



SKRIPSI

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
PEKERJA/BURUH ALIH DAYA**

***DISPUTE RESOLUTION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP ASAL IN
OUTSOURCING WORKERS***

MOH. FADOLIK

NIM : 140710101063

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2019

SKRIPSI

**PENYELESIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
PEKERJA/BURUH ALIH DAYA**

***DISPUTE RESOLUTION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP ASAL IN
OUTSOURCING WORKERS***

MOH. FADOLIK

NIM : 140710101063

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2019

MOTTO

Ketika pekerjaan adalah kesenangan, hidup adalah sukacita! Ketika pekerjaan adalah tugas hidup adalah perbudakan.¹

- Maxim Gorky, Pecundang (1907)



¹ Gorky Marxim, *Pecundang* (1907), *Terjemahan Ahmad Asnawi* (Jakarta: Pustaka Narasi, 2015), hlm. 42

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur atas rahmat dari Allah SWT, Penulis persembahkan skripsi ini untuk:

1. Kedua Orang tua penulis yakni, Ayahanda tercinta (Bapak M. Sakir) dan Ibunda tercinta (Ibu Sulidah). Yang senantiasa terus memberikan semangat, motivasi, dukungan, dan do'a dengan tulus hati dan ikhlas, serta kasih sayangnya kepada penulis;
2. Guru-guru saya sejak dari Taman Kanak-Kanak (TK Kusuma Mulia), Sekolah Dasar (SD Negeri Sumberjo), Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTS Negeri Grogol), Sekolah Menengah Atas (SMA Negeri 1 Grogol), serta Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember yang Saya hormati, yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya;
3. Almamater tercinta Universitas Jember yang penulis banggakan.

PERSYARATAN GELAR

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
PEKERJA/BURUH ALIH DAYA**

***DISPUTE RESOLUTION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP ASAL IN
OUTSOURCING WORKERS***

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Jember

MOH. FADOLIK
NIM. 140710101136

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2018**

PERSETUJUAN

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL.....**

Oleh :

Pembimbing Utama,

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.
NIP. 196912301999031001

Pembimbing Anggota,

Rosita Indrayati, S.H., M.H.
NIP. 197805312005012001

Mengetahui :

**Ketua Bagian Jurusan Hukum Tata Negara
Fakultas Hukum Universitas Jember**

Totok Sudaryanto, S.H.,S.U.
NIP. 197805312005012001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
PEKERJA/BURUH ALIH DAYA**

Oleh :

MOH. FADOLIK
NIM.140710101063

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.
NIP. 196912301999031001

Rosita Indrayati, S.H., M.H.
NIP. 197805312005012001

Mengesahkan:
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,

Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H.
NIP. 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 15

Bulan : Januari

Tahun : 2019

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji :

Ketua Dosen Penguji,

Sekretaris Dosen Penguji,

Antikowati, S.H., M.H.
NIP. 196112021988022001

Nurul Laili Fadhilah, S.H., M.H.
NIP. 198707132014042001

Dosen Anggota Penguji :

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.
NIP. 196912301999031001

.....

Rosita Indrayati, S.H., M.H.
NIP. 197805312005012001

.....

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moh. Fadolik

NIM : 140710101063

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul: **PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA/BURUH ALIH DAYA** adalah hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Penulis bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 15 Januari 2019

Yang menyatakan,

MOH. FADOLIK

NIM. 140710101136

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur penulis panjatkan atas rahmat serta anugrah dari Allah SWT, Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, tidak lupa salam hormat penulis sampaikan kepada seluruh keluarga, seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Hukum Universitas Jember dan tak lupa juga para sahabat dari penulis. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum dan guna memperoleh gelar sarjana hukum. Skripsi ini adalah hasil kerja keras, do'a, ketelitian, dorongan, semangat, dan bantuan dari semua pihak baik secara materiil maupun secara moriil hingga skripsi ini yang berjudul “ **PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA/BURUH ALIH DAYA**” Dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan kali ini disampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Yth. Bapak dan Ibu :

