapatkan perlakuan yang setara dengan pekerja tetap yang memiliki pekerjaan yang sama, seperti dalam hal keselamatan kerja, fasilitas, dan kesejahteraan.
 - f) Pemberhentian Kerja: Pekerja outsourcing memiliki hak untuk mendapatkan pesangon jika mereka diberhentikan oleh perusahaan outsourcing, sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam undang-undang ketenagakerjaan.
 - g) Durasi Perjanjian Kerja: UU Cipta Kerja menetapkan bahwa kontrak kerja outsourcing bisa dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan.
 - h) Tanggung Jawab Perusahaan Pengguna: Perusahaan pengguna jasa outsourcing juga memiliki tanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja outsourcing, meskipun pekerja tersebut secara formal dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu jenis perjanjian kerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja. yang membedakan pekerja dengan status tetap (PKWTT) dan pekerja dengan status tidak tetap (PKWT). Dalam penerapannya, banyak perusahaan yang lebih memilih sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam merekrut karyawan. Pekerja dengan PKWT berhak atas kompensasi yang sesuai dengan masa kerja mereka, yang harus jelas diatur dalam kontrak agar tidak terjadi perselisihan di kemudian hari. PKWT diatur dengan tujuan untuk memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, namun juga harus memperhatikan

hak-hak pekerja, termasuk hak terkait dengan pesangon (kompensasi) atau pembayaran setelah berakhirnya hubungan kerja. Bagi pekerja dengan PKWT, perusahaan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk upah, tunjangan, dan hak lainnya.

Pembayaran kompensasi PKWT penting untuk dicermati, karena hal ini berhubungan langsung dengan hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan. Ketentuan terkait pembayaran kompensasi tersebut sering kali membingungkan dalam praktiknya, baik dalam hal perhitungan jumlah yang harus dibayarkan, waktu pembayaran, maupun dasar hukum yang mendasarinya. Dalam hal PKWT, kompensasi yang dibayarkan hendaknya mengacu pada upah yang sama dengan pekerja tetap apabila beban kerja mereka setara.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah yang ada adalah:

1. Bagaimanakah kepastian hukum dalam pemberian Kompensasi Akhir PKWT?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing dalam menerima Kompensasi Akhir PKWT?

METODE

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode Kualitatif yang menekankan pada aspek pemahaman lebih mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat sebuah permasalahan. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah normative empiris, yang artinya adalah penelitian dimana hukum dikonsepkan sebagai pranata sosial yang riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain, yang dikaji sebagai variabel bebas yang menimbulkan pengaruh dan akibat pada berbagai aspek kehidupan sosial.

Menurut Soerjono Soekanto, “Penelitian Empiris Adalah Penelitian Yang Diperoleh Langsung Dari Masyarakat (Mengenai Perilakunya) Dan Dinamakan Data Primer”. Dalam Penelitian Hukum Empiris Ini, Penulis Melakukan Penelitian Dan Memperoleh Informasi Yang Berkaitan Dengan Materi Penulisan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepastian Hukum Dalam Pemberian Kompensasi Akhir PKWT

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hal ini mencakup berbagai aspek

seperti perekutan, pelatihan, hak dan kewajiban pekerja, upah, keselamatan kerja, serta pengelolaan sumber daya manusia di tempat kerja. Ketika seorang individu memasuki dunia kerja, mereka akan terlibat dalam berbagai peraturan, kebijakan, dan sistem yang memastikan adanya kesejahteraan bagi tenaga kerja selama masa kerja, serta hak-hak mereka setelah masa kerja berakhir, seperti pensiun atau pesangon. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Manusia atau individu harus bekerja demi memenuhi kebutuhan fisiologis yaitu merupakan kebutuhan sangat dasar manusia untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan yang dimaksud yaitu kebutuhan yang paling utama seperti makanan, minuman dan tempat tinggal (sandang, pangan, papan). Kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum manusia dapat fokus pada kebutuhan yang lebih tinggi, seperti rasa aman, hubungan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Oleh karena itu, untuk memastikan kelangsungan hidup, manusia harus bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini.

