

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dewasa ini, persaingan usaha di Indonesia semakin ketat yang ditandai dengan munculnya banyak perusahaan-perusahaan baru. Era Globalisasi menuntut banyak perusahaan agar meningkatkan kinerja melalui pengolahan organisasi yang efektif dan efisien. Tuntutan bagi perusahaan yang ada membuat mereka harus terfokus hanya pada penanganan pekerja yang berada pada bisnis inti atau *core business*. Sedangkan untuk pekerja penunjang diserahkan kepada pihak lain. Proses inilah yang dinamakan *outsourcing*.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*. Hal ini diatur di dalam pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan :

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- 7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- 8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

- 1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

- 3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)*. Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama¹. Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Banyak perusahaan mengalihkan pekerjaan yang sifatnya *non-core* ke perusahaan lain, dengan alasan perusahaan tersebut dapat mengerjakan dengan lebih murah, lebih,cepat, dan lebih baik.

Dalam kenyataannya banyak praktek-praktek *outsourcing* yang merugikan tenaga kerja. Salah satu kasus *outsourcing* yang diangkat dalam penelitian ini adalah kasus pemutusan hubungan kerja karyawan Surya Citra Televisi (SCTV). Kasus ini berawal sejak Juni 2012, dimana 159 staf divisi *General Services* mendapatkan perlakuan diskriminatif dan diintimidasi untuk menerima Pemutusan Hubungan Kerja.

1. Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Cetakan Kedua, Percetakan Pohon Cahaya, Jakarta, 2012, hlm. 17.

PT. SCTV melakukan sosialisasi kepada para pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja sejumlah 159 orang, dimana di dalam sosialisasi tersebut manajemen SCTV memberikan tiga opsi yaitu:

1. Menerima keputusan Perusahaan untuk mengalihkan atau menyerahkan pekerjaan/fungsi penunjang kepada Perusahaan yang ditunjuk sebagai mitra kerja PT. SCTV dengan menerima kompensasi (pesangon) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Menerima keputusan Perusahaan untuk mengalihkan atau menyerahkan pekerjaan/fungsi penunjang kepada perusahaan yang ditunjuk sebagai mitra kerja, dan namun tidak bersedia ditempatkan pada perusahaan yang ditunjuk sebagai mitra kerja PT. SCTV tersebut dengan menerima kompensasi (pesangon) sesuai dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Menolak keputusan Perusahaan untuk mengalihkan atau menyerahkan pekerjaan/fungsi penunjang kepada Perusahaan yang ditunjuk sebagai mitra kerja dan tidak bersedia untuk ditempatkan pada perusahaan yang ditunjuk sebagai mitra kerja PT. SCTV tersebut dan diproses Pemutusan Hubungannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sebanyak 114 pekerja menerima keputusan PHK dan kemudian dialihkan ke perusahaan mitra SCTV yaitu PT. ISS. Dalam perkembangannya 5 orang kembali menerima perjanjian bersama untuk Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan 40 pekerja lainnya yaitu Sdr. Agus Suhandi, M. Eka Rizky, dan kawan-kawan menolak dan akan membawa kasus ini ke pengadilan.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja telah ditempuh, baik dalam tingkat bipartit maupun Tripartit namun PT. SCTV dan para karyawan tidak mendapatkan titik temu. Pihak manajemen SCTV pun membawa kasus ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Pihak penggugat dalam hal ini manajemen SCTV beralasan pengalihan ke perusahaan *outsourcing* dilakukan agar perusahaan fokus pada bisnis inti, yaitu bidang pertelevisian. Penggugat menilai Agus Suhandha dan kawan-kawan yang merupakan karyawan SCTV mengerjakan pekerjaan penunjang seperti sopir dan petugas keamanan. Pihak penggugat melaksanakan pengalihan dengan berdasarkan pada pasal 64-66 UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Permenakertrans No. 19 tahun 2012.

Pada proses lanjutan di Pengadilan Hubungan Industrial, tergugat dalam hal ini Agus Suhandha dkk sebagai karyawan tetap SCTV menjadi tergugat Rekonvensi. Beberapa tuntutan mereka antara lain mereka menyatakan, mewajibkan, menghukum dan memerintahkan tergugat rekonvensi (PT. SCTV) untuk segera mempekerjakan kembali para Penggugat Rekonvensi, karena tidak ada alasan dan dasar hukum bagi tergugat Rekonvensi untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Penggugat Rekonvensi.

Agus Suhandha dkk merupakan pekerja tetap karena masa kerja mereka berkisar 9-20 tahun. Oleh karenanya, tergugat beralasan pengalihan itu tidak punya dasar hukum dan bertentangan dengan pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Selain itu para tergugat berpendirian mengacu pasal 170 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penggugat wajib mempekerjakan kembali Agus Suhandha dkk.