1. Dr. H. Nurul Ghufron, S.H., M.H, Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember; Dr. Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.Hum, Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember; Echwan Iriyanto, S.H., M.H, Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember; Dr. Aries Harianto, S.H., M.H, Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Dr. Aries Harianto S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing Utama penulis, yang telah banyak membantu dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini, dengan kasih sayang Ibu terhadap anak bimbingannya, serta kesabaran, meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dengan memberi saran masukan sehingga Skripsi ini berjalan lancar.
3. Rosita Indrayati S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang telah banyak membantu dalam penulisan Skripsi ini dengan kesabaran dan kelembutan dalam bicara serta waktunya untuk memberikan saran sehingga skripsi ini berjalan lancar.

4. Antikowati S.H., M.H. Selaku Ketua Penguji yang telah meluangkan waktu sebagai penguji dan memberikan perbaikan supaya Skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Nurul Laili Fadhilah S.H., M.Kn. Selaku Sekretaris Penguji, yang telah meluangkan waktu sebagai penguji dan terima kasih untuk arahan dan masukan serta penguatan mental ketika ujian proposal maupun ujian Skripsi.
6. Sapti Prihatmini, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik terima kasih atas bimbingan kuliahnya dari awal kuliah sampai terakhir serta terima kasih atas saran dan waktunya Ibu.
7. Seluruh Dosen, Pegawai dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan bekal, arahan, dukungan selama perkuliahan dari semester awal sampai akhir.
8. Kakek nenek saya Mbah Parimin dan Mbah Sunarsih. Terima kasih atas dukungan dan motivasi serta harapan yang besar kepada penulis. Saya persembahkan gelar ini untuk kepada kakek nenek yang merawat dan menyayangi saya sejak kecil.
9. Keluarga besar penulis; Heru Susanto, Eko Prastyo, Zainul Arifin, Adek Thesa Ayudia P, Adek Marchela Yethi M, Keponakan saya Mizuki A Dinda, Alian Akhtar M. Dan seluruh keluarga besar dari Bapak dan Ibu Terma kasih atas dukungan selama ini yang telah mendoakan dan memberikan dukungan demi kelancaran kuliah penulis.
10. Teman Seperjuangan Charino Lastosona S.H, Agung Satriawan, Ibnu Mungafa, Sandi Cahyono, Ihsan Wahyudi, Wahyu Pradana, Ahmad Galih F. dan seluruh kawan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasinya dalam mengerjakan Skripsi.
11. Keluarga Besar paguyuban Grogol Family, Keluarga Besar IMAKA (Ikatan Mahasiswa Kediri). Terima kasih telah menjadi bagian keluarga dan teman ngopi yang menginspirasi selama ini.

12. Serta keluarga KKN UMD 28 Kel. Taman Sari Kec. Bondowoso, Arif Noviatinto, M. Khoirudin S.s, Dwi Aryo P, Yulintan Maulidar, Zhilda Devia, Riza Bella, Lutfi Inayatul, Agista Setya N, Aisyah Sugiarti, Pak Ugik, Bu Sabbit, Mas Herman, Mas Rifki, Mas Nando. Terima kasih menjadi bagian dari semangat, motivasi dan Doanya.
13. Teman saudara satu kontrakan Ihsan Prakoso, Amirul Yahya, Dyno Suryandoni, Ihsan Wahyudi, Joko Dian Ismail, Sandi Yoga P, yang telah menjalani hidup bersama dalam suka maupun duka dalam perantauan.
14. Seluruh keluarga, sahabat yang tidak disebutkan disini semuanya terima kasih atas do'a dan dukungannya di Jember.

