

***Jurist-Diction***

Volume 2 No. 1, Januari 2019

Article history: Submitted 2 December 2018; Accepted 6 January 2019; Available online 27 January 2019

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
OUTSOURCING MENGENAI PEMBAYARAN THR  
DALAM PENGALIHAN KERJA****Riska Amalia Indahsari**

amaliariskasari29@yahoo.com

Universitas Airlangga

***Abstract***

*In the implementation of the relationship of outsourcing labor, complex problems are often encountered. Like the reception for workers. The THR that is obtained should be the right of the workers. But the problem is what if in the implementation there is a transfer of work for outsourcing workers in the division of THR. Outsourcing labor agreements can be transferred but this only applies to certain jobs. And regarding the division of THR given since the expiration of the time limit for the obligation of the employer to pay that is 7 days before the religious holiday as stipulated in the Minister of Manpower Regulation No.6 of 2016 concerning religious holiday allowances. If later a violation occurs then the outsourcing worker can make a lawsuit if it is not given THR as its rights are regulated in laws and regulations as Article 155-157 of the Manpower Act and Law Number 2 of 2004 concerning PPHI.*

**Keywords:** Outsourcing; Workers; Laborers; Companies; THR; Work Transfer; UUPHI.

**Abstrak**

Dalam pelaksanaan kegiatan hubungan tenaga kerja outsourcing sering kali ditemui permasalahan yang cukup kompleks. Seperti halnya penerimaan Tunjangan Hari Raya (THR) yang terjadi di dalam pelaksanaan hubungan kerja bagi para pekerja. THR yang didapatkan seharusnya adalah menjadi hak bagi para pekerja. Namun seperti yang diketahui banyak ditemukan berbagai macam permasalahan bagaimana apabila dalam pelaksanaannya terdapat pengalihan kerja bagi para pekerja outsourcing dalam pembagian THR. Perjanjian tenaga kerja outsourcing dapat dilakukan pengalihan namun hal itu hanya berlaku bagi pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dan permasalahan tentang pembagian THR diberikan sejak berakhirnya batas waktu yang menjadi kewajiban Pengusaha untuk membayar yaitu 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Apabila nantinya terjadi pelanggaran maka pekerja outsourcing dapat melakukan gugatan jika tidak diberikan THR sebagaimana haknya yang diatur dalam peraturan perundang – undangan sebagaimana Pasal 155-157 UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

**Kata Kunci:** Outsourcing; Pekerja; Buruh; Perusahaan; THR; Pengalihan Kerja; UUPHI.

**Pendahuluan**

Setiap manusia pada dasarnya membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ada berbagai macam pekerjaan yang dapat dilakukan. Secara konstitusi, telah tercantum dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut dengan UUD NRI 1945) dalam pasal 28D (2) menyatakan bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan

yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Berdasarkan fakta yang ada dalam masyarakat, sebagian besar penduduk Indonesia bekerja sebagai pekerja/buruh. Namun karena seiring perkembangan zaman saat ini perusahaan banyak yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing*. Penggunaan terhadap tenaga kerja *outsourcing* semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Banyak ditemui perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan di lain pihak biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerja semakin mahal.

Pada akhirnya perusahaan lebih memilih tenaga kerja *outsourcing* terhadap fungsi-fungsi perusahaan hampir di semua bagian, namun yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti. Disini dapat kita tarik sebuah opini bahwa menjadi pekerja/buruh bukanlah sebuah pekerjaan yang dianggap sebelah mata. Seiring dengan adanya tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia dalam kelangsungan hidupnya. Pekerja/buruh dianggap menjadi pilihan yang dapat dilakukan karena dalam setiap perusahaan yang melakukan sebuah kegiatan industrial pasti membutuhkan pekerja atau buruh untuk menjalankan kegiatan usahanya.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan suatu aspek yang penting karena itu merupakan hak yang didapatkan disetelah menjalankan kewajibannya bekerja. Pada faktanya, kerap ditemui hal yang menyimpang, yakni hak-hak sebagai pekerja/buruh masih belum dipenuhi oleh perusahaan. Padahal ini merupakan sesuatu yang menjadi titik tuntutan para pekerja/buruh kepada perusahaan supaya perusahaan menjalankan kewajibannya. Namun, dengan adanya polemik ini masih ada yang belum terpenuhi dan sudah menemukan titik terang. Maka dari itu, antara hak dan kewajiban bagi kedua pihak harus dilaksanakan dengan seimbang sehingga nantinya para pekerja/buruh dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Lebih spesifik, hak-hak pekerja/buruh yang masih sering terabaikan dan paling sering ditemui yakni persoalan pemenuhan kewajiban perusahaan seperti gaji, pesangon, maupun masalah THR keagamaan. Mengingat kompleksnya permasalahan yang ada, pekerja/buruh masih tidak dapat menemukan kejelasan mengenai kebenaran

