



Recht Studiosum Law Review

Journal homepage: <https://talenta.usu.ac.id/rslr>



Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya yang Mengalami Pemutusan Kerja Sepihak dalam *Merger* dan Akuisisi Perusahaan

Idad Rais Mustopa^{*1} , Dipo Wahjoeono² 

¹²Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, 60118, Indonesia

*Corresponding Author: idadrais17@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 October 2023

Revised 18 May 2024

Accepted 19 May 2024

Available online

<https://talenta.usu.ac.id/rslr>

E-ISSN: 2961-7812

P-ISSN: 2985-9867

How to cite:

Mustopa, IR & Wahjoeono, D (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya yang Mengalami Pemutusan Kerja Sepihak dalam *Merger* dan Akuisisi Perusahaan. Recht Studiosum Law Review. 3(1). 6-27.

ABSTRACT

The legal protections afforded to outsourced workers in corporate mergers and acquisitions are becoming an increasingly relevant phenomenon in the ever-changing business world, where changes in company ownership can have a significant impact on outsourced workers working through outsourcing companies. Changes in company ownership through mergers and acquisitions often result in uncertainty for outsourced workers, because they do not have the same working relationship as the acquiring company. This can increase the risk of unilateral termination of employment for outsourced workers, and this issue is becoming increasingly important as the use of outsourced labor increases in various industrial sectors. The main objective of this research is to investigate the existing legal framework, including outsourcing contracts, employment regulations, the rights of outsourced workers and legal resolution of disputes over outsourced workers who experience unilateral termination of employment. The methodology used is normative law, which analyzes applicable legal regulations and evaluates the suitability and fairness of the legal protection provided to outsourced workers. The research results highlight various challenges and potential limitations in the legal protection of outsourced workers during the merger and acquisition process. However, this research also identifies best practices that companies and regulators can adopt to improve legal protections for outsourced workers in similar situations. It is hoped that this research will provide an important contribution to legal practitioners, corporate managers and regulators in designing more informed strategies to protect the rights of outsourced workers in these vulnerable situations, while increasing general understanding of the complexity of this issue.

Keywords: Outsourced Workers, Termination of Employment, Legal Protection, Merger, Acquisition

ABSTRAK

Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja alih daya dalam merger dan akuisisi perusahaan menjadi fenomena yang semakin relevan dalam dunia bisnis yang terus berubah, di mana perubahan kepemilikan perusahaan dapat berdampak signifikan pada pekerja alih daya yang bekerja melalui perusahaan alih daya. Perubahan kepemilikan perusahaan melalui merger dan akuisisi seringkali mengakibatkan ketidakpastian bagi pekerja alih daya, karena mereka tidak memiliki hubungan kerja yang sama dengan perusahaan yang mengakuisisi. Hal ini dapat meningkatkan risiko pemutusan hubungan kerja sepihak bagi pekerja alih daya, dan persoalan ini menjadi semakin penting seiring dengan peningkatan penggunaan tenaga kerja alih daya di berbagai sektor industri. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki kerangka hukum yang ada, termasuk kontrak alih daya, peraturan ketenagakerjaan, hak-hak pekerja alih daya dan penyelesaian hukum terhadap sengketa pekerja alih daya yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak. Metodologi yang digunakan adalah hukum normatif, yang menganalisis peraturan hukum yang berlaku dan mengevaluasi kesesuaian dan keadilan perlindungan



This work licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).
10.32734/rslr.v3i1.14235

hukum yang diberikan kepada pekerja alih daya. Hasil penelitian menyoroti berbagai tantangan dan potensi keterbatasan dalam perlindungan hukum pekerja alih daya yang selama proses merger dan akuisisi. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh perusahaan dan regulator untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam situasi serupa. Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi penting bagi praktisi hukum, manajer perusahaan, dan regulator dalam merancang strategi yang lebih berwawasan untuk melindungi hak-hak pekerja alih daya dalam situasi yang rentan ini, sekaligus meningkatkan pemahaman umum tentang kompleksitas masalah ini.

Kata Kunci: Pekerja Alih Daya, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum, Merger, Akuisisi

1. Pendahuluan

Perkembangan industri dan bisnis yang pesat dalam beberapa dekade terakhir telah mendorong perusahaan untuk melakukan merger dan akuisisi sebagai bagian dari strategi pertumbuhan dan ekspansi. Merger merupakan penggabungan dua perusahaan atau lebih menjadi satu entitas yang baru, sedangkan akuisisi adalah pembelian satu perusahaan oleh perusahaan lain. Meningkatnya pemenuhan kebutuhan suatu masyarakat dan individu di era yang serba modern ini menjadikan banyak pelaku usaha untuk saling berlomba memenuhi kebutuhan tersebut dengan mendirikan perusahaan-perusahaan yang terdapat dalam bidang barang maupun jasa di tengah masyarakat¹

Namun, dalam proses tersebut, pekerja alih daya alih daya seringkali mengalami ketidakpastian terkait status pekerja alih daya mereka. Pekerja alih daya, atau pekerja kontrak, umumnya dipekerja alih dayakan melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk bekerja di perusahaan klien. Mereka seringkali bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak jangka pendek. Namun, saat terjadi merger atau akuisisi, status pekerja alih daya alih daya menjadi tidak pasti dan mereka rentan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.

Ketidakpastian dalam perlindungan hukum bagi pekerja alih daya alih daya dalam konteks merger dan akuisisi menimbulkan kekhawatiran akan terjadinya ketidakadilan dan penyalahgunaan hak pekerja alih daya. Mereka seringkali tidak memiliki jaminan keberlanjutan pekerja alih dayaan dan hak-hak yang sama dengan pekerja alih daya tetap. Perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja alih daya alih daya dalam konteks merger dan akuisisi sangat penting untuk memastikan bahwa mereka tidak menjadi korban dari perubahan struktural perusahaan yang berdampak pada keberlangsungan pekerja alih dayaan dan stabilitas ekonomi mereka.

Masalah perlindungan hukum bagi pekerja alih daya alih daya dalam konteks merger dan akuisisi merupakan isu yang kompleks dan multi-dimensi. Hal ini melibatkan pertimbangan hukum kontrak, hukum ketenagakerjaan, serta keadilan sosial dan ekonomi. Kondisi ketenagakerjaan yang tidak pasti dalam konteks merger dan akuisisi dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan mengurangi biaya tenaga kerja atau memperoleh fleksibilitas dalam penyerapan tenaga kerja. Namun, hal ini juga berpotensi merugikan pekerja alih daya yang seringkali tidak memiliki jaminan keberlanjutan pekerja alih dayaan.

Keterbatasan aturan suatu hukum yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja alih daya alih daya dalam konteks merger dan akuisisi dapat memperparah ketidakpastian dan ketidakadilan yang dihadapi oleh pekerja alih daya tersebut. Perlindungan hukum yang jelas dan tegas perlu diberikan untuk mencegah penyalahgunaan dan perlakuan yang tidak adil terhadap pekerja alih daya alih daya. Perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja alih daya alih daya dalam konteks merger dan akuisisi juga dapat memberikan kepastian dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat, termasuk perusahaan dan pekerja alih daya itu sendiri. Hal ini dapat menciptakan iklim bisnis yang lebih stabil dan berkelanjutan. Selain itu juga merupakan bagian integral dari prinsip-prinsip hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam dunia kerja.

¹ Rizky, S. . Z. M. . & A. A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Merger Dua Perusahaan Menurut Undang- Undang Ketenagakerjaan . *Doctoral Dissertation, Sriwijaya University*.

Setiap pekerja alih daya, berhak mendapatkan perlindungan yang setara dan adil sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan. Perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja alih daya dalam konteks merger dan akuisisi juga dapat mendorong pemerataan peluang kerja dan mengurangi kesenjangan sosial-ekonomi.

Dengan memberikan kepastian dan perlindungan hukum kepada pekerja alih daya, mereka dapat memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Hal ini juga penting untuk menjaga citra perusahaan yang melaksanakan perubahan struktural tersebut. Perusahaan yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja alih daya cenderung mendapatkan dukungan dan kepercayaan baik dari masyarakat dan para pemangku kepentingan. Perlindungan hukum ini juga dapat mendorong transparansi dan akuntabilitas perusahaan. Dengan mengatur hak-hak dan kewajiban perusahaan terkait perlindungan pekerja alih daya, akan ada lebih sedikit peluang bagi perusahaan untuk mengeksploitasi pekerja alih daya. Selain itu juga dapat menjadi faktor penentu bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya, karena melindungi hak-hak pekerja alih daya dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil, harmonis, dan produktif.

Dalam beberapa kasus, pekerja alih daya yang mengalami PHK secara sepihak akibat merger atau akuisisi dapat menghadapi kesulitan dalam mencari pekerja alih daya baru. Ketidakpastian dan kerugian finansial yang dialami oleh pekerja alih daya ini juga dapat berdampak pada keluarga dan komunitas mereka. Kondisi ketenagakerjaan yang tidak pasti dalam konteks merger dan akuisisi dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan pekerja alih daya. Ketidakpastian pekerja alih daya dapat mengakibatkan stres dan ketidakstabilan finansial, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dan motivasi pekerja alih daya. Ketidakpastian hukum yang terkait dengan perlindungan pekerja alih daya dalam konteks merger dan akuisisi juga dapat menciptakan ketidakseimbangan kekuasaan antara perusahaan dan pekerja alih daya. Perlindungan hukum yang memadai dapat membantu memperbaiki ketidakseimbangan ini dan melindungi hak-hak pekerja alih daya khususnya ketika mengalami pemutusan kerja secara sepihak.

Pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam konteks merger dan akuisisi juga tercermin dalam komitmen dan norma-norma internasional yang mengadvokasi hak-hak pekerja alih daya. Misalnya, Konvensi ILO (*International Labour Organization*) mengenai pekerja alih daya menyatakan perlunya perlindungan hukum bagi semua pekerja alih daya tanpa memandang jenis kontrak kerja. Terbatasnya ketentuan hukum yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam konteks merger dan akuisisi menyebabkan ketidakjelasan mengenai hak-hak dan kewajiban mereka. Kekurangan kerangka hukum yang jelas dapat memberikan celah bagi praktik-praktik yang merugikan pekerja alih daya.

