

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat yang terjadi di semua lini. Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan akan mengalami kesulitan bila memiliki struktur manajemen yang tidak efisien akibatnya resiko usaha dalam segala hal, termasuk resiko ketenagakerjaan pun meningkat. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada inti bisnis, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memutuskan hal-hal yang perlu diserahkan kepada perusahaan lain.<sup>1</sup> Hal ini merupakan faktor yang menyebabkan semakin tumbuh dan berkembangnya *outsourcing* di berbagai negara termasuk di Indonesia.

*Outsourcing* diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Tenaga Kerja), Pasal 64 Undang-Undang Tenaga Kerja menyatakan “*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.*” Pasal 65 memuat ketentuan dalam *outsourcing* yang menyatakan:

- (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.

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal. 186.

(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).

Larangan yang berkaitan dengan *outsourcing* diatur dalam Pasal 66 Undang-

#### Undang Tenaga Kerja:

1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

2) Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

a) Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja

b) Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak

c) Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang.

3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Namun dalam hal persyaratan pekerjaan yang bisa di *outsourc*-kan yang telah disebutkan dalam Undang-Undang ini, yaitu kegiatan yang menunjang perusahaan

secara keseluruhan atau yang bukan kegiatan utama, masih memerlukan penafsiran lagi, karena kegiatan utama dalam tiap-tiap perusahaan adalah berbeda-beda. Hal ini yang menjadi perdebatan banyak kalangan.

4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 1, 2 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.

*Outsourcing* berasal dari bahasa Inggris yang berarti “alih daya”. *Outsourcing* mempunyai nama lain yaitu “*contracting out*” merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal lain.

Pengertian Pasal 64,65,66 UU Tenaga Kerja tersebut di atas dapat dikatakan bahwa “Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis”. Hal ini terjadi karena “banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa dikerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsource*.”<sup>2</sup>

*Outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung pada sekitar tahun 1990, ketatnya persaingan mengharuskan manajemen perusahaan melakukan efisiensi dalam hal biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsource* terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.<sup>3</sup>

Istilah *outsourcing* adalah juga tenaga kerja sebagaimana diartikan dalam pasal 1 (2) UU Tenaga Kerja sebagai berikut: “*Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi*

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, Op. Cit, hal. 187.

<sup>3</sup> *Ibid.*

*kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”*Sedangkan pemberi kerja sebagaimana tertera dalam pasal 1 (4) ,*“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Pengusaha diartikan di dalam pasal 1 butir 5 sebagai berikut :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Tenaga kerja sebagai pihak yang melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan perusahaan, maka setiap pekerja harus dilandasi dengan Perjanjian Kerja. Sebagaimana dijelaskan Pasal 1 ayat 14 : *Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*

Hubungan kerja akan tercipta dengan adanya Perjanjian Kerja, Pasal 1 ayat 15: *Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.*

Rumusan pasal-pasal tersebut di atas menunjukkan adanya hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja atau perusahaan sebagaimana tertera dalam Pasal 50: *Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.* Pentingnya perjanjian kerja karena perjanjian kerja dibuat atas dasar UU Tenaga Kerja Pasal 52 di mana :

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;

- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.
- Bentuk dari perjanjian kerja ada 2 sebagaimana tertera dalam pasal 51 UU Tenaga

#### Kerja:

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja merupakan landasan bagi Tenaga Kerja karena memuat

sebagaimana tertera Pasal 54 UU Tenaga Kerja:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
  - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
  - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d. tempat pekerjaan;
  - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. Pengertian perjanjian kerja dibidang ketenagakerjaan tidak terlepas dari pasal BW

dalam Hukum Perdata sebagaimana tercantum Pasal 55 UU Tenaga Kerja, "*Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.*"

Hal tersebut tidak terlepas dari Pasal 1338, “*Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.*”

Bentuk perjanjian kerja dapat dibuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebagaimana tercantum :

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58 UU Tenaga Kerja menyangkut Persyaratan Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu : *(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.*

*Outsourcing* itu sendiri dapat dikategorikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana tertera dalam Pasal 59 UU Tenaga Kerja :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Akhir-akhir ini pada persidangan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Bandung terjadi kasus dimana Penggugat/PT. Kasakata Kimia (KK) adalah merupakan perusahaan yang berbadan hukum yang didirikan menurut ketentuan hukum Negara Republik Indonesia, yang memiliki kegiatan usaha di bidang Masterbatch. PT. KK mempekerjakan pekerja/karyawan kurang lebih sejumlah 90 (sembilan puluh) orang, untuk menunjang efektifitas dan efisiensi kegiatan operasional perusahaan ditengah ketatnya persaingan dunia usaha maka menjalin kerja sama dengan perusahaan mitra/rekanan PT. Chemindo Dwitunggal Sejati (CDS) yang merupakan perusahaan pemborongan pekerjaan (perusahaan *outsourcing*)/ penyedia pekerja untuk mengerjakan sebagian pekerjaan yang merupakan kegiatan operasional dari perusahaan Penggugat, dalam praktik lapangan pekerja/karyawan PT. CDS ditempatkan pada bersifat sebagai operasional produksi yang meliputi bagian keamanan (Satpam), Cleaning Service, Penunjang Administrasi dan Produksi. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012, tanggal 19 November 2012, tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, tetapi setelah kerja sama tersebut berjalan PT. CDS belum memiliki persyaratan sebagai perusahaan pemborongan pekerjaan sebagaimana ditentukan oleh Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012. Untuk menghindari pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku PT. KK mengakhiri kerja sama tentang pemborongan pekerjaan dengan PT. CDS terhitung sejak tanggal 30 September

