

Kepastian Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diperbantukan Di Luar Negeri

Fally Avriantara¹, Annisa Putri Nadya²

¹Advokat, Magister Hukum, Universitas Jayabaya, Indonesia;

² Advokat, Magister Hukum, Universitas Pelita Harapan, Indonesia;

¹ fallyavriantara@gmail.com; ² annadya14@gmail.com;

Abstract

The industrial revolution 4.0 has changed the dynamics of human employment relations, with the emergence of more diverse employment relationship patterns such as the Gig economy. One important issue that has not been widely discussed is the status of workers seconded abroad. The problem formulation in this research includes how the status of workers seconded abroad is regulated according to applicable legal provisions and what form of legal certainty exists regarding the rights of workers seconded abroad if an industrial relations dispute occurs. This research uses a juridical-normative approach by analyzing applicable legal regulations and using legal sources derived from primary legal materials with data collection techniques carried out through literature study. The conclusion obtained is that the status of workers seconded abroad refers to the PP or PKB of the company where the worker is seconded. If a suspected violation occurs when a worker is seconded abroad, the violation must first be proven and action will be taken and sanctions will be given in accordance with the regulations in force in that country. The status of workers who are seconded abroad can clearly be equated with having an employment relationship in the overseas company and is subject to the legal rules of the country where they are seconded. However, if the original company continues to lay off the worker and there is no proven violation by the seconded worker, then the worker is still entitled to layoff compensation which refers to PP 35/2021.

Keywords: Legal Certainty; Seconded; Workers.

Abstrak

Revolusi industri 4.0 telah mengubah dinamika hubungan kerja manusia, dengan munculnya berbagai pola hubungan kerja yang lebih beragam seperti *Gig economy*. Salah satu isu penting yang belum banyak dibahas adalah mengenai status pekerja yang diperbantukan di luar negeri. Oleh karenanya penelitian ini mengambil rumusan masalah bagaimanakah pengaturan mengenai status pekerja yang diperbantukan di luar negeri menurut ketentuan hukum yang berlaku dan bagaimanakah bentuk kepastian hukum terhadap hak pekerja yang diperbantukan di luar negeri bila terjadi perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif dengan menganalisis peraturan hukum yang berlaku dan menggunakan sumber hukum berasal dari bahan hukum primer dengan teknik pengambilan data dilakukan melalui studi pustaka. Adapun kesimpulan yang didapat adalah status pekerja yang diperbantukan di luar negeri mengacu kepada PP atau PKB perusahaan dimana pekerja tersebut diperbantukan. Apabila terjadi dugaan pelanggaran pada saat pekerja diperbantukan di luar negeri maka harus dibuktikan terlebih dahulu pelanggarannya serta ditindak dan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di negara tersebut. Pekerja yang diperbantukan di luar negeri statusnya jelas dapat dipersamakan memiliki hubungan kerja di perusahaan luar negeri tersebut dan tunduk pada kaidah hukum di negara tempat dia diperbantukan. Namun jika perusahaan asal tetap melakukan PHK terhadap pekerja tersebut dan tidak terbukti adanya pelanggaran yang dilakukan pekerja yang diperbantukan tersebut, maka pekerja tetap berhak atas kompensasi PHK yang mengacu kepada PP 35/2021.

Kata Kunci: Diperbantukan; Kepastian Hukum; Pekerja.

A. Pendahuluan

Setiap manusia di muka bumi senantiasa berupaya memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan cara bekerja. Kebutuhan manusia bervariasi dan dapat dikelompokkan atas kebutuhan fisik/materi dan batin (Nuraini, 2013). Bekerja juga dapat ditafsirkan sebagai kegiatan atau aktivitas mata pencarian yang dilakukan untuk mencari uang atau penghasilan. Tanpa bekerja, manusia tentu akan kesulitan untuk memperoleh penghasilan guna mencukupi keperluan sehari-hari. Dengan kata lain, pekerjaan adalah suatu kewajiban yang harus dijalankan oleh setiap individu.