Bekerja disini Manusia atau individu bisa membuka usaha sendiri atau bekerja di Perusahaan. Saat ini banyak Perusahaan yang memerlukan sumber daya manusia untuk dapat menunjang dan mendukung keberhasilan Perusahaan itu sendiri. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan dedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan, yang bisa berupa pertumbuhan, inovasi, atau keunggulan kompetitif. Sementara itu, bagi individu yang memilih untuk membuka usaha sendiri, mereka memiliki kesempatan untuk menciptakan lapangan kerja, memberikan produk atau layanan yang dibutuhkan pasar, dan berinovasi dalam berbagai bidang.

Perusahaan outsourcing di Indonesia mulai berkembang pesat pada akhir tahun 1990-an dan awal 2000-an, seiring dengan peningkatan kebutuhan perusahaan untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi. Perusahaan outsourcing banyak digunakan oleh perusahaan untuk berbagai alasan. Outsourcing atau alih daya adalah praktik di mana sebuah perusahaan mengontrak pihak ketiga untuk menangani tugas atau fungsi tertentu yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan. Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja outsourcing nampaknya sedang menjadi trend bagi pemilik perusahaan. Banyak perusahaan outsourcing yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.

Berikut adalah beberapa alasan mengapa perusahaan memilih untuk menggunakan outsourcing, yaitu:

- a) Efisiensi biaya: Outsourcing sering kali memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya, terutama biaya operasional yang tinggi, seperti gaji

- karyawan, pelatihan, dan infrastruktur.
- b) Fokus pada Kompetensi Inti: Dengan mengalihkan fungsi tertentu kepada pihak ketiga, perusahaan dapat fokus pada bidang atau area utama yang menjadi keahlian mereka, meningkatkan efisiensi dan daya saing.
 - c) Akses ke Keahlian dan Teknologi: Pihak ketiga yang menawarkan jasa outsourcing sering memiliki keahlian dan teknologi yang lebih canggih dalam bidang tertentu, seperti IT, customer service, atau manufaktur, yang tidak selalu dimiliki oleh perusahaan yang mengalihdayakan.
 - d) Fleksibilitas dan Skalabilitas: Outsourcing memungkinkan perusahaan untuk lebih fleksibel dalam mengelola sumber daya mereka, terutama dalam menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan proyek atau musim tertentu.
 - e) Pengurangan risiko: Outsourcing dapat membantu perusahaan mengurangi risiko yang berkaitan dengan perekrutan dan manajemen karyawan internal, serta risiko yang terkait dengan pelaksanaan fungsi-fungsi tertentu.
 - f) Akses ke Tenaga Kerja Global: Banyak perusahaan outsourcing beroperasi di negara dengan biaya tenaga kerja yang lebih rendah, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya sambil memperoleh tenaga kerja yang terampil.

Di Indonesia sudah ada peraturan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). UU Cipta Kerja mengatur sejumlah hak dan ketentuan terkait tenaga kerja outsourcing atau pekerja dengan alih daya. Beberapa hak tenaga kerja outsourcing menurut UU Cipta Kerja yang penting untuk diperhatikan adalah:

- a) Kedudukan Pekerja Outsourcing: Pekerja outsourcing atau alih daya tetap diakui sebagai pekerja yang memiliki hak yang sama dengan pekerja langsung dalam perusahaan yang menggunakan jasa mereka (perusahaan pengguna). Namun, status mereka tetap sebagai pekerja dari perusahaan penyedia jasa (perusahaan outsourcing), bukan langsung karyawan tetap perusahaan pengguna.
- b) Jenis Pekerjaan yang Bisa Diperbantukan: Pasal 66 UU Cipta Kerja mengatur bahwa pekerjaan yang bisa dialihdayakan adalah pekerjaan yang bersifat tidak tetap atau pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan utama perusahaan. Misalnya, pekerjaan di bagian kebersihan, keamanan, atau layanan pelanggan.
- c) Hak atas Upah dan Fasilitas: Pekerja outsourcing berhak mendapatkan upah yang setara dengan pekerja tetap yang memiliki pekerjaan yang sama di perusahaan pengguna, sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Hal ini mencakup hak atas upah minimum, hak cuti, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya.