tentang pengaturan serta perhitungan hak-hak yang akan didapat. Maka dari itu, disinilah letak penting hak-hak yang sesungguhnya harus diterima bagi para pekerja/buruh karena dalam keadaan ini kehadiran para pekerja/buruh dianggap faktor paling penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Tanpa adanya pekerja atau buruh sebuah perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik. Sehingga memunculkan beberapa permasalahan yang dapat dibahas seperti halnya dalam perjanjian tenaga kerja *Outsourcing* dapat dilakukan pengalihan perjanjian tenaga kerja, kemudian permasalahan kedua mengenai bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *Outsourcing* yang mengalami pengalihan tenaga kerja dalam pemberian *thr*.

### **Metode Penelitian**

#### **1. Tipe penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan untuk membahas permasalahan ini adalah yuridis normatif yaitu penelitian yang didasarkan atas peraturan perundang-undangan atau norma-norma hukum yang bersifat mengikat yang ada relevansinya dengan materi yang dibahas.

#### **2. Pendekatan Masalah**

Skripsi ini menggunakan pendekatan masalah melalui *statute approach* dan *conseptual approach*. Pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang dikaji. Pendekatan secara *conseptual approach* yaitu suatu pendekatan dengan cara membahas pendapat para sarjana sebagai landasan pendukung pembahasan skripsi. Dengan demikian penulis akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan permasalahan hukum yang dihadapi.<sup>1</sup>

#### **3. Pengumpulan Bahan Penelitian**

Dalam mengumpulkan bahan penelitian yang digunakan untuk penulisan ini, penulis mengumpulkan data penelitian dengan melakukan observasi dasar hukum

---

<sup>1</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Kencana 2005). [93].

yang diperlukan dan relevan dalam penulisan ini, diantaranya adalah Undang-Undang, peraturan menteri, keputusan menteri dan peraturan pemerintah.

### **Pembayaran THR Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Peraturan Perundang-Undangan**

Pemerintah menerbitkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang selanjutnya disebut dengan (UU Ketenagakerjaan), yang didalamnya memuat segala pengaturan berkenaan dengan ketenagakerjaan. Selain itu juga terdapat peraturan pendukung, yaitu salah satunya Permenakertrans No.6 Tahun 2016 tentang pembayaran Tunjangan Hari Raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan. Sehingga nantinya jika terjadi pemutusan suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh maka berakibat suatu perjanjian kerja yang telah disepakati akan berakhir yang artinya tidak akan ada lagi adanya suatu keterikatan dalam pemenuhan hak dan kewajiban kedua belah pihak setelah hubungan kerja itu berakhir. Adapun salah satu hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam pemberian dan penerimaan upah. Menurut Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja atau Buruh menjelang Hari Raya Keagamaan. dalam hal ini pemberian Hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh dalam suatu perusahaan, adapun contoh permasalahan yang muncul ketika menjelang hari raya lebaran. Perusahaan pengguna tenaga kerja merasa tidak perlu membayar THR kepada pekerja *outsourcing* yang sedang bekerja di tempat mereka. Mereka berdalih, sebab para pekerja bukanlah pekerja tetap, dan hal ini dianggap menjadi urusan perusahaan penyedia tenaga kerja

*outsourcing*. Disisi lain, perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* mempunyai strategi lain agar tidak perlu membayar THR. Dilakukannya pemutusan terhadap kontrak pekerja tersebut sebelum masa kerjanya mencapai 1 tahun, dimana terdapat ketentuan jika THR wajib dibayarkan pada pekerja yang sudah genap bekerja 12 bulan. Akan tetapi bila dirasa kinerja pekerja itu baik, maka mereka diminta sabar menganggur dan menunggu selama 1 bulan, baru kemudian dikontrak kembali. Yang tentu mereka akan dipekerjakan lagi tetapi dengan kontrak baru dan begitu seterusnya saat menjelang bulan ke 12.

