



Najwa Khalilah
 Harahap¹
 Nikmah Dalimunthe²

PERAN ARBITRASE DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA OUTSOURCING

Abstrak

Penyelesaian sengketa berdasarkan perjanjian arbitrase secara perdata yang dilakukan diluar pengadilan umum disebut dengan arbitrase. Dalam hal ini penulis akan membahas tentang hubungan arbitrase dengan ketenagakerjaan. Pekerja memiliki perjanjian tertulis dengan perusahaan tempat ia bekerja, sehingga pekerja memiliki hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Hilangnya hak para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan sengketa di pengadilan umum disebabkan karena adanya perjanjian tertulis. Pekerja outsourcing kerap tidak mendapatkan haknya sesuai dengan aturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam ataupun luar negeri. Oleh karena itu, dalam penulisan ini akan dibahas peran arbitrase dalam menyelesaikan sengketa yang terjadi antara pihak pekerja outsourcing dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Sehingga pekerja outsourcing bisa mendapatkan hak yang semestinya diterima tanpa ada perebutan hak ataupun aturan lain yang diatur diluar peraturan undang-undang.

Kata Kunci: Peran Arbitrase, Pekerja Outsourcing, Penyelesaian Sengketa

Abstract

Dispute resolution based on a civil arbitration agreement carried out outside a public court is called arbitration. In this case the author will discuss the relationship between arbitration and employment. Workers have a written agreement with the company where they work, so workers have rights that must be fulfilled by the company. The loss of the rights of the disputing parties to resolve disputes in public courts is due to the existence of a written agreement. Outsourced workers often do not get their rights in accordance with the provisions of Law no. 13 of 2003 concerning Employment which states that every worker has the same rights and opportunities to choose, obtain or change jobs and earn a decent income at home or abroad. Therefore, in this paper we will discuss the role of arbitration in resolving disputes that occur between outsourced workers and the companies that employ them. So that outsourcing workers can get the rights they should receive without any struggle for rights or other rules that are regulated outside of statutory regulations.

Keywords: Role of Arbitration, Outsourcing Workers, Dispute Resolution

PENDAHULUAN

Sengketa sering kita temui di dalam kehidupan sehari-hari, baik sengketa yang disebabkan oleh hal kecil hingga sengketa yang disebabkan oleh hal yang besar. Persengketaan terjadi karena adanya ketidakseimbangan hak yang layak diterima oleh pihak yang bersengketa. Ketidakpuasan antara satu pihak dengan pihak lainnya karena merasa dirugikan, akan menimbulkan sengketa yang berujung pada penyelesaian masalah di pengadilan. Dalam konteks hukum kontrak, sengketa merupakan perselisihan antara pihak yang satu dengan pihak lainnya karena ada sebagian ataupun seluruh kesepakatan yang sudah tertera di dalam suatu kontrak.

Proses penyelesaian sengketa secara litigasi adalah proses penyelesaian sengketa melalui pengadilan yang wewenang pelaksanaan putusan dilakukan oleh hakim melalui proses beracara. Dalam beracara di pengadilan, para pihak akan dipertemukan dan berhadapan di pengadilan untuk mempertahankan haknya masing-masing. Hasil putusan hakim dalam penyelesaian masalah secara litigasi ialah akan ada pihak yang dirugikan sedangkan pihak yang lain akan

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

email: najwaxhalilah992@gmail.com, nikhmahdalimunthe5@gmail.com

keluar sebagai pemenang. Hal ini tentu akan menimbulkan konflik baru antara pihak yang bersengketa. Permusuhan akan semakin berkejang sedangkan perdamaian semakin sulit dicapai oleh keduanya.

Selain dapat merugikan salah satu pihak, besarnya biaya finansial juga menjadi alasan berbagai pihak yang bersengketa untuk mencari jalan penyelesaian masalah di luar sistem hukum formal. Proses penyelesaian sengketa non litigasi adalah penyelesaian sengketa yang dilaksanakan di luar proses pengadilan. Proses yang sederhana, cepat, dan dengan biaya murah sangat diperlukan oleh pihak yang bersengketa terutama dalam sengketa bisnis. Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Pasal 1 ayat (1) menjelaskan tentang lembaga alternatif penyelesaian sengketa; "Alternatif adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa." Salah satu lembaga alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan adalah arbitrase.