Di dasarkan salah satu fakta tersebut, Majelis Hakim berpendirian sebelum pengalihan tersebut dilakukan, penggugat tidak melakukan proses sosialisasi yang cukup kepada para pekerjanya, terutama mengenai dampak pengalihan tersebut bagi para pekerjanya. Setelah pengalihan dilakukan ternyata pekerjaan tersebut masih terintegrasi dalam organisasi perusahaan penggugat, dan peralatan kerjanya, terutama untuk supir, adalah peralatan kerja yang dimiliki oleh penggugat, bukan oleh P.T. ISS.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa hukum Penggugat (PT. SCTV) pada tanggal 18 Juli 2013, kemudian dalam putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 31 Juli 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 2 Agustus 2013 dengan akta permohonan kasasi nomor 92/Srt.KAS/PHI/2013/PN.JKT.PST. Dalam kasasi pihak SCTV berdalil bahwa penggugat memiliki alasan yang cukup dan valid dalam melakukan PHK sebagaimana dimaksud pasal 64 dan 66 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junto* pasal 17 Permenakertrans *Outsourcing*. Pengugat berpendapat pasal tersebut pada pokoknya mengatur bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan penyedia Pekerja/Buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

SCTV mempunyai kegiatan inti di mana :

1. Menjalankan usaha dalam bidang jasa, hiburan multi media, komunikasi, khususnya dalam bidang pertelevisian, termasuk di dalamnya jual beli/sewa menyewa peralatan penyiaran serta usaha-usaha impor dan ekspor materi/bahan televisi;

2. Membangun/mengadakan stasiun televisi dan mengelola sarana dan prasarana untuk menyelenggarakan siaran televisi swasta;
3. Menjalankan usaha langganan dan distribusi dalam bidang pertelevisian; dan
4. Menjalankan usaha periklanan yang berhubungan dengan bidang pertelevisian

Pemohon Kasasi/Penggugat dalam hal ini pihak SCTV memutuskan untuk mengalihkan pelaksanaan pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang kepada Perusahaan lain, termasuk pekerjaan para Termohon Kasasi/para Tergugat. Pihak SCTV tetap ingin berfokus pada bisnis inti yaitu bidang pertelevisian dan menyatakan bahwa pekerjaan sopir dan tenaga pengamanan merupakan kegiatan penunjang, bukan merupakan kegiatan utama.

“Di dasarkan keberatan-keberatan yang diajukan oleh pihak SCTV sebagai penggugat kasasi, maka Mahkamah Agung berpendapat bahwa alasan yang dikemukakan PT. Surya Citra Televisi tersebut cukup alasan. Dengan demikian Mahkamah Agung dalam amar putusannya mengabulkan permohonan kasasi yaitu PT SCTV dan membatalkan Putusan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 31/PHI/G/2013/PN.Jkt.Pst tanggal 18 Juli 2013.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hal yang menarik di kaji dalam kasus ini adalah apakah ada perlindungan hukum bagi karyawan PT. SCTV berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja dan Permenakertrans No. 19 tahun 2012 dengan mengkaji putusan Mahkamah Agung No. 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang dirumuskan pada kasus diatas maka dapat ditarik rumusan masalah yaitu :

1. **Apakah dibenarkan beberapa orang tenaga kerja tetap PT. SCTV dialihkan status menjadi tenaga kerja outsourcing pada PT. ISS ?**
2. **Apakah sudah benar putusan Mahkamah Agung No. 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014 dengan memenangkan PT. SCTV ?**

1.3 TUJUAN PENELITIAN

a. Tujuan Akademik

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Hukum di Universitas Pelita Harapan Surabaya.

b. Tujuan Praktis

1. Mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi tenaga kerja tetap menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 terkait peralihan status menjadi tenaga kerja *outsourcing*.
2. Mendalami putusan Mahkamah Agung No. 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014 terkait persetujuan peralihan status tenaga kerja tetap menjadi tenaga kerja *outsourcing*.

1.4 METODOLOGI PENELITIAN

1.4.1 Tipe Penelitian

Peter Mahmud Marzuki menyatakan bahwa setiap ilmu memiliki metodenya sendiri. Apa yang dikemukakan mengidentifikasi bahwa tidak dimungkinkannya

penyeragaman metode untuk semua bidang ilmu². Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi³. Penelitian hukum ini termasuk kedalam penelitian *yuridis normatif* yaitu cara pengkajian dengan studi kepustakaan atau penelusuran pustaka (*law in book*) terhadap obyek penelitian berupa hukum yang bersifat norma (*law in book*) melalui studi pustaka.