Pada praktiknya banyak penyimpangan yang terjadi di lapangan dan dialami oleh para tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini menyebabkan kedudukan tenaga kerja *outsourcing* selalu berada dalam posisi yang lemah baik di hadapan perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* sendiri maupun di hadapan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*. Peranan para pekerja menjadi pihak yang paling dirugikan akibat berlakunya tenaga kerja *outsourcing*. Sebab dengan adanya praktik *outsourcing* ini para pekerja dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mengurangi biaya produksi dari segi *labor cost* karena pengusaha tidak perlu menyiapkan uang tunjangan hari raya, hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kesejahteraan dan lain-lain. Sehingga posisi para pekerja *outsourcing* lebih mudah diatur karena kekuatan serta kekuatan posisinya yang mudah untuk dilakukan pemutusan perjanjian kerja atau dalam kata lain disebut pemutusan hubungan kerja.

Pekerja hanya bisa menyetujui keputusan apapun yang didapatnya meskipun hal tersebut disetujui dengan berat hati oleh para pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan praktik *outsourcing* sebenarnya merugikan para pekerja/buruh *outsourcing*, sekalipun pelaksanaan *outsourcing* tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bisa dikatakan demikian karena akibat yang ditimbulkan dari perjanjian kerja ini serta ketidakjelasan atas perjanjian hubungan kerja antara perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*, penyedia tenaga kerja *outsourcing* dan para pekerja/buruh *outsourcing*. Terkadang mereka para pekerja *outsourcing* juga bekerja melebihi batas jam kerja yang ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bahkan tidak semua para

pekerja *outsourcing* mendapat besaran upah yang sama dan sesuai upah minimum regional daerah tempat mereka bekerja. Ada pula upah yang diperoleh para pekerja *outsourcing* berada di bawah Upah Minimum Regional.

### **Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja terdapat perjanjian yang ditinjau dari jangka waktunya, perjanjian kerja terdiri dari *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* (PKWT) dan *Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu* (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang bertujuan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. Pengaturan tentang PKWT sendiri ada dan diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.100/MEN/VI/2004. Menurut Payaman Simanjuntak dalam Adrian Sutedi, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relative pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.<sup>2</sup> Sehingga PKWT merupakan perjanjian yang dibuat berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dan tidak dapat dilakukan secara bebas. Jika ada salah satu syarat-syarat PKWT tidak terpenuhi maka secara hukum otomatis menjadi PKWTT. PKWTT sendiri merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang bertujuan untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang undang atau kebiasaan. Dalam PKWTT bisa dipersyaratkan dengan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan). Dijelaskan pula dalam Pasal 28 Permenakertrans No.19 tahun 2012 tentang Outsourcing bahwasannya perjanjian

---

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika 2009).[48].

kerja wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak buruh dalam hubungan kerja tersebut. Hal ini berlaku untuk Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Pekerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Lanny Ramli Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan itu, untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat untuk hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu.<sup>3</sup>

### **Berakhir dan Beralihnya Suatu Perjanjian Kerja**

Pada saat berjalannya hubungan kerja, di tengah jalan terdapat satu dan lain hal, yang kemudian menimbulkan suatu resiko yang entah terduga maupun tidak. Dari resiko tersebut akan berdampak pada berakhir maupun beralihnya suatu perjanjian kerja tersebut, yang mana dari beberapa resiko. Hal yang sering ditemui dalam hal berakhir maupun beralihnya hubungan kerja ialah, diantaranya yaitu :

- a. Ketidakmampuan perusahaan untuk melanjutkan kegiatan usahanya. Contoh: perusahaan dinyatakan pailit dan perpindahan lokasi perusahaan
- b. Terjadinya perampingan jumlah pekerja/buruh karena alasan efisiensi jumlah tenaga kerja dan semakin kuatnya modernisasi dalam dunia usaha yang menyebabkan peran teknologi menggantikan tenaga manusia.

Menurut Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan hubungan kerja dapat berubah dimana hubungan kerja yang awalnya terjadi antara pekerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Adanya hal ini berakibat bahwa pekerja yang sebelumnya telah memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemborongan atau dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh demi hukum berubah hubungannya menjadi dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang sebelumnya tidak memiliki hubungan kerja dengan pekerja sama sekali.

---

<sup>3</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[26].