2013 dan PT. CDS telah menarik seluruh karyawannya yang dipekerjakan pada Penggugat di bagian produksi termasuk Para Tergugat. Maka segala akibat/ konsekwensi/resiko atas hubungan kerjanya sepenuhnya adalah merupakan tanggung jawab dari PT. CDS. Menurut PT.KK, adalah tidak benar apabila para pekerja mempersoalkan penarikan penempatan bekerjanya dan menganggap sebagai pekerja dari Penggugat. Sehingga PT.KK tidak memperkenankan Pekerja untuk melakukan kegiatan bekerja di lingkungan perusahaan Penggugat oleh karena hubungan kerja dengan PT. CDS telah berakhir terhitung sejak tanggal 30 September 2013.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor 33/G/2014/PHI/ PN.BDG., tanggal 25 Agustus 2014 yang amarnya sebagai berikut:

**Dalam Konvensi:** Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

**Dalam Provisi:** Menolak tuntutan provisi Para Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

**Dalam Eksepsi:** Menolak eksepsi Tergugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

**Dalam Pokok Perkara :**

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi Para Penggugat Rekonvensi untuk sebagian
  2. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk membayar upah Para Penggugat Rekonvensi sejak bulan Oktober 2013 sampai dengan Juli 2014 sebesar total Rp477.400.000,00
  3. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk membayar dwangsom sebesar Rp100.000/hari
- Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Februari

2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 01 September 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 67/Kas/G/2014/PHI/PN.Bdg, dengan keputusan sebagai berikut:

1. Sebagai suatu perjanjian, maka dalam perjanjian kerjapun dianut dan diterapkan prinsip-prinsip umum perjanjian keperdataan, hal yang demikian jelas terlihat dalam ketentuan Pasal 52 dan 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang pada dasarnya adalah mengadopsi ketentuan umum perjanjian keperdataan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata;

2. Dalam perkara a quo jelas diketahui bahwa perjanjian kerja yang terjadi adalah antara Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat Konvensi adalah dengan pihak PT. Chemindo Dwitunggal Sejati, bukan dengan Pemohon Kasasi semula Penggugat Konvensi;

3. Perjanjian kerja tersebut telah dibuat sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku (Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), sehingga keberadaannya adalah sah dan mengikat bagi para pihak yang menandatangani (*pacta sunt servanda*) sebagaimana prinsip perjanjian keperdataan;

4. Dengan terjadinya pemutusan perjanjian kerja sama antara Pemohon Kasasi semula Penggugat Rekonvensi dengan PT. Chemindo Dwitunggal sejati yang dilakukan secara sepakat diantara keduanya, maka sudah tentu menimbulkan akibat hukum yang berupa selesainya perjanjian kerja-sama tersebut dan masing-masing pihak (PT. KK dan CDS) sudah tidak lagi berada dalam ikatan kewajiban untuk melaksanakan hak-kewajibannya.

Pada tingkat Mahkamah Agung memutuskan bahwa alasan dan keberatan Pemohon

Kasasi tidak dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti* telah tepat dan benar dalam menerapkan hukum, pemberi kuasa dalam gugatan yang diajukan ternyata tidak memiliki kewenangan untuk mewakili perusahaan, karena kedudukan pemberi kuasa dalam kasus ini adalah General Manager, sedangkan seharusnya sesuai ketentuan Undang-Undang Perseroan Terbatas Pasal 103 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 yang berhak bertindak memberi kuasa tertulis untuk melakukan perbuatan hukum adalah Direktur, maka dari itu permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT. KASAKATA KIMIA tersebut haruslah dinyatakan tidak dapat diterima.

Didasarkan latar belakang di atas, penulis ingin mengajukan tesis yang berjudul,  
**“ANALISIS TENTANG *OUTSOURCING* DALAM PUTUSAN MAHKAMAH  
 AGUNG NO. 746 K/PDT.SUS-PHI/2014”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah perbedaan Perjanjian Hubungan Kerja dengan Perjanjian Penyediaan Kerja Tenaga *Outsourcing*?

2. Apakah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 33/G/2014/PHI/ PN.BDG dan Putusan MA Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2014 benar dan tepat menurut UU Tenaga Kerja?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan kepada judul dan permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan bahwa tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

#### **1.3.1. Tujuan Praktis**

Tujuan praktis untuk penelitian ini adalah :

1. Untuk lebih mengetahui dan memahami perbedaan perjanjian hubungan kerja dan perjanjian penyediaan kerja yang berkaitan dengan tenaga *outsourcing*.
2. Untuk lebih memahami akibat hukum dengan keberadaan pemutusan kerja sama antara PT. Kasakata Kimia dengan PT. Chemindo Dwitunggal Sejati.
3. Untuk lebih mengetahui dan memahami kewajiban perusahaan penyedia kerja dan perusahaan pemberi kerja dengan adanya PHK.