Perubahan kepemilikan dan struktur perusahaan dapat berdampak pada pekerja alih daya mereka, termasuk pemutusan hubungan kerja atau perubahan kondisi kerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi pekerja alih dalam konteks merger dan akuisisi sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan mereka tidak menjadi korban dari perubahan struktural perusahaan. Dalam konteks merger maupun akuisisi, seringkali alasan peningkatan suatu efisiensi dan perampingan usaha, setelah merger dan akuisisi terjadi sebagian pekerja alih daya diputuskan untuk di PHK.²

Undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan yang berlaku harus memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja alih daya dalam situasi merger dan akuisisi. Hal ini termasuk perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil, hak-hak karyawan yang terkait dengan gaji, waktu kerja, dan istirahat, serta hak-hak lainnya. Selain itu, perusahaan yang terlibat dalam merger dan akuisisi juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja alih daya diperlakukan secara adil dan mendapatkan perlindungan yang sama seperti karyawan tetap. Ini dapat mencakup memberikan informasi yang jelas dan transparan tentang perubahan yang akan terjadi, serta memberikan kesempatan bagi pekerja alih daya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka.

Pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam konteks merger dan akuisisi juga diakui oleh beberapa penelitian yang menyoroti dampak negatif yang dapat terjadi jika perlindungan hukum tidak memadai. Salah satu penelitian yang dilakukan di Indonesia menunjukkan bahwa merger dan akuisisi dapat berdampak negatif pada kinerja keuangan perusahaan manufaktur yang *go public* di Indonesia. Penelitian

² Wongso, R. (2020). Kajian Yuridis Terhadap Perlindungan Para Pihak Dalam Merger Perusahaan. *Lex Privatum*.

lain menunjukkan bahwa merger dan akuisisi dapat berdampak pada keuangan perusahaan sebelum dan sesudah merger dan akuisisi.³

Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya alih daya dalam konteks merger dan akuisisi juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Pasal 66 ayat (1) menyatakan bahwa "Pekerja alih daya yang dipekerja alih dayakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan penerima tenaga kerja mempunyai hak yang sama dengan pekerja alih daya yang dipekerja alih dayakan oleh perusahaan penerima tenaga kerja dalam hal upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja." Selain itu, Pasal 66 ayat (2) juga menyatakan bahwa "Pekerja yang dipekerja alih dayakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja tidak boleh diberhentikan oleh perusahaan penerima tenaga kerja karena alasan yang tidak berhubungan dengan kesalahan pekerja alih daya."

Namun, meskipun UU Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya, dalam pelaksanaannya, tenaga kerja *outsourcing* tidak ada jaminan mengenai tunjangan di hari tua dan jaminan pensiun⁴, lalu masih banyak kasus di mana pekerja alih daya tidak mendapatkan perlindungan yang memadai dalam situasi merger dan akuisisi. Salah satu contoh kasus adalah pemutusan hubungan kerja massal yang terjadi pada tahun 2019 di salah satu perusahaan alih daya di Indonesia setelah perusahaan induknya mengalami kerugian akibat merger dan akuisisi.⁵

Kasus ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya lebih lanjut untuk memastikan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja alih daya alih daya dalam konteks merger dan akuisisi benar-benar terlindungi. Dalam rangka memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja alih daya yang mengalami pemutusan kerja sepihak dalam situasi merger dan akuisisi, perlu adanya kerjasama antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja alih daya. Pemerintah dapat memperkuat regulasi dan pengawasan terhadap perusahaan alih daya dan perusahaan penerima tenaga kerja untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja alih daya terlindungi dengan baik. Perusahaan dapat memperkuat komunikasi dan transparansi dengan pekerja alih daya dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka. Serikat pekerja alih daya dapat memperjuangkan hak-hak pekerja alih daya dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan yang berlaku.

Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam konteks merger dan akuisisi sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan mereka tidak menjadi korban dari perubahan struktural perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan yang berlaku harus memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja alih daya dalam situasi merger dan akuisisi. Perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja alih daya diperlakukan secara adil dan mendapatkan perlindungan yang sama seperti karyawan tetap.

Oleh karena itu, penelitian yang lebih mendalam mengenai perlindungan hukum bagi pekerja alih daya yang mengalami pemutusan kerja sepihak dalam situasi merger dan akuisisi menjadi semakin krusial. Pemahaman yang lebih dalam tentang implikasi perubahan struktur perusahaan pada hak-hak dan kesejahteraan pekerja alih daya dapat memberikan pandangan yang lebih holistik, sehingga perusahaan dapat merencanakan dan melaksanakan proses merger dan akuisisi dengan pertimbangan yang lebih mendalam terhadap aspek sosial dan etis.

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Menurut pendapat Peter Mahmud Marzuki yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara menganalisa aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin hukum untuk menjawab suatu isu hukum

³ Pamungkas, D. P. (2019). *Analisa Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Merger Akuisisi Perusahaan Asing Dan Domestik*. Universitas Hasanuddin.

⁴Asriani, Z. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsourcing Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh*). UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY.

⁵Johan, A. . L. R. . & M. M. E. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja dalam Perusahaan Melakukan Coorporate Action Merger dan Akuisisi*. Prosiding Ideas Publishing.

yang akan dihadapi.⁶ Penelitian hukum normatif ini dilakukan guna memecahkan atas isu hukum (*legal issues*) yang ada. Penelitian hukum normatif ini hanya meneliti pada norma hukum yang ada, tanpa melihat pada praktik di lapangan (*law in action*).

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti memutuskan akan menggunakan penelitian normatif ini yang tentunya untuk meneliti dan memaparkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini sebagai sebuah metode penelitian hukum. Penggunaan metode penelitian *normative* ini tentunya dalam upaya penelitian serta penulisan dengan dilatar belakangi dengan kesesuaian teori dengan metode penelitian yang diperlukan oleh penulis.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaturan pemutusan hubungan kerja

Hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* atau pekerja dengan perusahaan harus ditandai dengan ditandatanganinya kontrak kerja oleh kedua belah pihak. Perlindungan hukum terhadap *outsourcing* di Indonesia merupakan prinsip dasar yang mengatur seluruh aspek hubungan kerja. Pada hakekatnya pekerja *outsourcing* adalah pekerja yang direkrut oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dan kemudian ditempatkan di perusahaan klien untuk memenuhi kebutuhan sementara. Hal ini menciptakan dua tingkat hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan yang menyediakan layanan *outsourcing* dan antara perusahaan yang menyediakan layanan *outsourcing* dan perusahaan pelanggan. Perlindungan hukum harus mencakup kedua tingkat tersebut untuk menjamin hak dan kesejahteraan pekerja.

Pertama-tama, hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terutama UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menetapkan dasar-dasar perlindungan hukum untuk pekerja. Ini berlaku baik untuk pekerja alih daya maupun pekerja yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan klien. Dalam hal ini, perusahaan penyedia jasa alih daya bertindak sebagai penggantian pengusaha atau majikan pekerja alih daya yang sebenarnya.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh UU Ketenagakerjaan mencakup hak-hak dasar seperti upah, jaminan kesejahteraan, dan jaminan kesehatan. Ini berarti bahwa pekerja alih daya harus diberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan memiliki hak atas jaminan kesejahteraan, termasuk cuti tahunan, cuti sakit, dan perlindungan terhadap PHK sewenang-wenang. Perlindungan ini menciptakan kestabilan dalam hubungan kerja dan mencegah eksploitasi.

Selain hak-hak dasar ini, hukum juga melindungi pekerja alih daya dari diskriminasi dan pelecehan. Diskriminasi yang mungkin timbul berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, dan faktor-faktor lainnya dilarang. Ini memastikan bahwa pekerja alih daya diperlakukan secara adil dan setara, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik pribadi mereka.

Perlindungan hukum juga mencakup hak untuk berserikat dan berunding. Pekerja alih daya memiliki hak untuk berkontribusi dengan serikat pekerja dan untuk bermusyawarah bersama dengan serikat tersebut. Ini memberikan mereka suara dalam menentukan kondisi kerja mereka dan memastikan bahwa kepentingan mereka diwakili dengan baik.

Namun, terkadang permasalahan timbul ketika perusahaan penyedia jasa alih daya tidak mematuhi ketentuan hukum ini atau ketika perusahaan klien terlibat dalam praktik-praktik yang merugikan pekerja alih daya. Inilah mengapa penting untuk memiliki pengaturan yang jelas dalam hal pemutusan hubungan kerja.

Dalam kasus PHK, perlindungan hukum adalah kunci utama. UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa PHK harus didasarkan pada alasan yang sah. Alasan yang sah biasanya mencakup pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja, seperti pencurian, pelanggaran etika, atau ketidakmampuan kinerja yang serius. Dalam hal pemutusan hubungan kerja, perusahaan penyedia jasa alih daya harus memberikan bukti yang cukup untuk menegaskan alasan pemutusan tersebut.

⁶ Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Kencana.

Selain itu, ada prosedur yang harus diikuti dalam pemutusan hubungan kerja. Perusahaan penyedia jasa alih daya harus memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja alih daya yang akan di-PHK. Pemberitahuan tersebut harus mencantumkan alasan pemutusan, serta tata cara penyelesaian sengketa yang mungkin timbul. Pemberitahuan ini memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memberikan tanggapan atau menjelaskan posisinya dalam kasus PHK.

Selain itu, perusahaan penyedia jasa alih daya juga harus memberikan pemberitahuan kepada pihak klien tentang pemutusan hubungan kerja. Hal ini menciptakan transparansi dan memungkinkan pihak klien untuk ikut terlibat dalam prosesnya. Pihak klien juga memiliki peran dalam memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai dengan prosedur dan hukum yang berlaku.

Dalam situasi di mana pekerja merasa bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi secara tidak sah atau tidak adil, mereka memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan ini akan menilai apakah pemutusan tersebut sah atau tidak, dan dalam kasus pemutusan yang tidak sah, mereka dapat memerintahkan kompensasi atau pemulihan pekerja ke posisi semula.

Semua langkah ini menggambarkan bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja pekerja alih daya di Indonesia bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan cara yang adil dan berdasarkan hukum. Ini menciptakan dasar yang stabil untuk hubungan kerja yang seimbang antara pekerja alih daya, perusahaan penyedia jasa alih daya, dan perusahaan klien.

3.1.1 Pengaturan PHK alih daya di Indonesia: alasan pemutusan yang Sah

Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PHK menurut Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemutusan kontrak kerja adalah PHK karena sebab tertentu yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/karyawan dan pengusaha.⁷ PHK pekerja alih daya di Indonesia harus didasarkan pada alasan yang sah. Alasan yang sah adalah prasyarat penting untuk memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan adil dan tidak sembarangan. Ini juga memberikan landasan hukum yang kuat dalam kasus pemutusan yang mungkin berujung pada sengketa.

Alasan pemutusan yang sah mencakup pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja. Ini bisa termasuk pelanggaran etika, ketidakmampuan kinerja yang serius, atau tindakan-tindakan ilegal seperti pencurian atau penyalahgunaan narkoba di tempat kerja. Alasan pemutusan yang sah harus didukung oleh bukti yang cukup, yang harus disediakan oleh perusahaan penyedia jasa alih daya jika mereka ingin memutuskan hubungan kerja dengan seorang pekerja.