Selanjutnya menurut ketentuan dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) dapat dimungkinkan pembatalan perjanjian oleh sebab selain dari tidak terpenuhinya syarat sah perjanjian dan sekaligus pembatalan tersebut diikuti dengan peralihan salah satu subjek perjanjian untuk diikatkan pada perjanjian dengan pihak atau subjek baru. Menurut Djumialdji pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>4</sup> Berdasarkan peraturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, hanya ada 3 macam terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain:<sup>5</sup>

a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Atau disebut pemutusan hubungan kerja demi hukum, Hal ini dapat terjadi dalam:

- a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Hal ini terjadi apabila jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaruan.
- b) Pekerja/buruh Meninggal dunia Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, perjanjian kerja telah berakhir, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh dapat terjadi dalam hal:

- 1) Masa Percobaan;
- 2) Pekerja/buruh mengundurkan diri;
- 3) Pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu;
- 4) Pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 5) Pekerja/buruh yang sakit.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

---

<sup>4</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja*. (Sinar Grafika 2006).[44].

<sup>5</sup> *ibid.*



Berdasarkan pasal 165 UUK pengusaha dapat memPHK buruhnya apabila:

- 1) PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik, paling sedikit 2 tahun terakhir atau keadaan memaksa.
- 2) PHK massal karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi.
- 3) PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan pindah lokasi dengan syarat kerja baru yang sama dengan syarat – syarat kerja lama dan pekerja bersedia melakukan hubungan kerja.
- 4) PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja diperusahaan dengan alasan apapun.

Pembahasan ini terdapat pengaturan lebih lanjut yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam peraturan menteri ini tidak tercantum secara tegas tentang definisi mengenai istilah Pemborongan Pekerjaan, namun hanya sebatas mempertegas syarat-syarat pelaksanaan pemborongan pekerjaan dengan memberikan penambahan tentang ketentuan jika perusahaan yang memberi pekerjaan harus turut serta menyerahkan laporan jenis pekerjaan penunjang yang kemudian akan selanjutnya diserahkan kepada perusahaan yang menerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan. Apabila perusahaan yang memberi pekerjaan kemudian menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan, maka hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penerima pemborongan kemudian dapat beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Tujuan terhadap diberlakukannya sanksi atas perubahan status hubungan kerja tentu, dibuat untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh apabila nantinya terjadi penyimpangan peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

### **Penyelesaian Perselisihan pada Hubungan Industrial**

Perlindungan hukum preventif dibuat untuk mencegah sebelum terjadi suatu sengketa yang berupa pengaturan yang memang dibuat untuk memberikan aturan-aturan serta batasan agar tidak berbuat semena mena dan terciptanya kepastian hukum. Sedangkan perlindungan hukum represif dibuat untuk menyelesaikan suatu permasalahan apabila terjadi sengketa. Langkah atau upaya hukum dapat berupa jalur litigasi (pengadilan) dan non litigasi. Pengaturan tentang Penyelesaian Hubungan Industrial sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Peraturan ini dibuat karena dalam era industrialisasi banyak ditemui masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, dan murah. Selain itu untuk mewujudkan suatu hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila. Pengertian dari Penyelesaian Hubungan Industrial sendiri disebutkan dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 : “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Permasalahan yang sering dijumpai dalam lapangan biasanya meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Perbedaan masing-masing perselisihan telah dijelaskan pula di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil* menurut Iman Soepomo terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Perlu diketahui bahwa perbedaan antara perselisihan hak dengan perselisihan kepentingan, yakni tentang perselisihan hak, objek sengketa adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya

perbedaan dalam penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketa karena tidak adanya kesesuaian paham atau pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, yang dimaksud adalah dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.<sup>6</sup> Namun tidak dapat dipungkiri terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.<sup>7</sup> Para pihak untuk mencegah terjadinya perselisihan adapun, langkah pertama yang penting untuk mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.<sup>8</sup> Tahap pertama sebelum menempuh jalur litigasi/pengadilan adalah melalui perundingan dan musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Ada beberapa pilihan atau alternatif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial jalur non litigasi, yaitu dapat melakukan perundingan secara bipartite, tripartit, dan apabila belum juga menemukan titik terang dapat pula dilanjutkan melalui pengadilan hubungan industrial dalam hal ini disebut jalur litigasi. Sebelumnya permasalahan mengenai hubungan kerja juga sering kali terjadi kesalahpahaman antara pengusaha dan pekerja/buruh, tidak tertutup kemungkinan setiap hubungan itu akan diwarnai dengan perselisihan. Hal itu dipicu dari adanya perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang pada akhirnya menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial.<sup>9</sup> Apabila hal ini telah ditempuh,

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*. (PT. Raja Grafindo Persada 2004). [44-45].

