

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut “UUD 45”) berbunyi “*Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” yang berarti setiap orang berhak untuk bekerja untuk mendapatkan kehidupan yang lebih layak, dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*” Namun dalam kenyataannya masih banyak perlakuan yang tidak adil terhadap hubungan kerja khususnya bagi pekerja wanita. di Indonesia hubungan kerja telah diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU 13/2003”).

Pasal 1 ayat (1) UU 13/2003 telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. hal-hal Yang menyangkut sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain : pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja. Hal-hal yang berkenaan selama masa bekerja (*during-employment*) menyangkut : perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja. Hal-hal sesudah masa kerja antara lain pesangon, dan pension/jaminan hari tua.¹

Pasal 1 angka 2 UU 13/2003 menyatakan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, ternyata hubungan kerja itu tidak lagi konvensional atau dua arah saja yaitu hanya antara majikan dengan pegawai saja, namun ada pihak ketiga yaitu pekerja yang bekerja pada majikan yang memperkerjakannya, akan tetapi pekerja tersebut bekerja

¹ Agusmidah, **Dinamika & Kajian Teori; Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia**, hlm.23-33

pada perusahaan lain sebagai pemberi kerja, sehingga yang ada, yakni hubungan hukum antara pekerja dengan majikan dan majikan dengan pemberi kerja. Itulah yang dikenal di Indonesia dengan sistem *outsourcing* atau alih daya.

Sejak masa Hindia Belanda *outsourcing* telah diterapkan di Indonesia oleh perusahaan industri besar, seperti perusahaan perkebunan Hindia Belanda dan pertambangan. *Outsourcing* atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, telah diatur dalam Buku III Bab 7a Pasal 1601b KUH Perdata (selanjutnya disebut KUHPer), yaitu berupa perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, pemborong mengikatakan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan. *Outsourcing* Kemudian diatur dalam UU 13/2003 yang memuat tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, sebagaimana termuat yaitu dalam Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 UU 13/2003.

UU 13/2003 menetapkan bahwa dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berupa penyedia jasa/buruh harus memenuhi ketentuan Pasal 66, yaitu tidak untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tetapi untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *catering*, usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Pada faktanya ada permasalahan dalam pelaksanaan sistem *outsourcing* di Indonesia seperti yang dialami oleh seorang karyawan *outsourcing* di sebuah perusahaan swasta, yang sedang hamil 3 bulan. Pekerja wanita ini diberitahukan oleh tim *outsourcing* bahwa frontliner yang sudah menikah dan hamil 4 bulan, wajib membuat surat resign ke perusahaan. Padahal sebelumnya tidak ada aturan mengenai

hal tersebut baik secara tertulis maupun lisan, dan pihak *outsourcing* di tempat pekerja wanita ini bekerja mengatakan bahwa itu adalah peraturan tersendiri yang dibuat oleh perusahaan.²

Masalah mengenai *outsourcing* juga dialami oleh pekerja wanita yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* yakni Dewi Iriani, Ratna Hayu, Romdatun yang bekerja sebagai Satpam wanita di DPR Jakarta, Mereka adalah pekerja *outsourcing* dari PT KCI yakni sebuah perusahaan yang telah menyediakan tenaga kerja berbasis keamanan dan telah bekerja selama 6-8 tahun. Pada tanggal 15 Januari 2015 ketiga satpam wanita yaitu Ratna Hayu (hamil 4 bulan), Dewi Iriani (hamil 9 bulan), dan Romdatun (hamil 6 bulan) di PHK karena hamil sehingga dianggap tidak efektif lagi oleh PT KCI. Menurut Pasal 153 ayat (1) huruf I UU 13/2003 pekerja wanita yang sedang hamil tidak boleh di PHK. Berakhirnya perjanjian kerja Menurut Pasal 61 ayat (1) UU 13/2003 adalah apabila :

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Apabila ketiga pekerja ini tidak terima dengan PHK dan ingin melakukan upaya hukum, maka harus ditentukan upaya hukum tersebut ditujukan terhadap siapa, apakah terhadap PT.KCI atau terhadap DPR tempat mereka bekerja. Berdasarkan uraian diatas saya tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut permasalahan ini dalam bentuk skripsi dengan judul “Upaya Hukum Pekerja Wanita Yang di PHK Oleh Perusahaan *Outsourcing*”.

² <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4f2cbbf4c5f4c/hukumnya-jika-karyawati-diwajibkan-resign-karena-hamil> ,diakses jumat 19 juni 2015, pukul 10.50.

1.2. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang itu rumusan masalah yang akan diangkat adalah sebagai berikut :

“Upaya hukum apakah yang dapat ditempuh oleh pekerja wanita yang di PHK karena sedang hamil ?”

1.3. Tujuan Penelitian

A. Tujuan akademis :

Penelitian ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya.