Penting untuk dicatat bahwa PHK tidak boleh didasarkan pada diskriminasi atau pelecehan terhadap pekerja. Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, atau faktor-faktor lain yang dilindungi oleh hukum dilarang keras. Hal yang sama berlaku untuk pelecehan di tempat kerja, yang mencakup perilaku yang melecehkan, melecehkan, atau mengintimidasi pekerja.

Selain itu, pemutusan hubungan kerja juga tidak boleh bersifat diskriminatif atau semena-mena. Ini berarti bahwa pemutusan hubungan kerja tidak boleh didasarkan pada faktor-faktor seperti usia, orientasi seksual, atau status perkawinan. Semua pekerja harus diperlakukan secara adil dan setara, tanpa memandang karakteristik pribadi mereka.

Namun, ada situasi di mana pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan tanpa harus mengandalkan alasan pelanggaran. Ini terjadi dalam kasus pemutusan hubungan kerja berdasarkan "alasan yang sah dan objektif" yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Alasan yang sah dan objektif adalah alasan yang dapat dipertanggungjawabkan dari sudut pandang bisnis atau kebutuhan perusahaan.

Misalnya, jika perusahaan klien mengalami penurunan pesanan yang signifikan dan tidak lagi memerlukan pekerja alih daya untuk menjalankan proyek tertentu, pemutusan hubungan kerja bisa dianggap sebagai alasan yang sah dan objektif. Namun, dalam situasi ini, perusahaan penyedia jasa alih daya harus mematuhi prosedur

⁷ Sudjudiman, H., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura. *UIR Law Review*, 4(2), 40-50.

yang ditentukan oleh hukum, termasuk memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja dan memastikan bahwa hak-hak mereka terlindungi.

Alasan pemutusan yang sah adalah penting karena membantu mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh pemberi kerja. Tanpa alasan yang sah, pekerja mungkin rentan terhadap pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang yang dapat merugikan mereka secara finansial dan emosional.

Selain itu, alasan pemutusan yang sah memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dalam kasus sengketa. Jika seorang pekerja merasa bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi secara tidak sah atau diskriminatif, dia dapat mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam pengadilan ini, alasan pemutusan yang sah akan menjadi titik fokus dalam menilai kasus tersebut.

Pemberhentian sepihak yang diputuskan oleh pemberi kerja terhadap seorang pekerja biasanya dilakukan karena alasan rasionalisasi, efisiensi, akuisisi, relokasi, restrukturisasi atau kondisi ekonomi yang tidak mendukung kelangsungan usaha pekerja tersebut, dan sebagainya. Karyawan lebih cenderung menjadi pilihan pertama yang dikorbankan sebagai solusi jika perusahaan sedang bermasalah dan sangat disayangkan peraturan yang ada seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tidak memberikan perlindungan terhadap risiko pemberhentian sepihak. Karyawan masih berada pada posisi yang lemah karena perusahaan dapat memecat pekerjanya kapan saja tanpa harus melalui prosedur yang rumit seperti izin dari Departemen Sumber Daya Manusia dan seringkali karyawan terpaksa menyetujui pemecatan secara sepihak karena mengajukan gugatan membutuhkan banyak tenaga dan biaya, mereka harus bolak-balik ke kantor Layanan Sumber Daya Manusia atau Pengadilan Hubungan Industrial (IHR) sementara paket redundansi yang diperjuangkan tidak seberapa.⁸

Untuk menyimpulkan, pengaturan pemutusan hubungan kerja pekerja alih daya di Indonesia menuntut bahwa pemutusan didasarkan pada alasan yang sah. Ini menciptakan kerangka kerja yang adil dan melindungi hak-hak pekerja. Alasan yang sah adalah prasyarat penting untuk mencegah pemutusan yang semena-mena, diskriminatif, atau tidak sah. Hal ini juga memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus sengketa, memastikan bahwa setiap pemutusan hubungan kerja diuji dengan seksama oleh pengadilan.

3.1.2 Proses PHK

Proses PHK pekerja alih daya di Indonesia sangat penting untuk memastikan bahwa pemutusan tersebut dilakukan dengan adil dan sesuai dengan hukum. Proses ini mencakup serangkaian langkah yang harus diikuti oleh perusahaan penyedia jasa alih daya dan pihak klien, serta memberikan hak-hak dan perlindungan hukum kepada pekerja yang terkena dampak pemutusan.

Proses pemutusan hubungan kerja dimulai dengan pemberitahuan tertulis kepada pekerja alih daya yang akan di-PHK. Pemberitahuan ini harus mencantumkan alasan pemutusan, serta tata cara penyelesaian sengketa yang mungkin timbul. Pemberitahuan tertulis ini memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memahami alasan pemutusan dan memberikan tanggapan jika mereka merasa bahwa pemutusan tersebut tidak adil atau tidak sah.

Dalam hal ini, penting untuk mencatat bahwa pemberitahuan secara tertulis harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Ini berarti bahwa isinya mencakup dan jelas seluruh informasi yang dibutuhkan, termasuk alasan pemutusan, tanggal efektif pemutusan, serta informasi tentang kompensasi atau hak lain yang mungkin diberikan kepada pekerja.

Selain itu, pemberitahuan tertulis harus disampaikan kepada pekerja dalam bahasa yang mereka mengerti. Ini adalah upaya untuk memastikan bahwa pekerja benar-benar memahami konsekuensi pemutusan hubungan kerja dan hak-hak mereka. Jika pekerja tidak memahami pemberitahuan tertulis karena masalah bahasa, itu dapat menjadi dasar untuk sengketa.

⁸ Prameswari, K., & Handayani, E. P. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 99-112.

Pemberitahuan tertulis juga harus mencantumkan informasi tentang tata cara penyelesaian sengketa yang mungkin timbul akibat pemutusan hubungan kerja. Ini mencakup informasi tentang bagaimana pekerja dapat mengajukan keluhan atau sengketa terkait pemutusan tersebut. Proses penyelesaian sengketa harus transparan dan memungkinkan pekerja untuk mengajukan keluhan mereka dengan mudah.

Selanjutnya, perusahaan penyedia jasa alih daya juga harus memberikan pemberitahuan kepada pihak klien tentang pemutusan hubungan kerja. Ini menciptakan transparansi dalam proses dan memungkinkan pihak klien untuk ikut terlibat dalam penilaian pemutusan. Pihak klien harus memastikan bahwa pemutusan tersebut sesuai dengan hukum dan prosedur yang berlaku.

Prosedur pemutusan hubungan kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Ini mencakup persyaratan tentang cara pemberitahuan, batas waktu, dan hak-hak para pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Seluruh proses ini harus mematuhi hukum dan aturan yang berlaku untuk memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan cara yang adil dan sesuai dengan ketentuan hukum.

Proses PHK juga mencakup hak-hak pekerja untuk memberikan tanggapan dan menjelaskan posisi mereka dalam kasus pemutusan. Ini memberikan peluang bagi pekerja untuk mempertahankan diri jika mereka merasa bahwa PHK tidak adil atau tidak sah. Hak untuk memberikan tanggapan adalah bagian penting dalam menjaga keseimbangan antara pekerja alih daya dan perusahaan penyedia jasa alih daya.

Terlepas dari itu, penting untuk mencatat bahwa proses pemutusan hubungan kerja di Indonesia masih memerlukan peningkatan dalam hal penegakan hukum dan kesadaran hukum. Terkadang, perusahaan penyedia jasa alih daya atau pihak klien mungkin tidak mematuhi prosedur yang ditentukan dalam pemutusan hubungan kerja, dan pekerja alih daya mungkin merasa kesulitan dalam melindungi hak-hak mereka.

Dalam situasi di mana pekerja alih daya merasa bahwa PHK terjadi secara tidak sah atau tidak adil, mereka memiliki hak untuk menyampaikan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan ini akan menilai apakah pemutusan tersebut sah atau tidak, dan dalam kasus pemutusan yang tidak sah, mereka dapat memerintahkan kompensasi atau pemulihan pekerja ke posisi semula.

Dengan demikian, proses PHK adalah langkah yang sangat penting dalam pengaturan pemutusan hubungan kerja pekerja alih daya di Indonesia. Ini menciptakan kerangka kerja yang adil dan transparan, melindungi hak-hak pekerja, dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk melindungi diri mereka sendiri jika mereka merasa bahwa pemutusan hubungan kerja tidak sah atau tidak adil.

3.1.3 Kompensasi

Kompensasi adalah aspek penting dalam pengaturan PHK pekerja alih daya di Indonesia. Ketika PHK terjadi, pekerja alih daya berhak menerima kompensasi yang adil sesuai dengan hukum. Kompensasi ini mencakup berbagai aspek, seperti upah dan tunjangan yang belum dibayarkan, serta uang penggantian hak.

Penting untuk memahami bahwa kompensasi harus mencakup semua hak yang belum dibayarkan kepada pekerja. Ini termasuk upah yang belum dibayarkan, cuti tahunan yang belum diambil, dan tunjangan kesejahteraan lainnya. Pekerja alih daya memiliki hak untuk menerima semua kompensasi yang seharusnya mereka terima sesuai dengan perjanjian kerja dan hukum yang berlaku.

Selain itu, pekerja alih daya berhak mendapatkan atas uang penggantian hak jika PHK dilakukan tanpa alasan yang sah. Uang penggantian hak adalah kompensasi tambahan yang harus diberikan kepada pekerja jika pemutusan tersebut dinyatakan tidak sah oleh pengadilan. Uang penggantian hak bertujuan untuk mengkompensasi pekerja atas kerugian dan ketidaknyamanan yang mungkin mereka alami akibat pemutusan yang tidak sah.

Akibat hukum yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja menyangkut ganti rugi terhadap pekerja atau pekerja akibat putusnya hubungan kerja dengan pemberi kerja. Dalam hal pemberi kerja memecat pekerjanya, maka wajib memberikan ganti rugi kepada pekerja atau pekerja tersebut. Dengan demikian, pekerja atau

pegawai berhak menerima imbalan sebagaimana diatur dalam yang besarnya ditentukan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁹

Merujuk pada ketentuan UU Ketenagakerjaan tentang imbalan bagi pekerja pada saat memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan, harus memperhatikan alasan-alasan yang menjadi dasar pemutusan kontrak kerja, termasuk alasan-alasan internal dari pihak pemberi kerja. Berdasarkan perkara antara penggugat dan tergugat, pada tahap tripartit, tergugat memberikan alasan PHK sebagai kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penggugat berhak mendapat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali dibandingkan ketentuan Pasal 156 ayat (2), bonus masa kerja dengan besaran 1 (satu) kali lebih tinggi dari jumlah yang ditentukan dalam Pasal 156 ayat (2) dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), dan angka terakhir merupakan ganti rugi hak sebesar yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.