<sup>7</sup> R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*. (Pustaka Setia 2013). [289].

<sup>8</sup> *ibid.*[289].

<sup>9</sup> Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. (DSS Publising 2006). [20].

maka bahwa asas penyelesaian perselisihan harus dilakukan secara adil, cepat, dan biaya ringan. Kemudian yang menjadi pertimbangan lain adalah perselisihan hak merupakan perselisihan yang paling banyak terjadi. Selain itu, selama penyelesaian hak biasanya hubungan kerja masih tetap berlangsung sehingga dengan cara yang demikian ketenangan industrial dapat tetap berjalan dengan baik.

### **Pengaturan dan Tata Cara Pembayaran *THR* Terhadap Pekerja *Outsourcing* Yang Mengalami Pengalihan Perjanjian Hubungan Kerja**

Masalah yang timbul dari masyarakat itu sendiri karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem *outsourcing* jika dibandingkan dengan pekerja tetap. Banyak diantara pekerja dengan sistem *outsourcing* yang sudah bekerja bertahun-tahun namun tidak diangkat menjadi pekerja tetap. Dengan demikian mereka hanya menerima upah dan tidak mendapatkan berbagai tunjangan dan bonus lainnya. Hal tersebut yang terjadi menjadi suatu keresahan bagi para pekerja karena dalam prakteknya saat ini banyak perusahaan-perusahaan yang lebih memilih untuk menggunakan para pekerja dengan sistem *outsourcing* dan biasanya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, maksudnya adalah apabila ada perusahaan yang membutuhkan pekerja baru untuk bekerja di perusahaannya bisa melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mendapatkan pekerja sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Pengertian Tunjangan Hari Raya Keagamaan adalah hak pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha. Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. THR Keagamaan diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

THR Keagamaan wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pembayaran THR atau THR tidak dibayar secara penuh, hal ini dapat menjadi

dasar perselisihan hak sebagai bagian dari sengketa hubungan industrial yang harus diselesaikan sesuai ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh di Perusahaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan sesuai dengan keyakinan masing-masing para pekerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, yang dimaksud Hari Raya Keagamaan adalah yakni :

- a. Hari Raya Idul Fitri, bagi pekerja yang beragama Islam;
- b. Hari Raya Natal, bagi pekerja yang beragama Kristen, Katolik dan Protestan;
- c. Hari Raya Nyepi, bagi pekerja yang beragama Hindu;
- d. Hari Raya Waisak, bagi pekerja yang beragama Budha;
- e. Hari Raya Imlek, bagi pekerja yang beragama Konghucu.

Berdasarkan Pasal 2 Permenaker No.6 Tahun 2016 menyatakan bahwa Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. Jadi bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya kurang dari 1 bulan belum berhak mendapatkan THR. Ketentuan ini lebih baik daripada ketentuan yang sebelumnya tentang pemberian THR yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1994, yang mensyaratkan hanya pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan yang berhak mendapatkan THR. THR Keagamaan ini diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. Berdasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Pasal 3 ayat (1) huruf a jo huruf ( b ) Terkait besaran jumlah yang diberikan dalam pembayaran THR keagamaan telah ditetapkan sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah

- b. Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan : masa kerja x 1 (satu) bulan upah 12.

Lebih lanjut berdasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Pasal 3 ayat (2) Sedangkan berkaitan dengan komponen upah 1 (satu) bulan terdiri atas :

- a. Upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (clean wages) atau
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Bagi pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian lepas, upah 1 (satu) bulan dihitung sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima dalam 12 (dua belas) bulan terakhir sebelum Hari Raya Keagamaan
- b. Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima tiap bulan selama masa kerja.

Apabila penetapan besaran nilai THR Keagamaan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR Keagamaan yang ditetapkan oleh pemerintah maka THR Keagamaan yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan. THR Keagamaan diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing pekerja/buruh. Dalam hal Hari Raya Keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, THR Keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan Hari Raya Keagamaan. THR Keagamaan dibayarkan disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing pekerja/buruh, kecuali ditentukan lain sesuai dengan kesepakatan Pengusaha dan pekerja/buruh yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan THR Keagamaan ini wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. THR Keagamaan

diberikan dalam bentuk uang dengan ketentuan menggunakan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia. Pemberian THR Keagamaan ini secara khusus juga mengatur apabila pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan. THR Keagamaan berlaku untuk tahun berjalan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha. Ketentuan tersebut tidak berlaku bagi Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yang berakhir sebelum Hari Raya Keagamaan. Pekerja/buruh yang dipindahkan ke perusahaan lain dengan masa kerja berlanjut, berhak atas THR Keagamaan pada perusahaan yang baru, apabila dari perusahaan yang lama pekerja/buruh yang bersangkutan belum mendapatkan THR Keagamaan.