Pada awalnya jika dilihat dalam sudut pandang objektif, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun seiring dengan berjalannya waktu dan disertai dengan perkembangan zaman, alasan manusia untuk bekerja termasuk dalam usaha guna menjaga keberadaan mereka serta berjuang untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghindari kesulitan ataupun penderitaan (Johanis 2021). Oleh karenanya, setiap individu cenderung memiliki sudut pandang yang unik dalam menafsirkan suatu pekerjaan, tergantung dengan tujuan yang ingin mereka raih.

Manusia hanya dapat menemukan makna dalam hidupnya melalui karya dan usaha. Manusia bekerja untuk mencapai hal yang terkait dengan signifikansi pekerjaan, dimana dalam aktivitas kerjanya, individu mencari tujuan, memberikan kontribusi, menemukan keterkaitan, nilai dan memenuhi harapan yang mereka harapkan (Arum, 2014). Selain itu, hal yang terpenting adalah seperti apa hubungan antara pekerjaan dengan seseorang hingga akhirnya seseorang tersebut mencapai keselarasan antara keinginan pribadi dengan pekerjaan yang sedang dijalani (Pradita, 2016).

Dahulu suatu hubungan kerja digambarkan sangat sederhana, ada yang berperan sebagai pengusaha dan pekerja. Pengusaha dapat sebagai individu, pelaku usaha, entitas hukum ataupun organisasi yang menggaji atau memberikan imbalan kepada pekerja yang mereka pekerjakan. Sementara itu, pekerja adalah individu yang menjalani aktivitas pekerjaan dengan tujuan memperoleh upah atau kompensasi dalam berbagai bentuk. Dengan kata lain, hubungan kerja terjadi pada saat pekerja dipekerjakan dan diberi perintah oleh pengusaha serta mendapatkan upah dari pengusaha atas hasil kerjanya. Di Indonesia ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI 1945 (UUD45) mengamanatkan setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan memiliki sumber penghidupan yang memadai sesuai dengan martabat kemanusiaan. Pasal ini juga dapat ditafsirkan penegasan UUD45 menghendaki bagi seluruh

warga negara Indonesia yang memiliki kemampuan dan keinginan untuk bekerja, akan diberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang sebagai manusia memungkinkan mereka hidup secara layak.

Revolusi industri 4.0 atau yang dikenal dengan istilah *cyber physical system* telah melanda dunia saat ini dengan ciri utama berupa terintegrasinya teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia industri. Adapun dampak yang paling terlihat dari Revolusi Industri 4.0 adalah ketika tenaga manusia dapat digantikan oleh otomatisasi dari mesin yang canggih. Bergabungnya teknologi digital dan internet juga semakin mengoptimalkan Revolusi Industri 4.0 secara komprehensif karena pengaturan mesin sangat mudah dilakukan secara jarak jauh dan tidak lagi mengenal batas ruang dan waktu (Purba, 2008). Selanjutnya, Revolusi Industri 4.0 juga menyebabkan memberikan banyak pengaruh perubahan terhadap hubungan kerja antar manusia seperti keterkaitan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Senyatanya mulai muncul pola hubungan kerja yang lebih bervariasi dan beragam seperti istilah *Gig economy*, yaitu konsep atau praktik/sistem ekonomi yang memungkinkan setiap individu memiliki kekuasaan dan otonomi yang luas untuk menentukan sendiri jadwal dan lokasi untuk bekerja dalam rangka mendapatkan upah. Dalam kaitannya dengan dunia kerja, konsep *gig economy* merupakan sebuah konsep yang merujuk kepada bentuk kerja baru dimana pekerja berinteraksi dengan konsumen melalui platform digital sebagai perantara untuk menjalankan tugas-tugas dalam periode waktu yang singkat. Sebagai contoh di Indonesia, jenis *gig economy* yang populer adalah penggunaan platform berbasis permintaan konsumen atau aplikasi *on-demand* pada pemesanan taksi *online* (Priyanka, 2020).