Jember, 18 Mei 2018

Penulis

RINGKASAN

Pengaturan hukum alih daya (*Outsourcing*) diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Pelaksanaan Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Pengaturan alih daya dalam penerapannya masih mengalami berbagai kelemahan dalam pengaturannya maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Konsep alih daya dipandang dari perspektif pendekatan ekonomi adalah diperuntukan oleh pengusaha guna menurunkan efisiensi biaya produksi agar perusahaan dapat berkonsentrasi pada kegiatan utamanya. Sedangkan menurut pendekatan hukum memandang manusia sebagai subyek hukum yang perlu mendapatkan perlindungan hukum.

Dalam penulisan Skripsi ini akan membahas mengenai akibat hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh alih daya yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja serta penyelesaian hukumnya apabila terjadi perselisihan antara pekerja/buruh alih daya dengan perusahaan pemberi kerja. Adapun metodologi yang digunakan dalam menganalisa data dalam penelitian ini adalah yuridis normative dengan menggunakan 3 (tiga) pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case Approach*).

Dari kajian tersebut penulis mendapat kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja alih daya apabila dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja maka secara hukum tidak mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP). Berdasarkan ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf c yang menyatakan bahwa perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Dengan demikian pihak yang berwenang untuk mengakhiri hubungan kerja adalah perusahaan penyedia jasa bukan perusahaan pemberi kerja karena hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa. Serta apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja, maka pihak yang bertanggungjawab untuk menyelesaikan adalah perusahaan penyedia jasa pekerja.

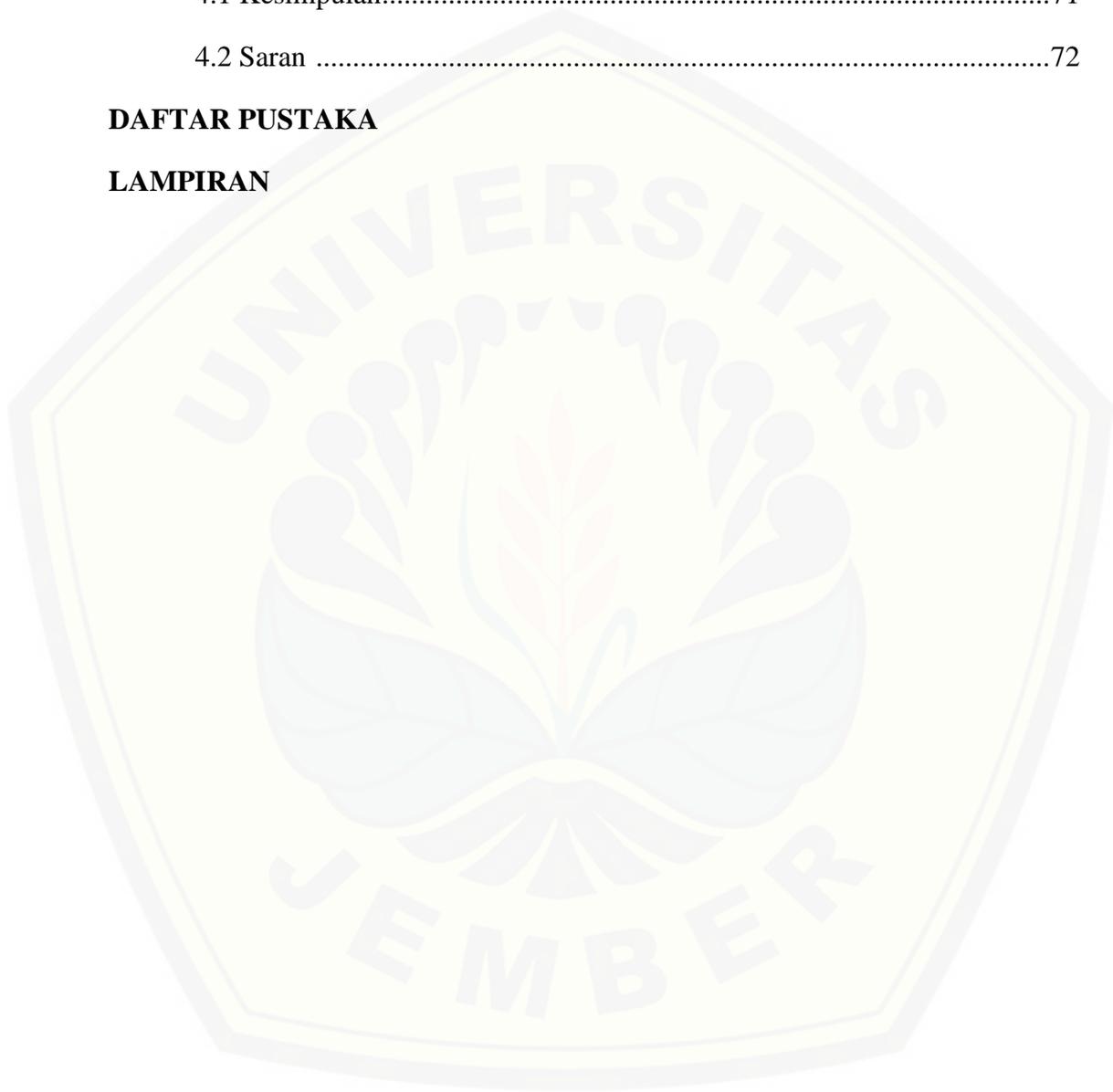
Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan, adanya peninjauan kembali terhadap pengaturan alih daya agar lebih lengkap dan sistematis, terutama adanya pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam pelaksanaan alih daya sehingga dapat memberikan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh serta adanya kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja. Oleh karena itu pentingnya peran aktif dan tanggungjawab pemerintah baik dalam bentuk pengawasan maupun penegakan hukum terhadap pelaksanaan sistem alih daya, agar selanjutnya tidak menimbulkan adanya perselisihan yang dapat merugikan kepentingan pekerja/buruh alih daya.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
RINGKASAN	xii
DAFTAR ISI	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Metodologi Penelitian	6
1.5.1 Tipe Penelitian	6
1.5.2 Pendekatan Masalah	7
1.5.3 Sumber Bahan Hukum	8
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer	8