- d) Jaminan Sosial dan Kesehatan: Komponen kompensasi untuk pekerja dengan PKWT tidak hanya mencakup gaji tetapi juga tunjangan, jaminan sosial, dan hak-hak yang harus dihormati oleh pihak Perusahaan. UU Cipta Kerja menegaskan bahwa pekerja outsourcing berhak mendapatkan perlindungan dalam bentuk jaminan sosial, seperti jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e) Perlakuan yang Setara: Pekerja outsourcing berhak mendapatkan perlakuan yang setara dengan pekerja tetap yang memiliki pekerjaan yang sama, seperti dalam hal keselamatan kerja, fasilitas, dan kesejahteraan.
- f) Pemberhentian Kerja: Pekerja outsourcing memiliki hak untuk mendapatkan pesangon jika mereka diberhentikan oleh perusahaan outsourcing, sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam undang-undang ketenagakerjaan.
- g) Durasi Perjanjian Kerja: UU Cipta Kerja menetapkan bahwa kontrak kerja outsourcing bisa dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan.
- h) Tanggung Jawab Perusahaan Pengguna: Perusahaan pengguna jasa outsourcing juga memiliki tanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja outsourcing, meskipun pekerja tersebut secara formal dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu jenis perjanjian kerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja. yang membedakan pekerja dengan status tetap (PKWTT) dan pekerja dengan status tidak tetap (PKWT). Dalam penerapannya, banyak perusahaan yang lebih memilih sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam merekrut karyawan. Pekerja dengan PKWT berhak atas kompensasi yang sesuai dengan masa kerja mereka, yang harus jelas diatur dalam kontrak agar tidak terjadi perselisihan di kemudian hari. PKWT diatur dengan tujuan untuk memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, namun juga harus memperhatikan hak-hak pekerja, termasuk hak terkait dengan pesangon (kompensasi) atau pembayaran setelah berakhirnya hubungan kerja. Bagi pekerja dengan PKWT, perusahaan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk upah, tunjangan, dan hak lainnya.

Pembayaran kompensasi PKWT penting untuk dicermati, karena hal ini berhubungan langsung dengan hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan.

Ketentuan terkait pembayaran kompensasi tersebut sering kali membingungkan dalam praktiknya, baik dalam hal perhitungan jumlah yang harus dibayarkan, waktu pembayaran, maupun dasar hukum yang mendasarinya.

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Dalam Menerima Kompensasi Akhir PKWT

Sistem pembayaran kompensasi pada pekerja PKWT harus adil, mencakup gaji pokok, tunjangan, dan hak-hak lainnya, serta tidak berbeda dengan pekerja tetap bila tugas dan tanggung jawabnya serupa. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai untuk pekerja PKWT menjadi bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan yang tidak dapat dipandang sebelah mata.

Pemberian kompensasi diatur pada UU Cipta Kerja pasal 61A mengenai pemberian kompensasi pekerja/ buruh PKWT Pasal tersebut sebagai berikut: (1) menjelaskan ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha berkewajiban memberikan uang kompensasi terhadap pekerja/ buruh. (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/ buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/ buruh di perusahaan yang bersangkutan. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Perusahaan outsourcing pada prinsipnya berfungsi sebagai pihak yang menyediakan tenaga kerja kepada perusahaan lain (pemakai jasa outsourcing). Pekerja yang ditempatkan di perusahaan pemakai jasa tetap berada dalam hubungan kerja dengan perusahaan outsourcing, yang bertanggung jawab memberikan upah dan hak- hak lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, termasuk yang diatur oleh undang- undang ketenagakerjaan.

