

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (selanjutnya disebut "UUD 1945") yang merupakan landasan konstitusi Negara Indonesia, dalam Pasal 27 ayat (2) berbunyi, "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan pada Pasal 28D ayat (2) menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU Ketenagakerjaan") menyatakan, "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Dalam perkembangan jaman dan tuntutan persaingan dunia usaha, hubungan kerja tidak hanya dua arah saja yaitu hanya pemberi kerja dan pekerja, namun ada hubungan kerja tiga arah yaitu hubungan kerja *outsourcing*. Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenagakerja.¹ *Outsourcing* diatur dalam Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut "KUHP") yang menyatakan, "Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan".

UU Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai definisi *outsourcing*. Pengaturan tentang *outsourcing* dapat dilihat dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan bahwa, "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". UU

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Grafindo Persada, 2009, Jakarta, h.187

Ketenagakerjaan menetapkan bahwa dalam melaksanakan sebagaimana penyerahan pekerjaan yang berupa penyedia jasa/buruh harus memenuhi ketentuan Pasal 66. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 yaitu, pekerja tidak 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. Kegiatan yang dimaksud adalah usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja buruh (*catering*), usaha tenaga pengamanan atau satuan pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan, dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja.²

Subjek hukum dari hubungan kerja adalah pemberi kerja dan pekerja. Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan menyatakan, "Pemberi kerja adalah orang-perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain". Definisi pekerja dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan yaitu, "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Dalam suatu hubungan kerja, pastinya ada pengakhiran hubungan kerja. Pengakhiran hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa sebab, salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut "PHK") oleh pemberi kerja. Selain mendapat perlakuan yang baik dalam hubungan kerja, pekerja juga berhak mendapat PHK yang layak. PHK diatur dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 25, "Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha". Menurut Lalu Husni "Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab".³

Pemberi kerja dan pekerja seharusnya mengusahakan untuk tidak terjadi PHK karena berakhirnya hubungan kerja ini dapat dikatakan juga sebagai

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h.222

³ Lalu Husni, *Op.Cit.* h.194-195

pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja atau buruh.⁴ Menurut Lanny Ramli, "Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan".⁵ Namun Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Hak-hak itu merupakan hak-hak pekerja jika mengalami PHK oleh pemberi kerja.

Pada faktanya, banyak pekerja yang di PHK mengajukan gugatan kepada pemberi kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan tidak mendapat hak-hak sebagaimana mestinya, atau perhitungan penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sesuai. Tercatat tanggal 5 Juli 2019 dalam data Direktori Putusan Mahkamah Agung, perkara perselisihan PHK mencapai 10.200 perkara.⁶ Dalam data Sistem Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Gorontalo perkara perselisihan PHK mencapai 170 perkara dari tanggal 21 April 2015 hingga 03 Juli 2019.⁷ Salah satunya yang terjadi pada pekerja *outsourcing* yang bekerja kepada PT.MDS.

Pada tanggal 8 November 2017, para pekerja didampingi dengan Mansur Rahim sebagai kuasa hukum menggugat pihak PT. MDS sebagai tergugat pertama dan PT. UKI sebagai tergugat kedua pada bulan 8 November 2017 dengan nomor perkara 30/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Gto, 31/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Gto, 32/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Gto, 33/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Gto, walaupun pada akhirnya telah mencabut gugatan tersebut tetapi yang membuat penulis tertarik untuk membahas perkara ini adalah bahwa ternyata PT.MDS yang langsung memberhentikan

⁴ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, 2014, Jakarta, h. 136

⁵ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, 2008, Surabaya, h.31

⁶ *Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia*, 05 Juli 2019, <https://putusan.mahkamahagung.go.id/main/pencarian/?q=pemutusan+hubungan+kerja> , Diakses tanggal 05 Juli 2019

⁷ *Sistem Informasi penelusuran perkara Pengadilan Negeri Gorontalo*, 05 Juli 2019, http://sipp.pngorontalo.go.id/list_perkara/page/4/V3R2cjhDY29jVXptRHU4ZVZ0UkxBa2ZQOFE0cGlzNURWTGo2dVVtV1FaelJ0NjE2SnY3SE5PQWNUVctDaFZKMk81YVo1dE56VWdNaXoraFh4SUtvdEE9PQ==/WjViMmNzNUp2UINIOWRLZUYvWVNWdUNaUjJ0ZzE3TGd0TkNVMXFzUIFDVIBGZXFvWjhXWDhCWIVJM1JsZmJPeVINT2w5NlJtampCRkJodk4valZxdEE9PQ==/col/2 , Diakses tanggal 05 Juli 2019

pekerja dan tidak melalui PT.UKI sebagai perusahaan *outsourcing*. Para pekerja hanya diberhentikan secara lisan dan tidak mendapatkan pesangon atau hak-hak yang sebagaimana diatur dalam undang-undang. PT.MDS beralasan bahwa PHK terjadi dikarenakan adanya penurunan omzet dari perusahaan.⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis terkait pihak yang berhak untuk melakukan PHK mengingat pekerja yang di PHK tersebut adalah pekerja *outsourcing*, serta prosedur PHK dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja *outsourcing* sesuai dengan peraturan UU ketenagakerjaan dan aturan-aturan lainnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Permasalahan-permasalahan tersebut yang selanjutnya akan penulis bahas lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pemberi Kerja Kepada Pekerja *Outsourcing*".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut "Apakah PT.MDS sebagai pemberi kerja berhak melakukan prosedur PHK bagi pekerja yang berstatus *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Akademik :

Untuk memenuhi salah satu syarat akademis guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya.