Arbitrase adalah kebijaksanaan kekuasaan dalam penyelesaian suatu sengketa diluar pengadilan dengan tetap menerapkan norma-norma hukum dan perlakuan hakim maupun pengadilan. Penyelesaian sengketa melalui arbitrase biasanya di dayagunakan oleh pihak yang berkecimpung di dunia perdagangan. Masing-masing pengusaha yang bersengketa akan memilih seorang arbiter sebagai pengganti seorang hakim dan dipilih secara mandiri maupun melalui rekomendasi hakim.

Pelaksanaan putusan arbitrase harus melalui beberapa prosedur sesuai dengan yang di atur di dalam undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa, dimulai dari pendaftaran permohonan, penetapan hari sidang, pemanggilan para pihak yang bersengketa, sidang pemeriksaan sengketa, perdamaian, pembuktian, kesimpulan, hingga jatuhnya putusan. Jika terdapat perbedaan pendapat antara pihak yang satu dengan yang lain, bahkan tidak menemukan kata damai dan sepakat, maka pihak yang tidak setuju dengan putusan yang ditetapkan hakim, dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan. Permohonan pembatalan putusan akan diproses selama waktu yang ditentukan di dalam undang-undang.

Ketenagakerjaan merupakan bagian dari dunia bisnis yang tidak terlepas dari perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Salah satu masalah yang terjadi di dunia ketenagakerjaan adalah pemindahan tempat tenaga kerja oleh pihak perusahaan kepada perusahaan lain yang menjadi pihak ketiga, atau biasa disebut dengan outsourcing. Pekerja outsourcing yang dipindah tugaskan oleh perusahaan awal ia bekerja kepada perusahaan lain yang menjadi pihak ketiga, sering tidak mendapatkan hak yang sesuai aturan Undang-Undang ketenagakerjaan. Baik dari segi waktu bekerja, ketidaksesuaian gaji yang diberikan dengan gaji yang sesuai perjanjian, hingga jaminan keselamatan pekerja itu sendiri.

Hal yang menarik bagi penulis untuk membahas penyelesaian sengketa yang terjadi antara tenaga kerja outsourcing dan perusahaan melalui alternatif arbitrase.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam analisis hubungan antara arbitrase dan ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks pekerja outsourcing, umumnya adalah metode penelitian hukum normatif. Metode ini melibatkan:

1. Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach): Menelaah undang-undang dan peraturan terkait, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Pendekatan Kasus (Case Approach): Menganalisis kasus-kasus arbitrase yang telah diselesaikan terkait sengketa ketenagakerjaan.
3. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach): Memahami konsep dan teori hukum yang relevan dengan arbitrase dan ketenagakerjaan.
4. Pendekatan Historis (Historical Approach): Mengkaji sejarah dan perkembangan hukum ketenagakerjaan dan arbitrase.

Penelitian ini biasanya bersifat kualitatif, berfokus pada analisis teks hukum, dokumen resmi, dan literatur hukum untuk memahami bagaimana arbitrase dapat membantu menyelesaikan sengketa antara pekerja outsourcing dan perusahaan, serta bagaimana penerapannya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur Pelaksanaan Arbitrase

Tahap pertama penyelesaian sengketa melalui arbitrase yaitu pengajuan permohonan kepada BANI (Badan Arbitrase Nasional Indonesia). Persetujuan kedua pihak yang bersengketa menjadi syarat utama yang harus dicantumkan di dalam perjanjian persetujuan bahwa sengketa yang terjadi di antara keduanya akan diselesaikan melalui BANI. Kemudian BANI akan menyarankan klausul.

Pihak yang mengajukan permohonan melalui arbitrase untuk penyelesaian sengketa disebut dengan pihak pemohon. Sedang lawan dari pihak pemohon adalah pihak termohon dalam penyelesaian sengketa melalui alternatif arbitrase. Suatu kesepakatan yang berupa klausula arbitrase yang dibuat oleh para pihak sengketa sebelum timbul sengketa atau sesudah timbulnya sengketa dan tercantum di dalam perjanjian tertulis disebut dengan perjanjian arbitrase.