Dalam rangka mendapatkan pekerja yang lebih stabil dan upah yang sesuai dengan kebutuhannya, banyak orang yang memilih untuk bekerja pada suatu perusahaan yang lebih berpengalaman seperti BUMN atau korporasi swasta. Dalam suatu perusahaan mayoritas telah memiliki standar prosedur dalam melakukan pekerjaan dimana seorang pekerja saat diterima pada perusahaan tersebut diberikan suatu perjanjian kerja baik sebagai pekerja kontrak ataupun pekerja tetap. Selain adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja, biasanya pada korporasi yang besar terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan/atau Peraturan Perusahaan (PP) yang mencakup standar aturan dari perusahaan tersebut.

Selanjutnya pada perusahaan yang memiliki beberapa anak perusahaan memungkinkan untuk pekerja tersebut ditugaskan/diperbantukan ke anak perusahaan baik anak perusahaan yang berada di Indonesia maupun di luar negeri. Senyatanya terdapat kejadian hukum dimana

pekerja diperbantukan oleh perusahaan asal ke perusahaan di luar negeri yang tidak memiliki hubungan dengan perusahaan asal.

Seperti ilustrasinya seorang pekerja bekerja pada perusahaan A di wilayah Indonesia, suatu waktu ditugaskan/diperbantukan bekerja di perusahaan B dan ditempatkan di anak perusahaan atau cabang perusahaan B di wilayah negara X. Kemudian pekerja tersebut menurut perusahaan A pada saat bekerja di cabang/anak perusahaan B melakukan pelanggaran sesuai peraturan perusahaan di perusahaan A, sehingga terancam untuk mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun tindakan pekerja yang dianggap melanggar ketentuan di perusahaan A senyatanya merupakan tindakan yang lumrah dilakukan di negara X serta peraturan dalam perusahaan B tidak melarang tindakan tersebut. Pertanyaan yang muncul kemudian, apakah aturan yang dipakai sebagai dasar menentukan hak pekerja tersebut bila mengalami PHK, dalam hal ini apakah peraturan yang berlaku di wilayah Indonesia atau di wilayah Negara X? Di masa depan, bukan tidak mungkin pekerja di Indonesia akan sering mengalami sengketa hubungan industrial seperti tersebut dan senyatanya saat ini masih terdapat kekosongan hukum mengenai pengaturan hak pekerja yang diperbantukan di luar negeri. Oleh karena itu diperlukan suatu solusi atau terobosan di bidang ketenagakerjaan untuk dapat melindungi hak-hak pekerja yang diperbantukan di luar negeri.

Adapun penelitian terdahulu yang juga pernah mengusung tema penelitian mengenai hak pekerja yang diperbantukan dapat peneliti temukan diantaranya oleh Dzikki Muhammad (2008), yang berjudul "*Tinjauan Tentang Status Dan Kedudukan Hukum Pekerja Yang Diperbantukan Antar Instansi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*"; kemudian oleh I Dewa Rai Astawa (2006), yang berjudul "*Aspek Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*"; serta oleh Ana Marlina (2016) yang berjudul "*Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*". Meskipun demikian pada penelitian yang akan peneliti lakukan adalah menganalisis lebih dalam tentang kepastian hukum terhadap hak pekerja yang diperbantukan di luar negeri. Adapun beberapa rumusan masalah terkait hal tersebut mengenai bagaimana pengaturan mengenai status pekerja yang diperbantukan di luar negeri menurut ketentuan hukum yang berlaku serta bagaimana bentuk kepastian hukum terhadap hak pekerja yang diperbantukan di luar negeri bila terjadi perselisihan hubungan industrial.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pengkajian yuridis-normatif, yang mengandalkan pengkajian atas bahan pustaka ataupun data sekunder sebagai dasar untuk dilakukan penelusuran terhadap peraturan-peraturan yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas (Soerjono, 2006). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan perundang-undangan, yang melibatkan analisis mendalam terhadap Undang-Undang yang relevan dengan isu hukum yang sedang diselidiki. Dengan kata lain, penelitian ini menempatkan fokus utama pada aspek perundang-undangan sebagai landasan acuan untuk menjalankan penelitian.