Pengaturan sanksi bagi pengusaha yang terlambat membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR Keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar yaitu 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Pasal 10 ayat (1).

Pengenaan denda tidak menghilangkan kewajiban bagi pengusaha untuk tetap membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh. Mengenai denda yang didapatkan akan dikelola dan dipergunakan untuk kesejahteraan pekerja/buruh yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 59 ayat (2) jo. Pasal 59 ayat (1) huruf a. Pengusaha yang tidak membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu berupa :

- a. Teguran tertulis
- b. Pembatasan kegiatan usaha
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan
- d. Pembekuan kegiatan usaha.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memang tidak secara tegas mengatur mengenai tunjangan hari raya. Pengaturan mengenai THR terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja atau Buruh di Perusahaan. Memang perusahaan dapat mengatur lain mengenai besaran THR dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau kebiasaan, dengan syarat besarnya THR yang diatur tersebut lebih besar dari nilai THR yang diatur dalam Permenaker No.6 Tahun 2016. Berdasarkan pada ketentuan-ketentuan tersebut, setidaknya dapat ditarik dua kesimpulan mengenai besarnya nilai THR, THR diberikan sebesar 1 bulan upah bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus atau lebih, dan bagi pekerja yang telah bekerja kurang dari 12 bulan tetapi lebih dari 1 bulan mendapat THR secara proporsional. Besarnya nilai THR bisa ditentukan lain sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan, hanya jika PK, PP, PKB atau kebiasaan tersebut menentukan nilai THR lebih besar dari ketentuan dalam permenaker No.6 Tahun 2016.

Adapun pelanggaran terhadap ketentuan pembayaran THR atau THR tidak dibayar secara penuh, hal ini akan menjadi dasar perselisihan hak sebagai bagian dari perselisihan hubungan industrial. Terdapat langkah-langkah tindakan hukum yang dapat ditempuh, berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan tersebut diselesaikan berdasarkan ketentuan UU Perselisihan Hubungan Industrial (UUPHI).

### **Kesimpulan**

Bagi para pekerja *thr* yang didapatkan seharusnya adalah menjadi hak bagi para pekerja. Namun permasalahannya bagaimana apabila dalam pelaksanaannya terdapat pengalihan kerja bagi para pekerja *outsourcing* dalam pembagian *thr*. Perjanjian tenaga kerja *outsourcing* dapat dilakukan pengalihan namun hal itu hanya berlaku bagi pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dan tentang pembagian *thr* diberikan sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar yaitu 7



hari sebelum Hari Raya Keagamaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Sedangkan Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *Outsourcing* yang mengalami pengalihan tenaga kerja dalam pemberian *THR*. Pekerja *outsourcing* dapat melakukan gugatan jika tidak diberikan THR sebagaimana haknya yang diatur dalam peraturan perundang – undangan sebagaimana Pasal 155-157 UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Serta Penjatuhan sanksi bagi pengusaha yang terlambat membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR Keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar yaitu 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Pasal 10 ayat (1). Diharapkan kedepan perusahaan pengguna jasa pekerja *outsourcing* dalam melakukan perjanjian kerja harus taat pada peraturan perundang – undang ketenagakerjaan dan peraturan terkait dengan THR. Diharapkan adanya sosialisasi oleh *dinas tenaga kerja kepada buruh/karyawan alih daya atau outsourcing* atau pengusaha akan pentingnya hak – hak para buruh dan kewajiban pengusaha.

## **Daftar Bacaan**

### **Buku**

Damanik, Sehat, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004* (DSS Publisihing 2006).

Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Sinar Grafika 2006).

Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan* (PT. Raja Grafindo Persada 2004).

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum* (Kencana 2005). R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan* (Pustaka Setia 2013).

Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).

Subekti, *Hukum Perjanjian* (Intermasa 1998).

**Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang telah diamandemen beserta penjelasan.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

**HOW TO CITE:** Riska Amalia Indahsari, 'Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Mengenai Pembayaran THR dalam Pengalihan Kerja' (2019) Vol. 2 No. 1 Jurist-Diction.