#### **1.3.2. Tujuan Akademis**

Penelitian ini dibuat untuk melengkapi dan merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya.

### **1.4. Metodologi Penelitian**

#### **1.4.1. Tipe Penelitian**

Penelitian ini disusun menggunakan tipe penelitian Yuridis Normatif melalui studi pustaka. Pemilihan tipe penelitian yuridis normatif ini sebagaimana yang ditulis oleh Peter

Mahmud Marzuki<sup>4</sup>: “bahwa penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu yang dihadapi”.

#### **1.4.2. Pendekatan**

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Peraturan Perundang-undangan yang dikenal dengan *statutes approach*, selain itu digunakan pula pendekatan literatur yang disebut dengan *doctrinal approach* dan pendekatan komparasi yakni pendekatan melalui perbandingan antara perjanjian hubungan kerja dan perjanjian penyedia kerja.

#### **1.4.3. Sumber Penelitian Hukum**

Sumber penelitian hukum menurut Peter Mahmud Marzuki<sup>5</sup> ada dua, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Undang-Undang Dasar 1945 , Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

---

<sup>4</sup> Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Prenada Media, Jakarta, 2005, hal. 35.

<sup>5</sup> *Ibid*

Transmigrasi R.I. Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/Buruh.

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbagai buku teks,data sekunder meliputi literatur, putusan pengadilan, perjanjian kerja dan asas-asas.

#### **1.4.4. Langkah Penelitian**

Langkah pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui Inventarisasi,klasifikasi dan sistemasi sebagaimana diketahui, penelitian ini adalah penelitian studi pustaka, di mana peneliti menginventarisasi bahan-bahan hukum di perpustakaan, selanjutnya peneliti memilah-milah bahan hukum,klasifikasi sesuai dengan obyek penelitian, untuk mempermudah dalam membaca dan memahami bahan-bahan hukum tersebut diatur secara sistematisasi

#### **1.4.5. Langkah Analisa**

Analisa dilakukan dengan metode deduksi yang berawal dari hal-hal yang umum dalam hal ini adalah peraturan, perundang-undangan, doktrin, yang berlaku umum kemudian bahan-bahan hukum tersebut diterapkan pada rumusan masalah yang menghasilkan jawaban yang bersifat khusus.

### **1.5. Pertanggungjawaban Sistematika**

Tesis ini terdiri dari 4 (empat) bab yaitu :

Pada **BAB I PENDAHULUAN**, merupakan awal penulisan thesis yang dimulai dengan latar belakang permasalahan tentang pemutusan hubungan kerja *outsourcing* tanpa

pesangon dari pemberi kerja yang diteruskan sampai putusan Mahkamah Agung. Tidak diperolehnya pesangon disebabkan telah terjadi pemutusan perjanjian penyediaan tenaga kerja antara perusahaan *outsourcing* PT. Kasakata Kimia dengan PT. Chemindo Dwi Tunggal Sejati. Selanjutnya bab ini juga mengupas rumusan masalah, tujuan penelitian, serta metode penelitian yang digunakan yakni *yuridis-normatif*.

Pada **BAB II PERJANJIAN HUBUNGAN KERJA VS PERJANJIAN PENYEDIAAN KERJA BAGI TENAGA *OUTSOURCING*** menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003, Bab ini mengupas tentang pengertian tenaga *outsourcing*, perjanjian hubungan kerja, dan perjanjian penyediaan kerja, serta pemutusan hubungan kerja, dan perjanjian penyediaan kerja, serta pemutusan hubungan kerja tenaga *outsourcing* oleh perusahaan pemberi kerja terkait dengan hak dan kewajiban masing-masing.

Pada **BAB III ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRI PENGADILAN NEGERI BANDUNG NO. 33/G/2014/PHI/ PN.BDG**, di dalam bab ini mengemukakan tentang kronologis kejadian pemutusan hubungan kerja tenaga *outsourcing* tanpa pesangon melalui gugatan ke pengadilan hubungan industry di Pengadilan Negeri Bandung sampai dengan putusan Mahkamah Agung. Adapun obyek analisa berkaitan dengan pesangon yang harus diterima untuk tenaga *outsourcing* dengan adanya PHK. Di sini letak *crucial point*, pihak manakah yang harus memenuhi pesangon para pekerja *outsourcing* tersebut.

Pada **BAB IV PENUTUP**, terdiri dari kesimpulan dan saran, kesimpulan adalah jawaban singkat atas permasalahan yang dikemukakan pada BAB I dan dianalisa pada BAB II dan BAB III. Saran, sebagai mana diketahui ilmu hukum, adalah ilmu yang bersifat

perspektif sehingga memberikan gambaran putusan atau saran ke depan tentang PHK terhadap *outsourcing*.