1.4.2 Pendekatan Masalah

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan yang digunakan adalah *statute approach*, *case approach*, dan *conseptual approach*. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) difokuskan pada ketentuan UU Tenaga Kerja dan Permenakertrans No 19/2012. Pendekatan kasus (*case approach*) yang merupakan alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusannya, sedangkan *conseptual approach* mempelajari literatur dan pendapat para ahli tentang permasalahan yang diteliti

1.4.3 Bahan Hukum

Bahan hukum primer (*primary fies*) :

- Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan
- Permenakertrans No. 19 tahun 2012

Bahan hukum sekunder (*secondary sources or authoruties*) :

Literatur yang berkaitan dengan tenaga kerja khususnya outsourcing, doktrin, dan jurnal serta putusan Mahkamah Agung No. 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014

²Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Cetakan ketiga, Prenada Media Grup, Jakarta, 2010, hlm 11

³ Ibid, hlm 35

1.4.4 Langkah Penelitian

a. Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yang mana bahan-bahan hukum harus dikumpulkan (*investarisasi*) terlebih dahulu. Selanjutnya bahan hukum diklasifikasi (*classification of law*), dimana bahan-bahan hukum dipilah-pilah dan disesuaikan dengan rumusan masalah. Selanjutnya dilakukan langkah sistematisasi bahan hukum dalam arti bahan hukum disusun secara sistematis untuk mempermudah dalam membaca dan memahami.

b. Langkah Analisis

Analisis dilakukan melalui metode deduksi. Metode deduksi dilandasi premis, yaitu premis dasar yang bersifat umum karena berpedoman pada perundang-undangan, selanjutnya diterapkan pada rumusan masalah sehingga dapat dihasilkan jawaban yang bersifat khusus. Jawaban diperoleh dengan menggunakan penafsiran gramatikal dan penafsiran sistematis. Penafsiran gramatikal adalah suatu cara penafsiran Undang-Undang menurut arti kata-kata (istilah) yang terdapat pada undang-undang. Penafsiran sistematis adalah penafsiran yang menghubungkan Pasal satu dengan Pasal Lain dalam suatu undang-undang yang bersangkutan, atau dengan Undang-Undang Lain, serta membaca penjelasan Undang-Undang tersebut sehingga memahami maksudnya.

1.5 PERTANGGUNGJAWABAN SISTEMATIKA

Proposal tesis ini terdiri dari 4 bab, masing-masing terdiri dari beberapa sub bab.

Bab I; Pendahuluan, Bab ini berisikan gambaran umum permasalahan tentang tenaga kerja yang diahlikan statusnya menjadi karyawan *outsourcing* di PT. SCTV, dimana terjadi kesenjangan antara peraturan yang ada dengan fakta yang terjadi di PT. SCTV. Dikatakan demikian karena perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans No. 19 tahun 2012 masih belum memberikan perlindungan hukum sebagai mana mestinya. Selanjutnya bab ini juga mengutarakan rumusan masalah, tujuan penelitian, serta tipe penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif.

Bab II; Pengertian, hakikat tenaga kerja waktu tidak tertentu dan tenaga kerja *outsourcing*. Bab ini akan menguraikan secara teoritis pengertian tenaga kerja waktu tidak tertentu dengan segala hak dan kewajibannya serta tenaga kerja *outsourcing* yang memiliki persyaratan, hak, dan kewajiban yang berbeda dengan tenaga kerja waktu tidak tertentu beserta perjanjian kerja yang mendasarinya. Tenaga kerja *outsourcing* dalam tesis ini ditekankan pada tata cara peralihan dari tenaga kerja waktu tidak tertentu menjadi tenaga kerja *outsourcing* sebagaimana diatur dalam pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan ditinjau dari perjanjian kerja yang mengikat.

Bab III; Analisis putusan Mahkamah Agung No. 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014 atas kasus PT. SCTV. Pada awal bab ini dikemukakan kronologis kasus sengketa yang menyangkut kasus tenaga kerja waktu tidak tertentu di PT. SCTV yang diahlikan menjadi tenaga kerja *outsourcing* pada PT. ISS tidak sesuai dengan peraturan perundang-

undangan. Selanjutnya bab ini membahas ketidakbenaran amar putusan yang telah dijatuhkan oleh Mahkamah Agung yang berpihak pada PT. SCTV.

Bab IV; Penutup. Bab ini terdiri dari Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan adalah ringkasan jawaban dan preskripsi permasalahan secara singkat, sedangkan saran merupakan rekomendasi dalam perlindungan hukum untuk tenaga kerja yang bersifat tetap maupun tenaga kerja *outsourcing* di masa yang akan datang.