Segala perjanjian yang menimbulkan sengketa akan diputus dan diselesaikan melalui BANI dengan mengikuti prosedur arbitrase dan peraturan administrasi BANI, dan keputusan yang bersifat mengikat kedua pihak yang bersengketa sebagai putusan tingkat awal dan tingkat akhir merupakan keputusan BANI. Dalam hal ini, pengadilan tidak berwenang untuk mengadili pihak yang bersengketa jika sudah ditemukan sepakat di antara kedua pihak melalui proses penyelesaian sengketa arbitrase.

Dengan adanya persetujuan kedua pihak yang bersengketa dalam memilih jalan arbitrase dan menunjuk BANI sebagai penyelesaian sengketa, itu berarti mereka sepakat bahwa tidak ada proses pemeriksaan perkara seputar sengketa yang dialami melalui pengadilan umum, dan dengan rela melaksanakan setiap putusan yang diputuskan melalui prosedur BANI oleh majelis arbitrase.

Prosedur arbitrase dimulai sejak pendaftaran dan penyampaian permohonan oleh salah satu pihak yang memulai arbitrase kepada pihak BANI. Dilanjutkan dengan pembentukan majelis arbitrase beserta ketua majelis dan para pihak yang bersangkutan. Penunjukan arbiter yaitu seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa atau yang ditunjuk oleh Pengadilan Negeri atau oleh lembaga arbitrase, untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase. Ada beberapa hal yang harus dimuat dalam permohonan arbitrase yakni;

1. Identitas lengkap para pihak (nama, alamat, beserta keterangan penunjukan atas kuasa hukumnya apabila memang diketahui telah menggunakan kuasa hukum).
2. Uraian singkat mengenai duduk perkara yang menjadi dasar dan alasan pengajuan permohonan (keterangan fakta-fakta arbitrase yang mendukung permohonan arbitrase dan butir-butir permasalahannya).
3. Tuntutan (besarnya kompensasi dan lainnya).
4. Bukti-bukti yang digunakan sebagai dasar pembuktian dari pemohon.

Isi permohonan arbitrase mirip dengan surat gugatan perkara perdata di pengadilan negeri yang berisi identitas lengkap pihak yang bersengketa, uraian permasalahan (posita), dan hal yang dituntut. Permohonan arbitrase kepada pihak BANI harus disertai pembayaran biaya administrasi dan biaya pendaftaran sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Pemeriksaan perkara baru bisa dilaksanakan setelah pihak yang mengajukan permohonan arbitrase melunasi biaya yang ditentukan, jika tidak maka proses penyelesaian sengketa tidak dapat dimulai. Adapun biaya administrasi meliputi biaya administrasi sekretariat, biaya pemeriksaan perkara, biaya arbiter, dan biaya sekretariat majelis.

Setelah permohonan penyelesaian sengketa diterima, penyelesaian perkara diselesaikan dalam 14 hari pertemuan dan hasil dari penyelesaian ini dicantumkan ke dalam kesepakatan tertulis. Pertemuan ini akan dipimpin langsung oleh seorang mediator, namun jika tidak ditemukan sepakat di antara pihak pemohon dan termohon selama jangka waktu 14 hari maka pihak yang bersengketa dapat menghubungi lembaga arbitrase untuk menunjuk seorang mediator.

Setelah dikirimnya berkas serta diterima oleh lembaga arbitrase, dan menunggu 14 hari proses pemeriksaan layak atau tidaknya berkas perkara, maka ditetapkanlah hari sidang pelaksanaan putusan atas dasar perintah dari ketua pengadilan yang berbentuk perintah tertulis. Selama putusan memenuhi syarat dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