Kompensasi harus dihitung dengan benar sesuai dengan ketentuan hukum. Ini mencakup perhitungan upah yang belum dibayarkan, hak-hak kesejahteraan yang belum diambil, dan jumlah uang penggantian hak yang diperlukan. Kalkulasi yang benar sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja alih daya menerima kompensasi yang sesuai dengan kerugian mereka.

Penting untuk mencatat bahwa kompensasi adalah suatu tanggung jawab dari perusahaan penyedia jasa alih daya. Perusahaan penyedia jasa alih daya harus memastikan bahwa pekerja alih daya menerima kompensasi mereka tepat waktu dan sesuai dengan hukum. Ini menciptakan kepastian bagi pekerja alih daya bahwa hak-hak mereka akan dilindungi, bahkan dalam kasus pemutusan hubungan kerja.

Dalam situasi di mana PHK berujung pada sengketa antara pekerja alih daya dan perusahaan penyedia jasa alih daya, pekerja berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan ini akan menilai apakah PHK adalah sah atau tidak, dan jika pemutusan tersebut dianggap tidak sah, mereka dapat memerintahkan kompensasi kepada pekerja.

Kompensasi juga adalah cara untuk mencegah pemutusan hubungan kerja semena-mena atau diskriminatif. Dengan adanya persyaratan kompensasi yang jelas dan ketentuan hukum yang tegas, perusahaan penyedia jasa alih daya lebih cenderung mempertimbangkan secara matang sebelum melakukan PHK. Hal ini menciptakan dorongan untuk memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja didasarkan pada alasan yang sah dan objektif.

Penting untuk mengingat bahwa kompensasi tidak hanya tentang uang. Ini juga mencakup hak-hak pekerja untuk memperoleh kembali pekerjaan mereka jika pemutusan hubungan kerja dinyatakan tidak sah. Pengadilan Hubungan Industrial dapat memerintahkan pemulihan pekerja ke posisi semula jika pemutusan dianggap tidak sah. Ini menciptakan perlindungan tambahan bagi *outsourciing*.

Dalam menghadapi PHK, pekerja *outsourcing* harus menyadari hak-hak mereka terkait kompensasi. Mereka memiliki hak untuk menerima kompensasi yang adil sesuai dengan hukum, dan mereka juga memiliki hak untuk melindungi diri sendiri jika pemutusan hubungan kerja dianggap tidak sah. Kompensasi adalah elemen penting dalam pengaturan pemutusan hubungan kerja pekerja alih daya di Indonesia yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan adil dan sesuai dengan hukum.

3.1.4 Pengadilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Pengadilan Hubungan Industrial atau yang selanjutnya disebut PPI yaitu Pengadilan yang khusus dibentuk pada wilayah peradilan umum yang tentunya berwenang menyelesaikan dan mengadili perselisihan hubungan industrial berdasarkan kepada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁰

⁹ Mubarok, A., & Ariawan, A. (2021). Kompensasi Sebagai Wujud Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pengusaha (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 210/Pdt. Sus-Phi/2019/Pn. Jkt. Pst.). *Jurnal Hukum Adigama*, 4(1), 4450-4470.

¹⁰ Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta Research Law Journal*, 10(2), 215-232.

Pengadilan PPHI memainkan peran penting dalam penyelesaian sengketa terkait PHK pekerja alih daya di Indonesia. Pengadilan ini adalah lembaga yang bertanggung jawab untuk menilai kasus-kasus sengketa antara pekerja, perusahaan penyedia jasa alih daya, dan pihak klien terkait PHK.

Pengadilan PPHI diatur oleh hukum di Indonesia, terutama dalam UU Ketenagakerjaan. Fungsinya adalah untuk memberikan penyelesaian yang adil dan netral dalam kasus-kasus sengketa yang timbul dalam konteks ketenagakerjaan. Ini mencakup sengketa terkait PHK, baik keputusan yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa alih daya atau perusahaan klien.

Dalam kasus PHK pekerja alih daya, pengadilan akan menilai apakah keputusan tersebut sah atau tidak. Pengadilan ini akan mempertimbangkan alasan keputusan, prosedur yang diikuti dalam keputusan, serta apakah hak-hak pekerja telah dilindungi dengan benar.

Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah lembaga yang independen, yang berarti bahwa keputusan yang diambil oleh pengadilan ini harus berdasarkan hukum dan fakta yang ada. Keputusan ini tidak dipengaruhi oleh pihak yang terlibat didalam sengketa, dan tujuannya adalah untuk mencapai keadilan.

Dalam kasus di mana pengadilan menemukan bahwa keputusan hubungan kerja pekerja alih daya tidak sah, mereka dapat memerintahkan kompensasi kepada pekerja. Kompensasi ini mencakup upah yang belum dibayarkan, hak-hak kesejahteraan yang belum diambil, serta uang penggantian hak. Keputusan pengadilan memiliki kekuatan hukum yang kuat dan harus diikuti oleh perusahaan penyedia jasa alih daya atau pihak klien.

Pengadilan PPHI juga memberikan akses kepada pekerja alih daya untuk melindungi hak-hak mereka jika mereka merasa bahwa PHK mereka tidak sah. Ini menciptakan mekanisme perlindungan bagi pekerja yang mungkin merasa terpinggirkan atau tidak dihormati oleh pihak perusahaan penyedia jasa alih daya atau pihak klien.

Namun, perlu dicatat bahwa pengadilan bukan satu-satunya cara penyelesaian sengketa. Terkadang, dapat diselesaikan melalui arbitrase atau mediasi, yang merupakan alternatif untuk pengadilan. Mediasi melibatkan pihak yang terlibat dalam sengketa untuk mencapai kesepakatan damai di bawah bimbingan mediator yang netral. Arbitrase melibatkan penyelesaian sengketa oleh pihak ketiga yang netral yang memberikan keputusan yang mengikat. Pilihan untuk mediasi atau arbitrase seringkali lebih cepat dan lebih hemat biaya daripada pengadilan. Namun, hasilnya harus dilaksanakan dan dihormati oleh semua pihak yang terlibat dalam sengketa.

Pengadilan PPHI adalah elemen penting dalam pengaturan keputusan hubungan kerja pekerja alih daya di Indonesia. Ini memberikan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan netral, memastikan bahwa sengketa terkait PHK dapat diselesaikan dengan langkah yang sesuai dengan hukum. Pengadilan ini juga memberikan hak-hak pekerja untuk melindungi diri mereka sendiri jika keputusan hubungan kerja dianggap tidak sah.

3.2 Penyelesaian sengketa keputusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja alih daya dalam merger dan akuisisi

Semua orang menginginkan kepastian dalam penyelesaian sengketa dan tidak ada seorangpun yang menginginkan penyelesaian sengketa baik pidana maupun perdata memakan waktu lama. Lebih khusus lagi, dalam menyelesaikan konflik yang berkaitan dengan hubungan pekerja.¹¹ Dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dengan jelas menyatakan:

“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan pada umumnya dalam lingkungan peradilan, kecuali dalam hal yang khusus ditentukan dalam undang-undang ini”, maka UUPPHI merupakan peraturan khusus, dikatakan khusus.. Hal ini sesuai dengan Pasal 55 UUPPHI yang menyatakan bahwa “pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum”. Dengan demikian, Pasal 55 dan 57 dapat dipahami dalam arti

¹¹ Maswandi, M. (2016). Implementasi Prinsip Cepat, Sederhana Dan Biaya Ringan Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 3(1), 60-74.

bahwa hukum acara yang berlaku untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan adalah hukum acara perdata (*lex generalis*) dan hukum acara PPHI (*lex professionalis*).

Perselisihan PHK diartikan sebagai perselisihan yang terjadi karena belum tercapainya kesepakatan pendapat mengenai PHK oleh salah satu pihak. Misalnya, pekerja tidak setuju mengenai alasan PHK dan perbedaan perhitungan pesangon. Selanjutnya, perselisihan hak diartikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak ditaatinya hak, perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan hukum, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama. Contoh: Dalam perjanjian perundingan bersama (PKB), peraturan perusahaan (PP), dan kontrak kerja (PK), ada perjanjian yang tidak dilaksanakan atau ada peraturan yang tidak dilaksanakan.

Prosedur Penyelesaian Perselisihan diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI yang menyebutkan, sebagai berikut ini:

1. Perselisihan mengenai hak,
2. Perselisihan mengenai kepentingan,
3. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam PPHI pada tahap mula penyelesaian perselisihan disyaratkan harus menempuh mekanisme 2 pihak (bipartit) terlebih dahulu, namun macam-macam permasalahan ini kemudian membawa konsekuensi yang berbeda satu sama lain dalam tahap penyelesaian berikutnya. Adapun terdapat pola penyelesaian (mengandung konsekuensi berbeda) yaitu :

1. Perselisihan terkait hak dapat diselesaikan melalui mekanisme dua pihak, apabila tidak berhasil diselesaikan secara konsiliasi (pemerintah), kemudian jika banding ke Pengadilan PPHI dan terakhir kasasi ke Mahkamah Agung (MA).
2. Perselisihan terkait pemecatan diselesaikan dengan mekanisme bilateral yang apabila gagal dapat memerlukan konsiliasi atau konsiliasi (konsiliasi sektor swasta), yang dilanjutkan dengan banding ke PHI dan kasasi ke Mahkamah Agung.

Proses penyelesaian pekerja alih daya di Indonesia melibatkan tiga tahap utama yaitu:

- a. Proses Bipartit dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia
Proses bipartit adalah langkah pertama dalam penyelesaian suatu sengketa ketenagakerjaan di Indonesia. Ini adalah tahap di mana pihak-pihak yang terlibat, yaitu pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha atau perusahaan, berusaha untuk menyelesaikan sengketa mereka secara langsung tanpa campur tangan pihak ketiga, seperti mediator atau pengadilan. Proses ini merupakan pendekatan yang diutamakan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan karena dapat menghemat waktu, biaya, dan menjaga hubungan industrial yang harmonis.