Adapun sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer yang bersifat mengikat dan autoritatif, di antaranya adalah UUD45, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Berikutnya, bahan hukum sekunder merujuk kepada materi hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, mencakup semua karya ilmiah, hasil penelitian, buku, majalah, artikel online, makalah, surat kabar, dan *e-book* yang bukan merupakan dokumen resmi. Pengumpulan data dilaksanakan melalui studi pustaka, dengan merujuk pada sumber-sumber bahan hukum primer dan sekunder. Metode penafsiran dalam penelitian ini adalah hukum interperasi-sistematis, yaitu metode yang menganalisis terhadap data kualitatif (data-data yang terdiri dari rangkaian kata-kata) (Soerjono, 2005).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaturan Mengenai Status Pekerja Yang Diperbantukan Di Luar Negeri Menurut Ketentuan Hukum Yang Berlaku Di Indonesia

Sebagaimana telah dijelaskan di awal setiap orang yang melakukan pekerjaan tertentu dan diberi upah disebut sebagai pekerja. Bekerja merupakan kegiatan ekonomi yang dilakukan penduduk yang memasuki usia kerja (berumur 15 tahun dan lebih). Seiring dengan perkembangan zaman, terminologi dari kata pekerja berkembang menjadi berbagai macam istilah seperti buruh, pegawai, atau karyawan. Perubahan terminologi ini dipengaruhi oleh kondisi sosial dan peraturan perundang-undangan yang mengatur ketentuan-ketentuan tentang ketenagakerjaan. Sebagai gambaran pada masa orde lama digunakan istilah buruh, namun

rezim orde baru lebih memilih istilah tenaga kerja bagi mereka yang dianggap sudah memiliki kemampuan untuk bekerja. Adapun UU Ketenagakerjaan menggunakan istilah/nomenklatur pekerja/buruh untuk menyebut setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja dipekerjakan atau diperintahkan untuk melakukan suatu pekerjaan oleh pemberi kerja/pengusaha baik selaku perorangan atau badan hukum. Pekerja dan pemberi kerja terikat dalam suatu hubungan kerja yang didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang mencantumkan syarat-syarat serta hak dan kewajiban bagi para pihak. Berdasarkan perjanjian kerja, pemberi kerja berhak untuk memerintah dan menugaskan pekerja, sedangkan pekerja berhak upah dan jaminan lainnya yang telah disepakati (Najmi, 2008).

Pada dasarnya tidak ada literatur maupun peraturan perundang-undangan yang mencantumkan definisi yang jelas dan tegas mengenai pengertian dari pekerja yang diperbantukan. Jika merujuk pada penafsiran bahasa asing/Inggris sebagaimana merujuk pada situs Lawinsider.com pekerja yang diperbantukan (*seconded employee*) adalah pekerja yang untuk sementara waktu berpindah tugas karena adanya penugasan berdasarkan surat perintah dan/atau perjanjian perbantuan. Pekerja yang diperbantukan secara garis besar juga dapat ditafsirkan atau diilustrasikan sebagai pekerja yang diperintahkan oleh instansi asal untuk bekerja kepada perusahaan/instansi lain. Jenis-jenis pekerjaan yang dapat diperbantukan pada umumnya beraneka ragam dan tidak identik pada jabatan tertentu, artinya pekerja dengan level pegawai biasa atau pekerja pada level manajerial bisa saja mendapat tugas diperbantukan. Praktek seperti ini senyatanya lazim di Indonesia, seperti contoh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) diperbantukan untuk menjadi Komisaris di suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau dengan alasan mewujudkan reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja pegawai ASN dari TNI dan Polri diperbantukan untuk menjabat di lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Republik Indonesia. Di dunia swasta, seorang pekerja pada perusahaan penerbangan sipil diperbantukan pada anak usaha perusahaan yang bergerak di bidang industri aviasi. Secara umum, tantangan yang dihadapi mengenai pekerja yang diperbantukan adalah mengenai pemenuhan hak-dan kewajiban dari pekerja yang diperbantukan tersebut apabila di kemudian hari timbul perselisihan atau sengketa hubungan industrial. Dalam konteks status pekerja yang diperbantukan di luar negeri, karena literatur dan peraturan perundang-undangan tidak mengatus secara jelas maka jalan tengah yang dapat ditempuh adalah dengan mengacu kepada PP ataupun PKB yang dibuat antara pemberi kerja dengan pekerja.