2. Tujuan Praktis :

Untuk lebih mengetahui prosedur serta pemenuhan hak pekerja setelah PHK yang dilakukan oleh PT.Matahari Department Store sesuai dengan UU Ketenagakerjaan

⁸ *Pecat karyawan, Matahari Dept.Store Lepas Tanggung Jawab*, 20 desember 2017, <https://pinogunews.com/pecat-karyawan-matahari-dept-store-lepas-tanggung-jawab/>, di akses tanggal 7 oktober 2018

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Memberi pengetahuan lebih terhadap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* tentang proses pemutusan hubungan kerja *outsourcing* serta apa yang menjadi kewajiban pemberi kerja apabila melakukan PHK terhadap pekerja *outsourcing*.
2. Memberi pengetahuan dan wawasan kepada tenaga kerja *outsourcing* tentang pemberian hak-hak pekerja setelah dilakukan PHK oleh pemberi kerja serta pengetahuan terhadap proses PHK yang benar sesuai peraturan perundang-undangan.

1.5. Metode Penelitian

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian Yuridis Normatif yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan⁹

B. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan *Statute Approach* dan *Conceptual Approach*¹⁰. *Statute Approach* adalah pendekatan melalui peraturan perundang-undangan. *Conceptual Approach* merupakan pendekatan melalui konsep-konsep atau pendapat-pendapat pakar hukum yang tertuang dalam literatur.¹¹

C. Sumber Hukum

a. Bahan Hukum Primer:

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

⁹ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Karya, Jakarta, 2007, h.10

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, h.96

¹¹ *Ibid.* h.136

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4380.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4379.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Peraturan Menteri Nomor PER.31/MEN/XII.2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP/231/MEN.2003 Tahun 2003 tentang tata cara Penangguhan Upah Minimum.
- Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transimgrasi Republik Indonesia Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

b. Bahan Hukum Sekunder:

Bahan hukum yang menunjang bahan hukum primer, tidak bersifat mengikat tetapi menjelaskan mengenai olahan pendapat atau pikiran para ahli. Bahan hukum sekunder berupa:

- buku – buku hukum,
- karya tulis ilmiah,
- situs internet, serta
- literatur-literatur

D. Langkah Penelitian

a. Langkah Pengumpulan Bahan Hukum:

Penelitian dimulai dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, kemudian dilanjutkan dengan klarifikasi, dalam arti memilah-milah bahan hukum yang terkait dengan rumusan masalah. Kemudian bahan-bahan tersebut

disusun secara sistematis untuk mempermudah dalam memahami substansi bahan hukum tersebut.

b. Langkah Analisa:

Sebagai tipe penelitian yuridis normatif, maka metode yang digunakan adalah metode deduksi yaitu dimulai dari ketentuan atau hal-hal yang bersifat umum dalam hal ini adalah peraturan perundang-undangan, doktrin, serta teori-teori yang ditemukan dalam literatur yang diterapkan pada rumusan masalah untuk menghasilkan jawaban yang bersifat khusus. Untuk menjawab permasalahan tersebut, digunakan penafsiran otentik dan penafsiran sistematis.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematis

Dalam skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan awal penulisan skripsi yang meliputi latar belakang dengan mengaitkan tentang kasus yang diteliti, dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tipe penelitian dan dilengkapi dengan pertanggungjawaban sistematis.

BAB II: TINJAUAN YURIDIS TENTANG HUBUNGAN KERJA *OUTSOURCING* DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam bab ini terbagi menjadi beberapa sub bab. Sub bab pertama mengemukakan tentang hubungan hukum dalam hubungan kerja *outsourcing*. Sub bab kedua menjelaskan tentang hubungan kerja dalam hubungan kerja *outsourcing*. Sub bab ketiga memberikan penjelasan tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

BAB III: ANALISIS KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN PEMBERI KERJA TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dalam bab ini terbagi dalam beberapa sub bab. Sub bab pertama menjelaskan tentang kronologis kasus PHK terhadap pekerja *outsourcing* oleh

pemberi kerja PT MDS. Sub bab kedua menjelaskan tentang analisis sah atau tidaknya PHK yang dilakukan PT.MDS.

BAB IV: PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban singkat atas analisa rumusan masalah sebagaimana dikemukakan pada bab 1 di atas, sedangkan saran dalam bentuk masukan atau kritikan yang harus diperhatikan oleh pekerja dan pengusaha dari segi pemenuhan hak pekerja pada saat pekerja masih bekerja, dan setelah terjadi PHK