Jika dalam perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak yang bersengketa telah mencatat dan harus melampirkan bukti kegagalan perundingan bipartit. Sebelum melanjutkan proses penyelesaian melalui konsiliasi, konsiliator mengeluarkan surat panggilan yang akan dikirimkan kepada pihak-pihak yang bersengketa untuk ikut serta dalam proses konsiliasi.¹²

Proses Bipartit:

- 1) Negosiasi: Proses bipartit dimulai dengan negosiasi antara pihak pekerja dan pengusaha. Dalam negosiasi ini, kedua pihak mencoba mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi semua pihak. Mereka membahas masalah dan ketidaksepakatan mereka, mencari solusi yang memadai, dan mencapai kesepakatan.
- 2) Perundingan: Selama perundingan, pihak yang terlibat dalam sengketa berusaha mencapai pemahaman bersama. Ini mencakup diskusi lebih lanjut tentang masalah yang menyebabkan sengketa, pertukaran argumen, dan penawaran solusi konkret. Tujuan utama dari tahap ini adalah mencapai kesepakatan yang memadai bagi semua pihak.

¹² Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Media of Law and Sharia*, 2(3), 272-287.

- 3) Kompromi: Proses bipartit sering melibatkan kompromi dari kedua pihak. Mereka harus bersedia untuk memberikan dan menerima agar sengketa dapat diselesaikan. Pihak pekerja dan pengusaha mungkin harus bersedia untuk memberikan beberapa tuntutan awal mereka demi mencapai kesepakatan yang dapat diterima bersama.
- 4) Penyusunan Kesepakatan: Setelah negosiasi dan perundingan, pihak-pihak harus menyusun kesepakatan tertulis yang menggambarkan kondisi yang telah disepakati. Kesepakatan ini mencakup semua aspek sengketa, termasuk kompensasi, perubahan dalam kontrak kerja, atau tindakan perbaikan lainnya yang disepakati oleh kedua belah pihak.
- 5) Penerapan Kesepakatan: Setelah kesepakatan disusun, pihak-pihak harus mengikuti kesepakatan tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Ini mungkin mencakup perubahan dalam perjanjian kerja, pembayaran kompensasi, atau tindakan lain yang diatur dalam kesepakatan.
- 6) Evaluasi dan Pelaksanaan: Kesepakatan juga harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa pihak-pihak mematuhi kesepakatan tersebut. Jika ada masalah atau perselisihan lain yang muncul, maka kedua pihak dapat kembali ke proses bipartit untuk mencari solusi tambahan.

Keuntungan Proses Bipartit:

- 1) Pendekatan Damai: Proses bipartit memungkinkan pihak-pihak yang terlibat untuk mencari penyelesaian tanpa melibatkan proses hukum yang mahal dan memakan waktu. Ini dapat meminimalkan dampak negatif pada hubungan industrial.
- 2) Kemampuan Menyesuaikan: Pihak-pihak dapat menyesuaikan kesepakatan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi khusus mereka, yang mungkin tidak mungkin dilakukan dalam pengadilan.
- 3) Biaya yang Lebih Rendah: Proses bipartit seringkali lebih ekonomis daripada proses hukum, menghemat biaya dan waktu.
- 4) Peningkatan Hubungan: Proses ini dapat membantu memperbaiki hubungan antara pekerja dan pengusaha karena mereka harus bekerjasama untuk mencapai kesepakatan.

Tantangan Proses Bipartit:

- 1) Ketidaksepakatan: Jika pihak-pihak tidak bisa mencapai kesepakatan, sengketa akan tetap ada, dan mungkin harus mencari solusi melalui proses tripartit atau pengadilan.
- 2) Ketidakseimbangan Kekuatan: Kadang-kadang, pekerja mungkin merasa ada ketidakseimbangan kekuatan dalam negosiasi dengan pengusaha, yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk mencapai kesepakatan yang adil.
- 3) Kebutuhan untuk Penengah: Jika negosiasi tidak berjalan dengan baik, atau jika sengketa sangat kompleks, maka mungkin perlu melibatkan mediator atau fasilitator untuk membantu kedua pihak mencapai kesepakatan.

Proses bipartit adalah langkah awal yang penting dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia. Ini memungkinkan pihak-pihak yang terlibat untuk mencari solusi tanpa melibatkan proses hukum yang mahal dan memakan waktu. Jika sengketa tidak dapat diselesaikan melalui proses bipartit, maka langkah berikutnya adalah proses tripartit.

b. Proses Tripartit dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia

Tripartit yaitu suatu perundingan pekerja/karyawan dengan pengusaha yang dimana pihak ketiga juga ikut andil dalam penyelesaian perselisihan tersebut.¹³ Proses tripartit adalah tahap kedua dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia. Tahap ini melibatkan pihak ketiga, yaitu Badan Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan (BPSK) atau lembaga serupa yang bertindak sebagai mediator atau fasilitator dalam upaya menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha. Proses ini dapat digunakan jika penyelesaian sengketa melalui proses bipartit tidak berhasil atau jika pihak-pihak yang terlibat memilih untuk langsung melibatkan mediator.

Langkah-langkah dalam Proses Tripartit:

¹³ Mariana, G., & Wahyoen, D. (2023). Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(1), 663-678.

- 1) Pengajuan Sengketa: Proses tripartit dimulai dengan pengajuan sengketa oleh salah satu pihak yang terlibat dalam sengketa kepada BPSK. Pengajuan sengketa ini harus mencakup informasi tentang sengketa, alasan pengajuan, dan bukti pendukung.
- 2) Mediasi atau Konsiliasi: Setelah menerima pengajuan sengketa, BPSK akan menentukan apakah kasus tersebut cocok untuk mediasi, konsiliasi, atau rekonsiliasi. Dalam mediasi, mediator akan bekerja dengan kedua pihak untuk mencapai kesepakatan. Konsiliasi melibatkan konselor yang memberikan nasihat kepada pihak-pihak, dan rekonsiliasi adalah upaya untuk mengembalikan hubungan baik antara pihak-pihak yang terlibat.
- 3) Perundingan Bersama: Proses mediasi atau konsiliasi melibatkan pertemuan bersama antara pihak-pihak yang terlibat dan mediator atau konselor. Dalam pertemuan ini, masalah sengketa akan dibahas, dan upaya akan dilakukan untuk mencapai kesepakatan yang memadai bagi semua pihak.
- 4) Kesepakatan Tertulis: Jika mediasi atau konsiliasi berhasil, maka kesepakatan tertulis akan disusun. Kesepakatan ini mencakup kondisi yang telah disepakati oleh pihak-pihak dan sering kali mencakup kompensasi, perubahan dalam kontrak kerja, atau tindakan lain yang disepakati.
- 5) Penerapan Kesepakatan: Kesepakatan yang telah disusun harus diikuti oleh kedua pihak sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Ini mencakup perubahan dalam perjanjian kerja, pembayaran kompensasi, atau tindakan lain yang diatur dalam kesepakatan.
- 6) Evaluasi dan Pelaksanaan: Kesepakatan juga harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa pihak-pihak mematuhi kesepakatan tersebut. Jika ada masalah atau perselisihan lain yang muncul, maka kedua pihak dapat kembali ke proses tripartit untuk mencari solusi tambahan.

Keuntungan Proses Tripartit:

- 1) Penyelesaian yang Lebih Cepat: Proses tripartit seringkali lebih cepat daripada proses pengadilan, sehingga dapat menghemat waktu.
- 2) Profesionalisme Mediator atau Konselor: Mediator atau konselor yang berpengalaman dapat membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan yang adil.
- 3) Peluang untuk Memperbaiki Hubungan: Proses ini dapat membantu memperbaiki hubungan antara pekerja dan pengusaha dan mencegah sengketa berulang.

Tantangan Proses Tripartit:

- 1) Ketidaksetujuan Pihak Ketiga: Terdapat pihak yang terlibat dalam sengketa tidak setuju dengan pendekatan mediator atau konselor.
- 2) Kemungkinan Gagal: Mediasi atau konsiliasi mungkin tidak selalu berhasil, dan sengketa mungkin harus dibawa ke pengadilan jika pihak-pihak tidak dapat mencapai kesepakatan.
- 3) Ketidakmampuan untuk Memaksakan Kesepakatan: Kesepakatan yang dicapai melalui mediasi atau konsiliasi tidak dapat dipaksakan kepada pihak yang tidak ingin mengikuti kesepakatan tersebut. Jika ada pelanggaran, mungkin perlu melibatkan pengadilan untuk menegakkan kesepakatan.

Proses tripartit adalah langkah penting dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia. Melibatkan mediator atau konselor yang berpengalaman dapat membantu pihak-pihak mencapai kesepakatan yang adil dan menghindari proses pengadilan yang mahal. Namun, jika sengketa tidak dapat diselesaikan melalui proses tripartit, maka langkah pamungkas adalah penyelesaian melalui PPHI.

c. Penyelesaian Sengketa melalui Pengadilan Industrial di Indonesia

Hubungan industrial begitu erat kaitannya dengan suatu kepentingan antara pengusaha dengan pekerja yang seringkali menjadi potensi yang dapat menimbulkan perbedaan pendapat, sehingga sering terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak tersebut.¹⁴ Penyelesaian sengketa melalui PPHI adalah tahap terakhir dalam proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia. Jika sengketa tidak dapat diselesaikan melalui proses bipartit atau tripartit, atau jika pihak-pihak yang terlibat memilih untuk langsung membawa sengketa ke pengadilan, maka pengadilan industrial

¹⁴ Karsona, A. M., Putri, S. A., Mulyati, E., & Kartikasari, R. (2020). Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 1(2), 158-171.

menjadi alternatif terakhir. Pengadilan industrial bertindak sebagai pengadilan khusus yang menangani sengketa yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Langkah-langkah dalam Penyelesaian Sengketa melalui PPHI:

- 1) Pengajuan Gugatan: Langkah pertama dalam penyelesaian sengketa melalui pengadilan industrial adalah pengajuan gugatan. Pihak yang merasa dirugikan dalam sengketa, baik itu pekerja atau pengusaha, dapat mengajukan gugatan ke pengadilan industrial yang berwenang.
- 2) Pengumpulan Bukti: Setelah pengajuan gugatan, kedua pihak akan mengumpulkan bukti-bukti yang mendukung klaim atau pembelaan mereka. Ini dapat mencakup dokumen kontrak kerja, catatan waktu kerja, komunikasi tertulis, atau kesaksian saksi.
- 3) Persidangan: Kasus akan disidangkan di pengadilan industrial. Selama persidangan, kedua pihak akan memiliki kesempatan untuk menyajikan argumen mereka, memanggil saksi, dan menghadirkan bukti untuk mendukung klaim atau pembelaan mereka. Hakim akan mendengarkan argumen dan bukti dari kedua pihak.
- 4) Putusan Hakim: Setelah persidangan, hakim akan mengeluarkan putusan yang bersifat final dan mengikat. Putusan ini akan mencakup apakah tuntutan yang diajukan oleh pihak yang merasa dirugikan diterima atau ditolak, serta kompensasi atau tindakan perbaikan yang mungkin diperlukan.
- 5) Pelaksanaan Putusan: Jika putusan hakim mengharuskan salah satu pihak untuk membayar kompensasi atau melakukan tindakan tertentu, maka pihak tersebut harus mematuhi putusan tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pengadilan.