PP dibentuk sebagai panduan bagi pengusaha dan pekerja yang mencakup ketentuan mengenai hak dan tanggung jawab para pihak, persyaratan pekerjaan dan aturan tata tertib perusahaan. Tujuannya adalah guna menjaga hubungan kerja yang seimbang dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta kelangsungan operasional perusahaan. Selain itu yang paling penting PP dibuat secara tertulis sebagaimana amanat Pasal 1 angka 20 UU Ketenagakerjaan (Ashadie, 2008). PP adalah kelanjutan dari perjanjian kerja dan karena itu isi dari PP lebih rinci dibandingkan perjanjian kerja yang hanya mencakup ketentuan kerja dasar. PP yang telah disusun akan mendapatkan persetujuan dari instansi pemerintah yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan. Oleh karenanya PP harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak dapat bertentangan dengannya (Yuliana, 2018).

Selanjutnya PKB adalah hasil kesepakatan antara serikat pekerja ataupun beberapa serikat pekerja yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha yang berisi ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari kedua belah pihak (Ardison, 2003). Pada dasarnya konsep PKB diajukan secara tertulis oleh pihak serikat pekerja atau bisa juga oleh pengusaha. Jika telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha, PKB dibubuhi tanda tangan oleh perwakilan kedua belah pihak. Dengan demikian PKB dianggap legal dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat baik bagi kedua belah pihak maupun anggotanya. Kemudian yang juga harus diperhatikan PKB perlu didaftarkan kepada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam urusan ketenagakerjaan (Refly, 2014).

Dalam rangka mengoptimalkan pengaturan mengenai pekerja yang diperbantukan di luar negeri, PKB dan PP harus dapat melengkapi satu dengan yang lain. Artinya, pengaturan mengenai ketentuan pada PP dan PKB harus selaras dan seirama. Pembuatan PP tidak boleh hanya dipandang sebagai tujuan antara/temporer semata. Dalam memuat klausul yang mengatur status pekerja yang diperbantukan di luar negeri, maka hendaknya memperhatikan dan mengacu wilayah atau ruang lingkup dimana hukum ketenagakerjaan berlaku sebagaimana yang dijelaskan dalam Teori *Gebiedsleer* oleh JHA. Logemann (Pepen, 2018). Teori *Gebiedsleer* oleh JHA. Logemann menggambarkan bahwa ruang lingkup berlakunya hukum dapat dipahami melalui empat aspek utama, yakni pertama terkait dengan subjek ataupun objek yang dibatasi oleh hukum (ruang lingkup pribadi), lalu kedua mengenai kapan suatu peristiwa diatur oleh hukum (ruang lingkup waktu), kemudian ketiga berkaitan dengan terjadinya peristiwa hukum yang dibatasi oleh hukum (ruang lingkup wilayah), serta keempat terkait

dengan materi muatan hukum ketenagakerjaan dan objek pengaturan hukum (ruang lingkup hal ihwal) (Aloysius, 2014).

Ruang lingkup pribadi pada prinsipnya adalah menitikberatkan pada peran pribadi hukum yang akan dibatasi oleh kaidah hukum. Hukum hadir untuk mengatur tingkah laku individu agar tercipta keteraturan/ketertiban sosial di masyarakat sehingga kehidupan masyarakat dapat berjalan dengan baik (Mawardi, 2015). Dengan demikian, dalam perspektif ruang lingkup pribadi, hukum ketenagakerjaan berlaku dalam rangka membatasi peran dari pekerja, pemberi kerja (pengusaha dan/atau perusahaan) sebagai suatu pribadi hukum. Kemudian ruang lingkup waktu prinsipnya adalah hukum tidak bersifat abadi melainkan mengalami penyesuaian dengan dinamika kehidupan yang terjadi pada masyarakat. Hukum hadir tidak hanya untuk mengantisipasi keadaan masa kini atau saat sekarang melainkan untuk menantisipasi hal yang terjadi di masa depan (Murti, 2021). Dalam perspektif ruang lingkup waktu ini berlakunya hukum ketenagakerjaan dilihat pada sebelum hubungan kerja terjadi, saat hubungan kerja terjadi, atau setelah hubungan kerja terjadi antara pekerja dan pemberi kerja.