Secara umum, meskipun tenaga kerja dipekerjakan oleh perusahaan outsourcing, perusahaan pemakai jasa outsourcing tetap memiliki tanggung jawab terhadap hak-hak tenaga kerja, terutama jika pekerjaan dilakukan di bawah pengawasan atau kendali perusahaan tersebut. Ini termasuk pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam peraturan ketenagakerjaan.

Namun, dalam praktiknya, terdapat kontrak dan perjanjian yang mengatur kewajiban dan tanggung jawab masing-masing pihak (perusahaan outsourcing dan perusahaan pemakai). Oleh karena itu, meskipun perusahaan pemakai jasa outsourcing yang secara langsung memanfaatkan tenaga kerja, pembayaran kompensasi bisa menjadi bagian dari kesepakatan yang disusun antara perusahaan outsourcing dan perusahaan pemakai, yang mencakup pengaturan pembayaran upah dan tunjangan. Pembayaran kompensasi untuk pekerja PKWT harus

mempertimbangkan periode kerja yang disepakati, serta memberikan kesejahteraan yang memadai sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan.

Secara singkat, meskipun secara teori biaya tenaga kerja seharusnya dibayar oleh perusahaan pemakai jasa outsourcing, dalam banyak kasus ini diatur melalui perjanjian yang mencakup tanggung jawab perusahaan outsourcing untuk membayar tenaga kerja tersebut sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Secara umum, dalam praktiknya, kompensasi bagi pekerja PKWT, seperti pesangon atau hak-hak lain setelah kontrak berakhir, sering kali menjadi bagian yang sering diperdebatkan. Dalam banyak kasus, perusahaan outsourcing bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun terkadang hal ini tidak diperjelas dengan rinci dalam peraturan yang ada.

Menambahkan ketentuan yang lebih jelas dalam UU Cipta Kerja mengenai tanggung jawab perusahaan pemakai jasa outsourcing untuk membayar kompensasi pekerja PKWT bisa membantu menciptakan kejelasan hukum dan meningkatkan perlindungan bagi pekerja. Kejelasan ini juga akan membantu perusahaan untuk menghindari potensi masalah hukum yang berkaitan dengan pengelolaan hubungan kerja outsourcing.

Usulan tentang pembayaran kompensasi akhir yang bisa dicicil setiap bulan oleh perusahaan pemakai jasa outsourcing, atau pembentukan badan khusus untuk mengelola kompensasi tersebut, adalah gagasan yang menarik untuk dibahas dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law).

- a. Pembayaran THR yang Dapat Dicicil: Pengaturan mengenai tunjangan hari raya (THR) yang harus dibayar penuh dalam satu kali pembayaran mungkin bisa diadaptasi menjadi lebih fleksibel, termasuk cicilan untuk kompensasi akhir. Ini bisa membantu perusahaan dengan cash flow terbatas, namun perlu memastikan bahwa hak pekerja tetap terlindungi dan tidak merugikan mereka. Sistem ini harus diatur dengan ketat agar pekerja menerima haknya sesuai waktu yang disepakati, meskipun dalam bentuk cicilan.
- b. Badan Khusus Pengelola Kompensasi Akhir: Membentuk badan khusus, seperti BPJS Ketenagakerjaan untuk mengelola dana kompensasi akhir, bisa memberi jaminan lebih bagi pekerja. Badan ini bisa memastikan bahwa pengelolaan dana kompensasi akhir dilakukan dengan transparan dan efisien, serta memberikan perlindungan yang lebih baik untuk pekerja outsourcing.
- c. Secara keseluruhan, meskipun ide tersebut berpotensi memberikan keuntungan bagi pekerja dan perusahaan, penting untuk merancang sistem yang adil dan efisien agar tidak mengurangi hak pekerja, terutama dalam hal pembayaran tepat waktu dan penuh.