Keuntungan Penyelesaian melalui Pengadilan Industrial:

- 1) Putusan yang Mengikat: Putusan yang dikeluarkan oleh PPHI bersifat mengikat. Ini memberikan kepastian hukum bagi kedua pihak.
- 2) Prosedur yang Terstruktur: Pengadilan industrial mengikuti prosedur hukum yang terstruktur, yang memungkinkan pengajuan klaim dan pembelaan yang rapi dan adil.
- 3) Pengawasan Independen: Pengadilan industrial adalah lembaga independen yang bertujuan untuk memutuskan sengketa dengan adil dan obyektif.

Tantangan Penyelesaian melalui Pengadilan Industrial:

- 1) Biaya yang Tinggi: Proses pengadilan industrial seringkali mahal dan memerlukan waktu yang lama. Biaya hukum, termasuk biaya pengacara, bisa menjadi tantangan bagi kedua pihak.
- 2) Keterbatasan Kapasitas Pengadilan: Beberapa pengadilan industrial mungkin menghadapi keterbatasan kapasitas, yang dapat mengakibatkan penundaan dalam penyelesaian sengketa.
- 3) Ketidakpastian Hasil: Meskipun pengadilan industrial berusaha memberikan keputusan yang adil, hasil dari persidangan tidak selalu dapat diprediksi. Ini bisa menjadi tantangan bagi kedua pihak.

Penyelesaian sengketa melalui pengadilan industrial adalah langkah terakhir yang diambil jika sengketa tidak dapat diselesaikan melalui proses bipartit atau tripartit. Pengadilan industrial bertindak sebagai pengadilan independen yang akan membuat keputusan akhir yang mengikat kedua pihak. Meskipun proses ini memiliki keuntungan dalam hal kepastian hukum, ada juga tantangan, termasuk biaya yang tinggi dan keterbatasan kapasitas pengadilan.

Satjipto Raharjo mengartikan konsep perlindungan hukum sebagai langkah untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan hak untuk bertindak sesuai dengan kepentingannya. Sementara menurut Sudikno, perlindungan hukum merupakan jaminan hak asasi manusia dan kewajiban untuk mewujudkan kepentingan diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* harus dipastikan dengan memberikan nasihat dan mendorong suatu pengakuan HAM, teknis, perlindungan fisik dan hak sosial serta ekonomi melalui standar yang diterapkan di lingkungan kerja. Perlindungan ketenagakerjaan, jika diklasifikasi, mencakup standar keselamatan kerja, standar kesehatan kerja, standar ketenagakerjaan, dan perlindungan pekerja *outsourcing* dari kecelakaan dan/atau penyakit yang disebabkan oleh manusia akibat pekerja *outsourcing*.

Dalam upaya perlindungan hukum terhadap pekerja, pemberlakuan UU PPHI yang membawa Pengadilan Hubungan Industrial ke pengadilan mempunyai arti bagi pekerja (serikat pekerja) karena mereka menghadapi perlawanan baru dalam melindungi hak-haknya sendiri dan hak-hak anggotanya dalam perselisihan perburuhan dan sistem resolusi. Ketentuan UU PPHI menimbulkan pertanyaan mengenai kekurangan konseptual yang melekat pada rumusan pasal ini yang justru merugikan pekerja. Melalui sistem PPHI yang mencakup PHI, diasumsikan bahwa para pihak mempunyai kedudukan yang sama, suatu asumsi yang jelas tidak berdasarkan kenyataan, dimana pandangan pekerja dan pengusaha sangat timpang. Kesetaraan dalam berbagai aspek perlindungan membawa kemungkinan hilangnya pekerja serta akses terhadap keadilan.

Dengan demikian kita dapat melihat dengan jelas posisi pekerja alih daya pada setiap tahapan proses PPHI yang selalu menempatkan pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. Walaupun dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan sudah banyak pilihan yang dapat diakses oleh pekerja, namun dalam proses pelaksanaannya banyak terungkap kelemahan yang secara tidak langsung dapat menghambat proses gerakan pekerja yang menuntut keadilan.

Tidak bisa dipungkiri bahwa hubungan ketundukan antara pekerja dan pemberi kerja mempunyai kaitan dengan penyelesaian efektif konflik-konflik yang sering timbul di bidang ketenagakerjaan. Secara historis, istilah “karyawan” telah lama dikaitkan dengan pekerja subkontrak, berpendidikan rendah, dan berpenghasilan rendah. Padahal, pada masa kolonial ada istilah kuli, mandor dan sejenisnya yang menempatkan pekerja *outsourcing* pada posisi yang lebih rendah dibandingkan kontraktor, sekalipun ada pegawainya. Aspek eksternal sangat penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Hal ini tentu menunjukkan bahwa dari perdebatan konseptual, istilah kerja mempunyai nuansa bahwa pekerja merupakan pihak yang tak berdaya dalam hubungan kerja.

3.3 Larangan PHK

Penggunaan pekerja alih daya atau *outsourcing* telah menjadi topik yang signifikan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. *Outsourcing* adalah praktik di mana perusahaan menggunakan jasa pihak ketiga untuk menyediakan pekerja, seringkali dengan tujuan mengurangi biaya dan fleksibilitas dalam manajemen sumber daya manusia. Namun, ada banyak perdebatan terkait dengan dampak *outsourcing* terutama dalam hal perlindungan hak-hak pekerja.¹⁵ Salah satu isu yang berkaitan dengan *outsourcing* adalah larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja alih daya.

Larangan PHK bagi pekerja alih daya adalah salah satu upaya pemerintah Indonesia untuk melindungi hak-hak pekerja yang bekerja melalui perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Larangan ini bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan *outsourcing* dan melindungi kestabilan pekerjaan bagi pekerja alih daya. Hal ini diterapkan melalui berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia.

1. Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Salah satu pasal yang mengatur larangan PHK bagi pekerja alih daya adalah Pasal 66 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur bahwa pengusaha penyedia tenaga kerja tidak diperkenankan untuk memberhentikan hubungan kerja dengan pekerja yang telah ditempatkannya ke perusahaan penerima tenaga kerja, kecuali terdapat alasan yang ditetapkan oleh undang-undang.

2. Pasal 156 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2012

Pasal 156 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2012 tentang Pengupahan juga mengatur larangan PHK bagi pekerja alih daya. Pasal ini menjelaskan bahwa pengusaha penyedia jasa pekerjaan tidak diperkenankan untuk memberhentikan pekerja yang telah ditempatkannya ke perusahaan penerima jasa pekerjaan, kecuali terdapat alasan yang diatur dalam undang-undang.

Meskipun ada larangan PHK bagi pekerja alih daya, terdapat beberapa alasan yang diperbolehkan menurut undang-undang, yang dapat membenarkan pemutusan hubungan kerja. Beberapa alasan tersebut meliputi:

- a. Pelanggaran Berat: Pekerja melakukan pelanggaran berat yang melanggar aturan perusahaan atau undang-undang yang berlaku.

¹⁵ Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.

- b. Kebangkrutan: Perusahaan penyedia jasa pekerjaan mengalami kebangkrutan atau kesulitan keuangan serius.
- c. Kesepakatan Bersama: PHK dilakukan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan penyedia jasa pekerjaan, perusahaan penerima tenaga kerja, dan pekerja alih daya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Larangan PHK bagi pekerja alih daya memiliki beberapa dampak positif. Salah satunya adalah melindungi stabilitas pekerjaan pekerja alih daya, yang seringkali memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi dalam hubungan kerja mereka. Hal ini memberikan rasa keamanan bagi pekerja alih daya dan mendorong perusahaan penyedia jasa pekerjaan untuk mematuhi aturan ketenagakerjaan dengan lebih cermat.

Larangan PHK juga mendorong perusahaan penyedia jasa pekerjaan untuk lebih berhati-hati dalam merekrut dan menempatkan pekerja alih daya ke perusahaan penerima tenaga kerja. Mereka akan lebih berhati-hati dalam memastikan bahwa pekerja yang mereka tempatkan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan.

Meskipun larangan PHK bagi pekerja alih daya bertujuan baik, masih ada tantangan dan kontroversi terkait penerapannya. Beberapa perusahaan mencoba mengelak dari larangan ini dengan berbagai cara, seperti memberhentikan pekerja alih daya tanpa memberikan alasan yang sesuai atau melakukan PHK tersembunyi. Selain itu, terdapat perdebatan apakah larangan PHK ini benar-benar efektif dalam melindungi hak-hak pekerja alih daya ataukah lebih mempersulit proses ketenagakerjaan.

3.4 Hak yang timbul akibat PHK

Pekerja alih daya yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak berhak mendapatkan uang pesangon sebagai mana diatur dalam Pasal 156:

Pemutusan kerja pekerja alih daya di Indonesia merupakan isu yang memunculkan berbagai aspek hukum dan hak-hak yang melibatkan para pekerja, perusahaan alih daya, dan perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja alih daya. Pemutusan kerja ini bisa menjadi situasi yang kompleks dan membingungkan, dengan banyak peraturan dan regulasi yang harus ditaati. Dalam konteks ini, hak-hak pekerja alih daya menjadi sangat penting untuk dipahami dan dijelaskan secara detail.

1. Hak Terhadap Proses Pemutusan Kerja:

Proses pemutusan kerja harus mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku. Para pekerja alih daya memiliki hak mendapatkan pemberitahuan yang cukup waktu sebelum pemutusan kerja dan alasan yang jelas mengenai keputusan tersebut. Hak ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam konteks pemutusan kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah landasan hukum utama yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Undang-Undang ini mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk pemutusan hubungan kerja. Bagi pekerja alih daya, hal ini berarti bahwa proses pemutusan kerja harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang diatur dalam undang-undang ini. Misalnya, pekerja alih daya memiliki hak untuk menerima pemberitahuan tertulis tentang pemutusan kerja, termasuk alasan pemutusan kerja, dan waktu yang cukup untuk menyiapkan diri.

Selain itu, pekerja alih daya juga memiliki hak untuk menghadiri pertemuan atau diskusi yang berkaitan dengan pemutusan kerja untuk memastikan bahwa hak mereka dihormati. Mereka dapat meminta klarifikasi dan menjelaskan posisi mereka dalam proses ini. Ini penting untuk memastikan bahwa proses pemutusan kerja dilakukan secara adil dan sesuai dengan hukum.