Ruang lingkup wilayah mengandung pengertian ketika hukum berlaku hanya berdasarkan daerah tertentu, seperti contoh ada yang dinamakan hukum lokal yang hanya berlaku di daerah-daerah tertentu saja seperti hukum adat manggarai berlaku di Flores, kemudian ada yang dinamakan hukum nasional yang berlaku dan memiliki kekuatan hukum pada negara tertentu seperti hukum Indonesia berlaku di wilayah Indonesia, hukum Singapura berlaku di wilayah Singapura (Nurhadianto, 2015). Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan pemberlakuannya ketentuan ketenagakerjaan dibatasi oleh wilayah negara. Terakhir ruang lingkup hal-ihwal adalah mengenai materi muatan dari hukum itu sendiri atau dalam perspektif hukum ketenagakerjaan apa yang menjadi objek pengaturan dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Jika menggunakan Teori Gebiedsleer dari JHA Logemann, maka PP ataupun PKB dari suatu perusahaan yang ingin mengatur status pekerja yang diperbantukan mengacu pada ruang lingkup menurut wilayah. Sebagai ilustrasi, suatu PP atau PKB dapat memuat klausul seperti *“Pekerja yang diperbantukan pada Perusahaan atau Badan lain di luar negeri akan tunduk pada peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan atau badan tersebut.”*. Adanya klausul ini dalam PP maupun PKB dapat menjadi dasar terhadap status pekerja yang diperbantukan di luar negeri agar tunduk kepada PP ataupun peraturan perundang-undangan negara dimana pekerja tersebut diperbantukan, sebagaimana Teori Gebiedsleer dari JHA Logemann menyatakan mengenai berlakunya hukum perburuhan termasuk dalam hal ini

berlakunya ruang tempat dan norma yang berlaku bagi pekerja. Oleh karenanya norma otonom dan heteronom yang berlaku bagi pekerja adalah dimana pekerja itu dipekerjakan, diupah dan diperintah. Langkah ini juga sejalan dengan standar yang telah ditetapkan oleh *International Labour Organization*.

2. Kepastian Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diperbantukan Di Luar Negeri Bila Terjadi Perselisihan Hubungan Industrial

Secara garis besar perselisihan hubungan industrial adalah ketika terjadi perbedaan pendapat antara pekerja dan pemberi kerja, dimana baik pekerja maupun pemberi kerja memiliki penafsiran tersendiri mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau dalam hal terjadinya perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan sebagaimana dimaksud dalam UU PPHI (Mashudi, 2019). Dalam pengertian sederhana hak adalah kuasa dan kebebasan seseorang untuk melakukan atau menerima sesuatu (Sonny, 2003). Hak dapat dituntut pemenuhannya bila seseorang telah menunaikan suatu kewajiban tertentu. Dalam konteks hubungan kerja, pekerja dapat menuntut haknya dalam bentuk upah kepada pemberi kerja bila telah melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Dengan demikian, pekerja harus bekerja terlebih dahulu untuk mendapatkan upah yang dikenal dengan prinsip *no work no pay* (Asri, 2009). Secara normatif ketentuan mengenai pengupahan telah diatur dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, dimana peraturan tersebut mengamanatkan pengusaha memberikan upah dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan hukum yang berlaku.