Pembayaran kompensasi dalam PKWT merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang sesuai dengan prinsip keadilan, hukum alam, dan

kontrak sosial. Meski demikian, implementasinya masih memerlukan pengawasan dan perbaikan regulasi untuk memastikan kepatuhan pengusaha dan pemenuhan hak pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian diatas, penulis dapat menyimpulkan penelitian tersebut menjadi beberapa poin yang dijabarkan sebagai berikut:

1. UU Cipta Kerja mengenai tanggung jawab perusahaan pemakai jasa outsourcing untuk membayar kompensasi pekerja PKWT bisa membantu menciptakan kejelasan hukum dan meningkatkan perlindungan bagi pekerja.
2. Pembayaran kompensasi dalam PKWT merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang sesuai dengan prinsip keadilan, hukum alam, dan kontrak sosial. Meski demikian, implementasinya masih memerlukan pengawasan dan perbaikan regulasi untuk memastikan kepatuhan pengusaha dan pemenuhan hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku Indonesia

Abby, Tabrani, & Gevani, Ariefant, “*Hukum Perburuhan*”, dalam *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, Jakarta: Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2009.

Amiruddin dan Asikin, Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

Anshari, Ghofur, Abdul, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2006.

Ashshofa, Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Rineka Cipta, 2004.

Ata Ujan, Andre, *Keadilan dan Demokrasi (Telaah Filsafat Politik John Rawls)*, Yogyakarta : Kanisus, 1999.

Djumialdji, Fx., *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika , 2020.

Dimyati, Khudzaifah, *Pemikiran Hukum Konstruksi Epistemologis Berbasis Budaya Hukum Indonesia*, Yogyakarta : Genta Publishing, 2014.

Hakim, Abdul, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

Hernoko, Yudha Agus, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam*

- Kontrak Komersial, Yogyakarta : Laksbang Mediatama, 2008).
- Husni, Lalu, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.
- Kamil, Sukron, *Pemikiran Politik Islam Tematik, Agama dan Negara, Demokrasi, Civil Society, Syariah dan HAM, Fundamentalisme, dan Antikorupsi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Sjahputra, Tunggal, Iman, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta Harvarindo.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.
- Muharam, Hidayat, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006.
- Kamil, Sukron, *Pemikiran Politik Islam Tematik, Agama dan Negara, Demokrasi, Civil Society, Syariah dan HAM, Fundamentalisme, dan Antikorupsi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group 2013.
- Khakim, Abdul, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- M. Hadjon, Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, 2007.
- Nasution, Bahder Johan, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung : Mandar Maju, 2008.
- Posner (dalam Romli Atmasasmita), *Teori Hukum Integratif, Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan dan Teori Hukum Progresif*, Yogyakarta, Genta Publishing, 2012.
- Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Sjahdeini, Remy, Sutan, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*, Jakarta : Grafiti, 2009.
- Sumaryono, E., *Etika Profesi Hukum*, (Selanjutnya disebut E. Sumaryono I), Yogyakarta : Kanisius, 1995.
- Suriaatmadja, Toto Tohir dan S., Charda, Ujang, *Transformasi Hukum Perdata Indonesia dari Kodifikasi Ke Sektoral*, Subang : Fakultas Hukum Subang, 2014.

- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press, 2008.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007.
- Syamsudin, M., *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007.
- Tjandra, Surya & Pangaribuan, Marina Pangaribuan, *Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, Jakarta : TURC, 2008.
- Van Apeldoorn, L.J., *Pengantar Ilmu Hukum*, Terjemahan Oetarid Sadino, Jakarta : Pradnya Paramita, 2009.
- Van Kan, L.J. dan Beekhuis, J.H., *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990.
- Yusuf Qardhawi, Norma dan Etika Ekonomi Islam, Gema Insani Press, Jakarta, 2000, hlm. 71

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.