B. Tujuan praktis :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum dan hak yang seharusnya didapat oleh ke-tiga pekerja yang diberhentikan hubungan kerjanya karena hamil, sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk lebih memahami perlindungan hukum yang diberikan pada Pekerja wanita yang mengalami masalah PHK karena alasan hamil dan tanpa diberikan pesangon sebagai hak pekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini akan berguna bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yaitu sebagai tambahan kajian dalam memperkaya penulisan hukum, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Memberikan wawasan yang luas terhadap tenaga kerja *outsourcing* Indonesia agar mengerti tentang perjanjian kerja, kelemahan menggunakan perjanjian waktu tertentu dan perjanjian waktu tidak tertentu.
3. Memberikan masukan kepada Pemerintah bahwa ketentuan mengenai cuti hamil harus dipertegas dengan pemberian sanksi terhadap perusahaan yang tidak memberikan hak cuti hamil bagi pekerja.

1.5 Metodologi penelitian

a) Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif yakni tipe penelitian melalui studi pustaka atau penelusuran hukum sebagai norma atau dogmatik. Pemilihan metode ini adalah karena sebagaimana ditulis oleh Peter Mahmud Marzuki “Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu yang dihadapi.”³

b) Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan yaitu Pendekatan Perundang – undangan (*Statute Approach*), Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Pendekatan Perundang – undangan (*Statute Approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji dan meneliti norma – norma hukum yang terdapat dalam ketentuan perundang – undangan yang terkait dengan masalah yang sedang dibahas yaitu terhadap kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yakni terhadap pemberhentian hubungan kerja oleh PT.KCI terhadap pekerja/buruh *outsourcing* karena hamil tanpa pesangon menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) adalah pengkajian pendapat para ahli, teori dari para pakar hukum melalui literatur.

c) Bahan Sumber Hukum

Bahan atau sumber hukum yang digunakan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bahan hukum primer, merupakan peraturan perundang – undangan meliputi : Undang-Undang Dasar 1945, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 2 Tahun 2004 (selanjutnya disebut “UU 2/2004”), KUHPerdara, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/ 2004 Tahun 2004 (selanjutnya disebut Kepmen 100/2004)

³ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm.35

tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Putusan Mahkamah Konstitusi No 12/PUU-I/2003, Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011.

2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang berhubungan erat dengan hukum primer karena bersifat menjelaskan sehingga membantu proses pemahaman dan analisa, antara lain literatur , asas – asas, konsep, dan doktrin.

d) Langkah Penelitian

1. Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan inventarisasi, klasifikasi, dan sistematisasi. Langkah inventarisasi dilakukan dengan mengumpulkan bahan hukum terkait melalui studi pustaka. Bahan – bahan itu diklasifikasikan sesuai kebutuhan untuk menganalisis rumusan masalah. Untuk mempermudah memahami, bahan tersebut disusun secara sistematis.

2. Analisa Atau Pembahasan

Dalam menganalisis kasus tersebut digunakan metode deduksi, dalam arti cara pemikiran/logika yang berawal dari pengetahuan yang bersifat umum yang diperoleh dari ketentuan peraturan perundang–undangan dan doktrin, yang kemudian diimplementasikan pada rumusan masalah yang kemudian menghasilkan jawaban khusus. Untuk memperoleh jawaban yang sah digunakan beberapa penafsiran, yakni penafsiran sistematis dan penafsiran otentik. Penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat susunan pasal yang berhubungan satu dengan yang lain yang ada di dalam undang – undang itu sendiri maupun dengan pasal – pasal lain dari undang – undang yang lain. Sedangkan, penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan itu sendiri.

1.6 Pertanggung jawaban Sistematika

Skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab. Masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab guna memperjelas ruang lingkup dan cakupan permasalahan yang diteliti.

Adapun urutan dan tata letak masing-masing bab serta pokok pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I ; PENDAHULUAN, bab ini merupakan awal penulisan skripsi yang mengemukakan latar belakang masalah dimana PT.KCI (perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*) melakukan PHK kepada tiga pekerja wanitanya yang tidak efektif lagi karena alasan biologis, hal ini yang dipermasalahkan dalam rumusan masalah. Selanjutnya bab ini berisikan pula tujuan, manfaat, serta metoda penelitian yang digunakan, yakni yuridis normative.

BAB II; TINJAUAN YURIDIS TENTANG HUBUNGAN KERJA DAN PHK, pada bab ini terdiri dari 2 sub-bab. Pada sub-bab pertama dikemukakan hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyalur jasa tenaga *outsourcing* dan pemberi kerja. Pada sub-bab kedua berisi tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja tenaga *outsourcing*.

BAB III ; ANALISIS KASUS PHK BAGI PEKERJA WANITA HAMIL OLEH PERUSAHAAN *OUTSOURCING*, Bab ini terdiri 2 (dua) sub-bab, pada sub bab pertama akan dikemukakan kronologis kasus, sedangkan pada sub bab kedua akan dikemukakan analisis atau pembahasan mengenai kasus PHK pekerja *outsourcing* wanita yang tidak efektif lagi karena alasan hamil tanpa pesangon menurut ketentuan Peraturan Perundang – undangan yang ada.

BAB IV PENUTUP, Bab ini terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah hasil jawaban singkat atas rumusan masalah yang dikemukakan diatas. Sedangkan saran adalah preskripsi atau masukan yang ditujukan untuk perbaikan atas penegakan hukum ke depan.