Pada beberapa perusahaan saat ini dikenal juga komponen imbalan lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan, serta fasilitas lainnya di luar upah pokok yang diterima pekerja. Pemberian imbalan ini merupakan bentuk penghargaan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang dianggap telah menunjukkan kinerja yang memuaskan dan melampaui target-target tertentu yang dibebankan kepadanya (Oki, 2017). Oleh karena itu pemberi kerja harus dapat memastikan upah yang diberikan kepada pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan keluarganya, karena upah merupakan sumber utama penghasilan bagi pekerja. Upah yang layak akan membuat pekerja lebih semangat untuk bekerja dan hal tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan (Veronika, 2017). Adapun selain upah pekerja juga berhak atas Jaminan sosial. Pasal 99 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja dan anggota keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Fungsi dari jaminan sosial tersebut adalah seperti “jaring

pengaman” bagi pekerja terhadap resiko atau bahaya yang mungkin muncul saat pekerja melaksanakan kewajibannya. Jaminan Sosial akan membuat pekerja memiliki rasa aman dan nyaman selama bekerja sehingga kembali produktivitas perusahaan akan semakin meningkat (Luhut, 2019). Singkatnya jaminan sosial dapat ditafsirkan sebagai sebuah kontrak sosial antara pekerja, pemberi kerja dan negara, dimana pekerja akan membiarkan dan tidak keberatan atas tindakan pengusaha dan negara untuk menempuh sistem ekonomi pasar dan perdagangan bebas dalam bentuk apapun dengan syarat pekerja akan mendapat perlindungan dari dampak negatif sistem tersebut, seperti kemungkinan resesi ekonomi yang berujung pada perselisihan hubungan industrial (PHI) (Daniel, 2003).

Suatu hubungan kerja tidak akan selalu berjalan dengan mulus. Seringkali terjadi perbedaan kepentingan antara pengusaha/perusahaan selaku pemberi kerja dengan pekerja selaku penerima kerja yang berujung pada PHI. Secara sederhana PHI dapat timbul karena ketidaksepakatan mengenai hak, perbedaan kepentingan, konflik PHK atau konflik antara serikat pekerja di dalam suatu perusahaan. Proses PHI itu sendiri mengacu kepada UU PPHI, dimana intinya penyelesaian PHI dimulai melalui proses Bipartit, Tripartit, selanjutnya jika upaya non-litigasi tersebut tidak berhasil mencapai penyelesaian selanjutnya sengketa tersebut dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Rai, 2021).

Dalam konteks perselisihan hubungan industrial berujung pada PHK, mengenai hak-hak pekerja senyatanya dapat mengacu kepada Pasal 40 ayat (1) PP 35/2021 yang mengamanatkan bagi pengusaha untuk memberikan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak kepada pekerja yang mengalami PHK.

Pertanyaan yang muncul kemudian, bagaimana dengan kepastian hak pekerja yang diperbantukan di luar negeri bila terjadi perselisihan hubungan industrial akibat dugaan pelanggaran yang dilakukan di perusahaan luar negeri? Sebagai ilustrasi, pekerja pada perusahaan di Indonesia diperbantukan di perusahaan luar negeri. Saat kembali ke perusahaan asal, pekerja tersebut terancam dikenakan pemutusan hubungan kerja akibat diduga melakukan pelanggaran saat diperbantukan di perusahaan luar negeri. Bagaimanakah kepastian hukum terhadap hak pekerja tersebut bila terjadi pemutusan hubungan kerja?

Sebagaimana telah dijelaskan di awal berdasarkan Teori Gebiedsleer dari JHA Logemann mengenai berlakunya hukum perburuhan, maka hak-hak pekerja tersebut mengacu kepada hukum dan ketentuan yang berlaku di wilayah hukum setempat. Setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan di perusahaan luar negeri maka pekerja tersebut tunduk dengan aturan di negara tersebut. Oleh karenanya jika pekerja yang diperbantukan tersebut diduga

melakukan pelanggaran di perusahaan tempat pekerja tersebut diperbantukan maka wajib dibuktikan terlebih dahulu atas pelanggarannya di perusahaan luar negeri tersebut. Artinya upaya hukum yang dapat diambil oleh pekerja bila dianggap melakukan pelanggaran selama bekerja di perusahaan perbantuan adalah meminta kesempatan untuk membela diri dalam perundingan internal perusahaan. Sesungguhnya mekanisme penyelesaian bipartit dapat dipandang sebagai suatu alternatif penyelesaian sengketa karena prosedurnya yang mirip dengan proses mediasi karena mengutamakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah mufakat. Selain itu sanksi atas pelanggarannya harus diberikan oleh perusahaan luar negeri tersebut. Lain halnya bila tidak terbukti adanya pelanggaran namun perusahaan asal tetap melakukan PHK, maka pekerja tetap berhak atas kompensasi PHK yang mengacu kepada PP 35/2021.