Setelah menerima surat tuntutan dari pemohon, arbiter atau ketua majelis arbitrase menyampaikan satu salinan tuntutan tersebut kepada termohon dengan disertai perintah bahwa termohon harus menanggapi dan memberikan jawabannya secara tertulis dalam waktu paling lama 14 hari sejak diterimanya salinan tuntutan tersebut oleh termohon. Setelah lewat 14 (empat belas) hari dan masih tidak menyampaikan jawabannya, termohon akan dipanggil dengan ketentuan yang telah diatur pada pasal 40 Undang-Undang ini. Dalam jawaban yang selambat-lambatnya pada sidang pertama, termohon dapat mengajukan tuntutan balasan dan terhadap tuntutan balasan tersebut pemohon diberi kesempatan untuk menanggapi. Tuntutan balasan akan diperiksa dan diputus oleh arbiter atau majelis arbitrase bersama-sama dengan pokok sengketa. Apabila pada hari yang ditentukan pemohon tanpa suatu alasan yang sah tidak datang menghadap, sedangkan telah dipanggil secara patut, surat tuntutannya dinyatakan gugur dan tugas arbiter atau majelis arbitrase dianggap selesai.

Pelaksanaan Putusan Arbitrase Nasional

Putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak, yang dimaksud dengan bersifat final adalah bahwa putusan arbitrase tidak dapat diajukan banding, kasasi, atau peninjauan kembali. Dalam hal pelaksanaan putusan, hal ini harus dilaksanakan dalam tenggang waktu 30 hari terhitung sejak tanggal putusan ditetapkan, lembar asli atau salinan autentik putusan arbitrase diserahkan dan didaftarkan oleh arbiter atau kuasanya kepada panitera pengadilan negeri dan oleh panitera diberikan catatan yang merupakan akta pendaftaran.

Arbiter atau kuasanya wajib menyerahkan putusan dan lembar asli pengangkatan sebagai arbiter atau salinan autentiknya kepada panitera pengadilan negeri. Dalam hal arbiter atau kuasanya gagal menyerahkan kedua dokumen tersebut, maka berdasarkan UU No 30 Tahun 1999 tidak dapat dilaksanakan. Dalam pemberian perintah pelaksanaan ketua pengadilan negeri harus memeriksa dahulu apakah putusan arbitrase memenuhi kriteria-kriteria berikut;

1. Para pihak menyetujui bahwa sengketa di antara mereka akan diselesaikan secara arbitrase.
2. Setuju untuk menyelesaikan sengketa melalui arbitrase hanya sengketa di bidang perdagangan dan mengenai hak yang menurut hukum dan peraturan perundang-undangan.
3. Sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hanya sengketa di bidang perdagangan dan mengenai hak yang menurut hukum dan peraturan perundang-undangan.
4. Sengketa lain yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah yang tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Pengertian Outsourcing

Penggunaan jasa tenaga kerja yang diambil dari pihak ketiga untuk mengisi sebuah posisi di dalam perusahaan disebut dengan outsourcing. Proses perekrutan karyawan secara praktis yang dilakukan oleh perusahaan merupakan alternatif yang terbilang cukup mudah dalam mencari karyawan sesuai dengan kriteria dan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan. Ada perusahaan yang khusus menyediakan sumber daya manusia dengan berbagai keahlian tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan lain untuk bekerja dan menduduki posisi tertentu. Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 61 yang mengatur tentang outsourcing dijelaskan "Pekerjaan outsourcing dibatasi hanya untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau kegiatan penunjang yang tidak berhubungan dengan proses produksi.

Di dalam PP No. 35 Tahun 2021 dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 dijelaskan tentang outsourcing yang tidak lagi sebatas pekerjaan penunjang (none core business process) dan tidak dibedakan dengan penyediaan jasa pekerja (labour supply) ataupun pekerjaan pemborong (job supply). Sehingga kebutuhan sektor industri bisa disesuaikan dengan penggunaan outsourcing oleh perusahaan disebabkan tidak adanya batas jenis pekerjaan.

Perjanjian dalam outsourcing (Alih semata-mata hanya Daya) juga tidak mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai Pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia Perusahaan sebagian pekerja/buruh: menyerahkan dapat pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; (2)

Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; (3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; (4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (management fee) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut: (1) Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh; (2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak; (3) Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. (Muzni Tambusai, Pelaksanaan Outsourcing.