2. Kompensasi dan Ganti Rugi:

Setiap pekerja alih daya yang di-PHK berhak menerima kompensasi sesuai dengan perjanjian atau peraturan yang berlaku. Hak ini juga sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam konteks ini, kompensasi merujuk pada semua bentuk pembayaran yang seharusnya diterima oleh pekerja alih daya, termasuk gaji, tunjangan, dan manfaat lainnya. Gaji adalah hak utama pekerja

alih daya, dan mereka berhak untuk menerima semua gaji yang seharusnya dibayar oleh perusahaan alih daya sebelum pemutusan kerja.

Selain itu, di Indonesia, terdapat ketentuan mengenai ganti rugi atau uang pesangon yang harus dibayarkan kepada pekerja alih daya yang di-PHK. Ketentuan ganti rugi ini juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ganti rugi adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pekerja alih daya sebagai bentuk penghargaan atas masa kerja mereka. Besarannya tergantung pada masa kerja pekerja alih daya di perusahaan tersebut.

3. Hak untuk Tidak Diskriminasi:

Pada kenyataannya, penerapan dalam prinsip non-diskriminasi di dalam peraturan perundang-undangan dan kebijakan ketenagakerjaan yang belum sejalan dengan konsep HAM menimbulkan masalah-masalah tersendiri.¹⁶ Diskriminasi dalam pemutusan kerja adalah pelanggaran hukum yang serius. Pemutusan kerja tidak boleh didasarkan pada diskriminasi ras, agama, jenis kelamin, usia, atau faktor-faktor diskriminatif lainnya. Hal ini sesuai dengan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang diskriminasi dalam hubungan kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja dari tindakan diskriminasi. Ini mencakup pemutusan kerja yang didasarkan pada diskriminasi. Pekerja alih daya memiliki hak untuk melawan tindakan diskriminatif yang mungkin terjadi dalam proses pemutusan kerja. Mereka dapat mengajukan pengaduan kepada otoritas yang berwenang atau bahkan mengajukan gugatan ke pengadilan jika merasa hak-hak mereka telah dilanggar.

4. Hak untuk Berunding:

Pekerja alih daya berhak untuk melakukan perundingan atau mediasi jika mereka merasa pemutusan kerja tidak sesuai dengan hukum atau peraturan yang berlaku. Mediasi dapat menjadi cara yang efektif untuk mencari solusi yang adil bagi kedua pihak. Contohnya perselisihan antar serikat pekerja didalam perusahaan dengan jumlah keanggotaan, maka terdapat hak berunding dalam suatu pembuatan perjanjian kerja Bersama atau PKB, kewajiban melindungi, hak mewakili dalam kelembagaan, serta dalam membela anggota (pekerja alih daya) dari suatu pelanggaran-pelanggaran hak dan memperjuangkan suatu kepentingannya.¹⁷

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai perundingan dan mediasi dalam konteks hubungan industrial. Undang-Undang ini memberikan landasan hukum bagi pekerja alih daya yang ingin menyelesaikan sengketa hubungan kerja melalui mediasi atau perundingan. Mediasi adalah proses di mana pihak yang berselisih mencoba mencapai kesepakatan damai dengan bantuan mediator yang netral. Hal ini memberikan peluang bagi pekerja alih daya dan perusahaan alih daya untuk mencari solusi yang adil dan menghindari konfrontasi yang lebih panjang dan mahal di pengadilan.

5. Kepastian Hukum dan Perlindungan Hukum:

Para pekerja alih daya memiliki hak atas kepastian hukum dan perlindungan hukum dalam menghadapi pemutusan kerja. Mereka dapat menggugat perusahaan alih daya atau perusahaan yang mempekerjakan mereka jika mereka merasa hak-hak mereka telah dilanggar. Hak ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kepastian hukum adalah prinsip hukum yang menjamin bahwa semua pihak dalam proses hukum tahu apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang dapat mereka harapkan dari proses hukum tersebut. Ini mencakup hak pekerja alih daya untuk mengetahui hak-hak mereka, tindakan apa yang dilarang oleh undang-undang, dan cara melindungi hak-hak mereka. Perlindungan hukum adalah jaminan bahwa hak-hak pekerja akan dihormati dan dijaga oleh sistem hukum.

¹⁶ Rini, N. S. (2018). Analisis Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi dalam Peraturan Daerah di Bidang Pendidikan Dan Kesehatan. *Jurnal HAM*, 9(1), 19-36.

¹⁷ Is, M. S., SHI, M., & Sobandi, S. H. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Prenada Media.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kerangka kerja hukum yang kuat untuk melindungi hak-hak pekerja alih daya. Pasal-pasal dalam undang-undang ini menetapkan prinsip-prinsip dasar tentang perlindungan hak pekerja dan tindakan yang dapat diambil jika hak-hak ini dilanggar. Pekerja alih daya memiliki hak untuk mengajukan pengaduan atau gugatan jika mereka menganggap bahwa pemutusan kerja mereka adalah tindakan yang melanggar hukum.

6. Pilihan Alternatif:

Pekerja alih daya juga memiliki hak untuk mencari pekerjaan lain setelah pemutusan kerja. Mereka dapat menggunakan jaringan kontak mereka atau mencari bantuan dari agen tenaga kerja untuk menemukan pekerjaan baru. Hak ini didukung oleh ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan kebebasan bagi pekerja untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka.

Pilihan alternatif adalah bagian penting dari pemahaman hak-hak pekerja alih daya. Meskipun pemutusan kerja mungkin mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan alih daya tertentu, pekerja alih daya masih memiliki hak untuk mencari pekerjaan baru dan mempertahankan kesejahteraan ekonomi mereka. Ini adalah bagian dari prinsip perlindungan sosial yang ditegakkan oleh undang-undang tenaga kerja di Indonesia.

7. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan:

Beberapa peraturan mungkin menentukan bahwa perusahaan alih daya harus memberikan pelatihan atau bantuan pengembangan keterampilan kepada pekerja alih daya yang di-PHK. Hal ini bertujuan untuk membantu mereka menemukan pekerjaan baru dan meningkatkan keterampilan mereka. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelatihan kerja mengatur ketentuan-ketentuan ini.

Pelatihan dan pengembangan keterampilan adalah bagian penting dari pemahaman hak-hak pekerja alih daya. Hal ini mencerminkan komitmen untuk membantu pekerja alih daya menghadapi tantangan setelah pemutusan kerja. Pekerja alih daya memiliki hak untuk menerima pelatihan yang relevan dengan pekerjaan baru yang mereka cari, serta bantuan dalam meningkatkan keterampilan mereka. Ini membantu mereka meningkatkan peluang mereka untuk sukses dalam mencari pekerjaan baru.

8. Perlindungan Kesejahteraan Sosial:

Pekerja alih daya yang di-PHK juga memiliki hak untuk menerima jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan atau program-program perlindungan kesejahteraan lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hak ini didasarkan pada ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan berhak atas penghidupan yang layak.” Dari kutipan UUD Tahun 1945 berikut sudah jelas terlihat bahwa kesejahteraan pekerja adalah hak setiap warga negara untuk memperoleh penghidupan yang layak, dan untuk menunjang terciptanya kesejahteraan pekerja alih daya diperlukan adanya perlindungan kesejahteraan sosial.¹⁸

Perlindungan kesejahteraan sosial adalah komponen penting dalam hak-hak pekerja alih daya setelah pemutusan kerja. Ini mencakup hak untuk mendapatkan manfaat sosial seperti asuransi kerja, yang memberikan jaminan bagi pekerja alih daya jika mereka mengalami cedera atau penyakit yang terkait dengan pekerjaan mereka. Hal ini memberikan rasa keamanan ekonomi dan perlindungan terhadap risiko yang mungkin dihadapi oleh pekerja alih daya setelah pemutusan kerja.

9. Hak untuk Informasi:

Para pekerja alih daya berhak mendapatkan informasi yang jelas dan tepat mengenai pemutusan kerja dan hak-hak mereka. Mereka memiliki hak untuk mengetahui proses, jangka waktu, dan persyaratan

¹⁸ Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.

pemutusan kerja. Hak ini juga berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menekankan pentingnya transparansi dalam hubungan kerja.

Informasi adalah kunci dalam memahami hak-hak pekerja alih daya. Ketika pekerja alih daya memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dalam pemutusan kerja, apa yang dijamin oleh undang-undang, dan bagaimana mereka dapat menjaga hak-hak mereka, mereka dapat mengambil langkah yang tepat untuk melindungi diri mereka sendiri.

10. Pemutusan Kerja yang Adil:

Yang terpenting, pekerja alih daya berhak atas pemutusan kerja yang adil dan sesuai dengan hukum. Perusahaan alih daya harus menjalankan proses pemutusan kerja dengan integritas dan keadilan. Hal ini adalah prinsip dasar dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menekankan bahwa pemutusan kerja harus dilakukan dalam kerangka hukum dan dengan tetap menghormati hak-hak pekerja.

Pemutusan kerja yang adil adalah hak mendasar yang harus dihormati oleh perusahaan alih daya. Ini mencakup pemberian pemberitahuan yang cukup, alasan yang jelas, kompensasi yang sesuai, dan pematuhan terhadap aturan yang berlaku. Pekerja alih daya berhak untuk mengharapakan bahwa perusahaan alih daya akan memperlakukan mereka dengan adil dan mengikuti prosedur yang sesuai dalam pemutusan kerja.

Dalam konteks pemutusan kerja pekerja alih daya di Indonesia, pemahaman hak-hak ini dan bagaimana mereka diimplementasikan sesuai dengan undang-undang adalah kunci untuk melindungi pekerja dan memastikan bahwa mereka diperlakukan secara adil dan sesuai dengan hukum. Pemutusan kerja adalah situasi yang sulit, tetapi dengan pemahaman yang baik tentang hak-hak yang ada, pekerja alih daya dapat melindungi diri mereka dan mencari solusi yang adil jika mereka menghadapi pemutusan kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan adalah pedoman utama yang harus diikuti dalam menghadapi pemutusan kerja pekerja alih daya di Indonesia, dan penting untuk memahami ketentuan dalam undang-undang ini secara rinci agar hak-hak pekerja tetap terlindungi.

Berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, ganti kerugian berupa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, ongkos atau biaya pulang untuk pekerja alih daya dan keluarganya menuju ketempat di mana pekerja alih daya diterima kerja, penggantian pengobatan serta perumahan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dengan memenuhi syarat.

3.5 Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya yang di PHK secara sepihak

Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya yang diberhentikan adalah pemberi kerja harus berusaha semaksimal mungkin untuk menjamin agar hubungan kerjanya tidak putus sebagaimana diatur dalam Pasal 151 Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan dan apabila pemberi kerja memutuskan hubungan kerja tanpa persetujuan yang tegas sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3), akibat undang-undang ini menjadi tidak berlaku (pasal 155 ayat 1), dan pemberi kerja wajib mempekerjakan kembali pekerja outsourcing atau pekerja terkait.