D. Simpulan

Status pekerja yang diperbantukan di luar negeri mengacu kepada PP atau PKB perusahaan dimana pekerja tersebut diperbantukan. Apabila terjadi dugaan pelanggaran pada saat pekerja diperbantukan di luar negeri maka harus dibuktikan terlebih dahulu pelanggarannya serta ditindak dan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di negara tersebut. Pekerja yang diperbantukan di luar negeri statusnya jelas dapat dipersamakan memiliki hubungan kerja di perusahaan luar negeri tersebut dan tunduk pada kaidah hukum di negara tempat dia diperbantukan. Namun jika perusahaan asal tetap melakukan PHK terhadap pekerja tersebut dan tidak terbukti adanya pelanggaran yang dilakukan pekerja yang diperbantukan tersebut, maka pekerja tetap berhak atas kompensasi PHK yang mengacu kepada PP 35/2021.

E. Daftar Pustaka

- Anshori, N. S. (2013). Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalam Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi dan Organisasi, Vol.2 (No. 3)*, PP. 160.
- Asri, A. (2016). Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Vol.7 (No. 1)*, PP. 113.
- Budijanto, O. W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Vol.17 (No. 3)*, PP. 400.

- Etikariena, A. (2014). Perbedaan Kelelahan Kerja Berdasarkan Makna Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Psikogenesis, Vol.2 (No. 2)*, PP. 169.
- Ismail, N. & Zainuddin, M. (2008). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan, *Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol.1 (No. 3)*, PP. 169.
- Lestari, V. N. S. (2017). Sistem Pengupahan di Indonesia, *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol.8 (No. 2)*, PP. 217.
- Mantili, R. (2021) Konsep Penyelesaian Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol.6 (No. 1)*, PP. 47.
- Mashudi. (2019). *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Surabaya:CV Jakad Publishing.
- Mawardi, D. R. (2015). Fungsi Hukum Dalam Kehidupan Masyarakat. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum Jilid 44 No. 3*.
- Murti, I M. G. W. (2021). Melihat Berbagai Sistem Hukum Di Dunia Dalam Kajian Pengantara Ilmu Hukum. *Jurnal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganेशha Volume 4 Nomor 3*.
- Nurhadianto, F. (2015). Sistem Hukum dan Posisi Hukum Indonesia. *Jurnal Tapis Vol. 11 No. 1*.
- Pambudi, L. S. (2019). Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah di Wilayah Kota Semarang Ditinjau Dari Permenaker Nomor 1 Tahun 2016. *Jurnal Indonesia State Law Review, Vol.1 (No.2)*, PP. 205.
- Perwira, D. (2003). *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*. Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU.
- Priyanka, E. (2020). Gig Economy dan Potensinya Untuk Pemberdayaan Perempuan di Indonesia. *Center Foi Digital Soecity*.
- Purba, N. (2021). Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis dan Implementasinya. *Jurnal Pembelajaran Seni dan Budaya (JPSB) Vol. 9 (No.2)*. PP. 92.
- Raharusun, J. H. (2021). Makna Kerja Menurut Karl Marx (Sebuah Kajian dari Perspektif Filsafat Manusia). *Jurnal Filsafat dan Teologi Media, Vol.2 (No.1)*, PP. 129.
- Soekanto, S. (2005). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Soekanto, S. & Mamudji, S. (2006). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Umbas, R. R. (2014). Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Jurnal Lex Privatum, Vol.II (No.3)*, PP. 113.

Uwiyono, A. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Yuli, Y. W. (2018). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas. *Jurnal Yuridis, Vol.5 (No. 2)*, PP. 192.

Zaeni, A. (2008). *Hukum Kerja*. Raja Grafindo Persada.