Outsourcing juga memiliki sistem kerja yang menggunakan perjanjian tertulis antara pihak perusahaan yang merekrut dengan pihak pekerja yang direkrut dari tempatnya berasal. Terdapat 2 jenis sistem kontrak kerja yang akan diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang direkrut yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 65 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada dasarnya hubungan kerja tersebut dapat didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Tetap dan bukan kontrak atau dapat pula didasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Sistem Kontrak apabila memenuhi semua persyaratan, baik formal maupun materiil dalam Pasal 59 sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dengan demikian maka hubungan kerja pada outsourcing tidak selalu dalam bentuk PKWT atau kontrak, apalagi akan sangat keliru kalau ada yang beranggapan bahwa outsourcing selalu dan sama dengan PKWT.

Masalah Yang Dialami Pekerja Outsourcing

Outsourcing merupakan bentuk nyata dari prinsip fleksibilitas pasar kerja dan dapat ditemukan hampir di seluruh bagian dalam rangkaian proses produksi. Selain itu outsourcing juga didefinisikan sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakaian jasa Outsourcing baik pribadi, perusahaan sebuah pun divisi atau unit dalam perusahaan. Outsourcing memiliki dua jenis pertama, Outsourcing pekerjaan yang berkaitan dengan pemborongan pekerjaan pada pihak lain, kedua, Outsourcing manusia. Tipe Outsourcing yang kedua merupakan praktik yang memberikan efisiensi pada tingkat tertentu dalam namun merugikan operasional bisnis. secara serius kepentingan tenaga kerja dipihak lain. Praktik inilah yang ditentang oleh gerakan tenaga kerja di Indonesia khususnya. Setelah disahkannya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, praktik sistem kerja kontrak merajalela bagaikan jamur di musim hujan.

Tenaga kerja Outsourcing merupakan komoditi yang dikebiri hak-hak dari kemanusiaannya, inilah wajah kapitalisme sebagai sebuah sistem yang semakin merusak tubuh tenaga kerja dengan harga dan imbalan yang tidak seimbang. Hal ini tentunya sangat ironis, tenaga kerja sebagai tulang punggung produksi tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan kerja yang mereka lakukan.

Esensi dari kapitalisme yaitu sistem upah yang dalam keadaan ini, tenaga kerja tidak mempunyai hak pemilikan terhadap barang-barang yang dibuatnya; tenaga kerja tidak menjual buah-buahan dari kerjanya, melainkan kerja itu sendiri. Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul, baik dalam bentuk spesialisasi produk, efisiensi dan lain-lain. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan melakukan Outsourcing.

Tenaga kerja Outsourcing merupakan pihak yang paling dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, maka tenaga kerja Outsourcing tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja atau tenaga kerja biasa, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun. Masa kerja tenaga kerja

Outsourcing tidak merupakan faktor penentu, karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbarui, sehingga masa pengabdian dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja. Hak lainnya seperti, pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta pada Undang Undang tersebut upah minimum perkotaan Pasal 156 ayat (3), uang pengganti perumahan dan pengobatan Pasal 156 ayat (4) dan uang pengganti cuti tahunan yang bersangkutan saat penghentian hubungan kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan, merupakan bukan hak dari tenaga kerja Outsourcing.

Para tenaga kerja Outsourcing dengan menggunakan perjanjian waktu tertentu telah merugikan tenaga kerja. Dalam hal gaji, tenaga kerja hanya memperoleh gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para tenaga kerja Outsourcing tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan dan kesehatan. Dalam hal ini perusahaan Outsourcing harus bertanggung jawab atas kesejahteraan para tenaga kerjanya.

Hubungan Industrial yang menerapkan keterkaitan kepentingan antara pekerja tenaga kerja dengan pengusaha menimbulkan perbedaan berpotensi pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan Industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenal keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan bersama perusahaan, perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan.

Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Peran Arbitrase Dalam Perlindungan Pekerja Outsourcing

Undang - undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan di dalam suatu perusahaan. Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Undang - undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Pasal 31 ayat (1). Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan dapat dimajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan autentik yang menimbulkan keraguan tersebut. Putusan Pengadilan Negeri dalam Pasal 38 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Hubungan Penyelesaian Industrial membuat dapat putusan mengenai alasan ingkar dan di mana tidak dapat diajukan perlawanan lagi. Jika tercapai perdamaian, maka menurut isi Pasal 44 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, seorang arbiter harus membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Perselisihan Penetapan akta perdamaian tersebut didaftarkan di muka pengadilan, dan dapat pula di eksekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap serta didaftarkan di depan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Arbitrase Perselisihan dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak berdasarkan Perjanjian Kerja bersama tidak diatur tentang Bersama, dan apabila di dalam perjanjian kerja penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Arbitrase, maka para pihak dapat membuat pendahuluan yang berisikan penyelesaian perjanjian perselisihan melalui Arbitrase pada saat sengketa telah terjadi. Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui Arbitrase yang dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan Arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke Mahkamah Agung RI.