Oleh karena itu, sejak PHK selama jangka waktu kontrak kerja, pengusaha wajib membayar dan/atau mengganti kewajiban piutang sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (2) sesuai dengan waktu pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian tidak ada PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (1) dan (2) dan bilamana pengusaha melakukan pemberhentian karena sebab-sebab sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 151 ayat (3), maka timbul akibat hukumnya batal (Pasal 155, ayat 1) serta pengusaha harus mempekerjakan kembali pekerja bersangkutan.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut di atas, Keputusan Nomor Kep150/Men/2000 Tentang Ketentuan Penyelesaian Hubungan Industrial dan Ganti Kerugian di Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1-4) dan Pasal 2 ayat (1) dan (2). Pada prinsipnya, meskipun pekerja *outsourcing* bukan merupakan pekerja “tetap” di perusahaan yang mempekerjakannya, namun tetap harus mendapatkan

perlindungan yang dibuktikan dengan berbagai jenis perlindungan pekerja. Pekerja dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) golongan¹⁹, yaitu:

1. Perlindungan ekonomi, khususnya perlindungan terhadap pekerja berupa penghasilan yang memadai, termasuk dalam hal pekerja tidak dapat bekerja di luar kemauannya.
2. Perlindungan sosial, khususnya perlindungan tenaga kerja berupa jaminan kesehatan di tempat kerja, kebebasan berserikat, dan perlindungan hak berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, khususnya perlindungan tenaga kerja berupa keselamatan dan keamanan tenaga kerja.

Perlindungan terhadap pekerja alih daya wajib mematuhi semua perundang-undangan yang berlaku. Walaupun para pihak dalam hubungan terkait industrial dalam hal ini pengusaha dan pekerja bisa membuat perjanjian dengan bebas, namun isi perjanjian tersebut tentunya tidak boleh berbenturan dengan peraturan hukum yang sudah ditetapkan oleh Penguasa yang bertujuan untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah.²⁰

Sistem subkontrak atau dikenal juga dengan sistem subkontraktor terdahulu di Indonesia, sudah cukup lama berlaku sejak diterbitkannya Keputusan Menteri Perdagangan Republik Indonesia No.. 264 /KP/ 1989 terkait dengan pekerjaan subkontrak Perusahaan, pengolahan di kawasan berikat, kemudian dikukuhkan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No.135/KP/VI1993 dalam Keputusan Menteri Perdagangan No. 135/KP/VI1993 terkait pemasukan dan pengeluaran barang ke dan dari bebas zona.²¹

Sistem perburuhan kontrak dan subkontrak saat ini merupakan sistem perburuhan yang banyak dipakai di Indonesia. Sistem kerja ini tidak hanya diterapkan pada industri atau pabrik saja tetapi juga diterapkan pada bidang lain seperti hotel, restoran, toko/pusat perbelanjaan, instansi dan lainnya. Fasilitas pendidikan seperti sekolah, kampus, tempat rekreasi dan lain-lain.. tempat yang menawarkan peluang kerja. Perusahaan jasa tenaga kerja menjadi industri. Perusahaan sebagai pemberi kerja kontrak dan tenaga kerja *outsourcing* bertujuan untuk lebih fokus pada kegiatan inti manufaktur, memanfaatkan kemampuan perusahaan *outsourcing* atau pemasok tenaga kerja, dinilai memiliki kelebihan di bidangnya masing-masing dan menekan biaya operasional. Apabila pemutusan hubungan kerja bukan karena ketentuan-ketentuan Pasal 61 ayat 1, maka pihak yang memutuskan hubungan kerja wajib memberikan ganti rugi pada saat berakhirnya kontrak kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya yang di-PHK sepihak dalam masa kontrak dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan pengecekan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan telah memenuhi kewajibannya terhadap pekerja alih daya *outsourcing*.
2. Melakukan upaya hukum jika terjadi PHK sepihak. Pekerja alih daya dapat melakukan upaya hukum dengan mengacu pada ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perjanjian kerja dapat diakhiri pada saat berakhirnya jangka waktu kontrak kerja, selesainya pekerjaan pekerja subkontrak tertentu, adanya putusan pengadilan atau terbentuknya badan penyelesaian perselisihan industrial atau kejadian-kejadian yang tercantum dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan atau kontrak kerja secara umum dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.
3. Memperoleh perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja/buruh yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan akibat merger dan akuisisi.
4. Melakukan pengecekan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku pada perusahaan penerima jasa tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan telah memenuhi kewajibannya terhadap pekerja alih daya *outsourcing*.

¹⁹ Khakim, A. (2003). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia: berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003*. Citra Aditya Bakti.

²⁰ Hamza, Y. A. (2019). Prinsip Etikad Baik dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. *Meraja journal*, 2(2), 1-18.

²¹ Husni, L., & Hamzah, A. S. (2016). Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem “Outsourcing” Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/puu-ix/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Masalah-Masalah Hukum*, 45(3), 207-215.

5. Melakukan pengecekan terhadap perjanjian yang telah disepakati oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan penerima jasa dan pekerja alih daya outsourcing. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa perjanjian tersebut telah memenuhi ketentuan hukum yang berlaku.

4. Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya yang mengalami pemutusan kerja sepihak dalam merger dan akuisisi perusahaan di Indonesia merupakan aspek penting dalam sistem ketenagakerjaan. Proses penyelesaian sengketa yang mencakup tahap bipartit, tripartit, dan penyelesaian melalui pengadilan industrial memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memastikan hak-hak pekerja terlindungi. Seiring dengan pertumbuhan bisnis dan perubahan struktural dalam dunia korporat, perlindungan hukum semakin penting untuk mencegah eksploitasi dan ketidakadilan terhadap pekerja alih daya. Pekerja alih daya memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi yang adil dan perlindungan hukum saat perusahaan mengalami perubahan kepemilikan atau struktural. Dalam hal ini, peraturan dan pasal-pasal yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia adalah landasan hukum yang relevan untuk melindungi hak-hak pekerja. Keseluruhan, perlindungan hukum ini bukan hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga mempromosikan hubungan kerja yang seimbang, adil, dan berkelanjutan antara pekerja dan pengusaha dalam konteks merger dan akuisisi perusahaan.

Dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya yang terkena PHK secara sepihak akibat merger dan akuisisi perusahaan, terdapat beberapa aspek penting yang muncul dari pembahasan. Pertama, pentingnya klausul penghentian yang jelas dan efektif dalam situasi merger dan akuisisi menjadi sangat jelas. Pekerja outsourcing seringkali berada pada posisi rentan ketika perusahaan tempat mereka bekerja mengalami perubahan kepemilikan atau struktur organisasi. Oleh karena itu, peraturan yang jelas harus dibuat untuk melindungi kepentingan mereka dan memberikan panduan yang jelas kepada perusahaan dalam mengelola redundansi dalam situasi ini. Kedua, penyelesaian perselisihan terkait pemberhentian sepihak merupakan hal yang perlu mendapat perhatian khusus. Situasi PHK dalam konteks merger atau akuisisi seringkali rumit dan dapat menimbulkan perselisihan antara perusahaan dan pekerja *outsourcing*. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif dan adil untuk memastikan permasalahan tersebut terselesaikan dengan baik tanpa menimbulkan kerugian bagi pihak-pihak yang terlibat.

Ketiga, penting untuk menyadari bahwa dalam beberapa kasus, larangan pemecatan perlu diterapkan untuk melindungi hak-hak pekerja alih daya. Artinya, perusahaan harus mematuhi batasan hukum mengenai PHK dalam merger dan akuisisi. Hal ini bertujuan untuk menjaga stabilitas dan keadilan di lingkungan kerja. Keempat, hak-hak yang timbul akibat pemutusan kontrak kerja seperti imbalan atau kompensasi harus ditafsirkan dengan baik dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja alih daya harus memahami dengan jelas hak-hak mereka ketika mengakhiri kontrak kerja dan perusahaan harus mematuhi kewajiban tersebut. Terakhir, perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya yang diberhentikan secara sepihak sangat penting. Artinya, Undang-Undang harus memastikan bahwa hak-hak pekerja alih daya diakui dan dihormati dalam situasi yang berubah setelah akuisisi atau merger perusahaan. Perlindungan hukum ini menciptakan keadilan bagi pekerja outsourcing dan memastikan bahwa mereka tidak menjadi korban transisi perusahaan di luar kendali mereka.

Referensi

- Asriani, Z. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsourcing Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY.
- Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Media of Law and Sharia*, 2(3), 272-287
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta Research Law Journal*, 10(2), 215-232.
- Hamza, Y. A. (2019). Prinsip Itikad Baik dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. *Meraja journal*, 2(2), 1-18.
- Husni, L., & Hamzah, A. S. (2016). Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem “Outsourcing” Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/puu-ix/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Masalah-Masalah*

Hukum, 45(3), 207-215.

- Is, M. S., SHI, M., & Sobandi, S. H. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Prenada Media
- Johan, A. . L. R. . & M. M. E. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja dalam Perusahaan Melakukan Coorporate Action Merger dan Akuisisi. *Prosiding Ideas Publishing*.
- Karsona, A. M., Putri, S. A., Mulyati, E., & Kartikasari, R. (2020). Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 1(2), 158-171.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia: berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003*. Citra Aditya Bakti
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Kencana.
- Maswandi, M. (2016). Implementasi Prinsip Cepat, Sederhana Dan Biaya Ringan Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 3(1), 60-74.
- Mariana, G., & Wahyoen, D. (2023). Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(1), 663- 678.
- Mubarok, A., & Ariawan, A. (2021). Kompensasi Sebagai Wujud Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pengusaha (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 210/PDT. SUS-PHI/2019/PN. JKT. PST.). *Jurnal Hukum Adigama*, 4(1), 4450-4470.
- Pamungkas, D. P. (2019). *Analisa Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Merger Akuisisi Perusahaan Asing Dan Domestik*. Universitas Hasanuddin.
- Prameswari, K., & Handayani, E. P. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 99-112.
- Rini, N. S. (2018). Analisis Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi Dalam Peraturan Daerah Di Bidang Pendidikan Dan Kesehatan. *Jurnal HAM*, 9(1), 19-36.
- Rizky, S. . Z. M. . & A. A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Merger Dua Perusahaan Menurut Undang- Undang Ketenagakerjaan . *Doctoral Dissertation, Sriwijaya University*.
- Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.
- Sudjudiman, H., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura. *UIR Law Review*, 4(2), 40-50.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.
- Wongso, R. (2020). Kajian Yuridis Terhadap Perlindungan Para Pihak Dalam Merger Perusahaan. *Lex Privatum*.