Undang-Undang penyelesaian permasalahan hubungan industri, disebutkan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 hakim, satu hakim karier dan dua hakim ad hoc. Hakim ad hoc

adalah anggota majelis hakim yang ditunjuk dari dan organisasi pekerja pengusaha. Hakim ad hoc penyelesaian hubungan Industrial adalah dianggap orang yang mengerti dan memahami hukum pertenagakerjaan saat ini dengan baik "Tujuannya, karena hukum pertenagakerjaan ini mempunyai sifat yang spesifik, yaitu memberikan perlindungan pada para tenaga kerja di Indonesia, dan mengatur mengenai ketentuan-ketentuan yang dipakai dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Maka, dibutuhkan Sumber daya yang khusus yang mengerti manusia permasalahan ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan tidak hukuman sis, ada faktor sosial, ekonomi, politik dan sebagainya. Berbeda dengan hakim peradilan umum yang merupakan murni hukum, untuk mengantisipasi penyelesaian dan penyaluran sengketa Tenaga kerja dan Tenaga Kerja sejalan dengan tuntutan kemajuan zaman dibuat dan di undangkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial di samping peradilan umum.

Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan a) Tingkat pertama mengenai perselisihan hak; b) Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; c) Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja

SIMPULAN

Bahwa arbitrase merupakan metode yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan dibandingkan dengan litigasi. Arbitrase menawarkan proses yang lebih cepat, biaya yang lebih rendah, dan mengurangi potensi konflik baru karena keputusannya bersifat final dan mengikat. Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) memainkan peran penting dalam mengelola proses arbitrase ini, memastikan penyelesaian sengketa secara adil dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini sangat relevan dalam konteks outsourcing, di mana pekerja sering kali menghadapi ketidakadilan dalam hal gaji dan hak-hak lainnya. Dengan demikian, arbitrase menjadi solusi yang lebih menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat dalam sengketa ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbiter Oleh Pengadilan, Hak Ingkar, Pemeriksaan Permohonan Pelaksanaan, dan Pembatalan Putusan Arbitrase, Pasal 7-9.
- Dudley Dillard and M Dawan Raharjo, "Kapitalisme Dulu Dan Sekarang," Ter, M. Dawam Rahardjo: Jakarta, LPEES (1987).
- <https://www.ocbc.id/id/article/2022/03/21/outsourcing-adalah>, diakses pada tanggal 10 Mei 2024 pkl. 10.07 Wib.
- Ibid, Rubrik Hukum Teropong Wirawan, 2012.
- Margono, Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum, Ghalia Indonesia;2004, h. 132
- Redaksi OCBC NISP, "Apa Itu Outsourcing: Pengertian, Kekurangan, dan Kelebihan", 21 Maret 2022,
- Rubrik Hukum Teropong Wirawan, "Apa Yang Dimaksud Dengan Sistem Outsourcing," 2012.
- Pasal 1 ayat (3), (5), (6), UU No. 30 Tahun 1999
- Pasal 2 BANI Rules and Procedures.
- Pasal 3 UU No. 30 Tahun 1999.
- Pasal 6 ayat (1) BANI Rules and Procedures
- Pasal 6 ayat (4) BANI Rules and Procedures
- Pasal 6 UU No. 30 Tahun 1999
- Pasal 40, Pasal 41, Pasal 42, Pasal 43, UU No. 30 Tahun 1999
- Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 30 Tahun 1999.
- Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 3 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Penunjukan Suyud Suyud Margono, Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum, Ghalia Indonesia;2004, h. 132
- Sri Haryani, Hubungan Industrial Di Indonesia (Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN, 2002).