1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder	9
1.5.4 Analisis Bahan Hukum	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Hubungan Kerja	12
2.1.1 Pengertian Perjanjian Kerja	12
2.1.2 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	14
2.2 Alih Daya (<i>Outsourcing</i>).....	22
2.2.1 Pengaturan Pelaksanaan Alih Daya	22
2.2.2 Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya	25
2.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	28
2.3.1 Pengertian, Prinsip Pemutusan Hubungan Kerja.....	28
2.3.2 Penggolongan Pemutusan Hubungan Kerja	29
2.4 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	38
2.4.1 Penyelesaian Perselisihan Di luar Pengadilan	38
2.4.2 Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan	42
BAB 3 PEMBAHASAN	43
3.1 Akibat Hukum PHK Terhadap Pekerja/Buruh Alih Daya Berdasarkan UU Ketenagakerjaan	44
3.1.1 Hubungan Hukum Pekerja/buruh Alih Daya Dengan Perusahaan Pemberi Kerja	46
3.1.2 Keabsahan PHK Terhadap Pekerja/Buruh Alih Daya Berdasarkan UU Ketenagakerjaan	50
3.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja/Buruh Alih Daya Dengan Perusahaan Pengguna Jasa	28
3.2.1 Penyelesaian Perselisihan Diluar Pengadilan.....	59

3.5.2 Penyelesaian Perselisihan Melalui Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial.....	67
BAB 4 PENUTUP.....	70
4.1 Kesimpulan.....	71
4.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



LAMPIRAN

Lampiran : Putusan Mahkamah Agung Nomor: 333 K/Pdt.Sus-PHI/2017



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia masih seringkali menjadi problematika dalam dunia ketenagakerjaan. Persoalan kebijakan pemerintah yang selalu dituntut untuk kemudian dapat memberikan keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja adalah persoalan utama. Industrialisasi dan pembangunan nasional merupakan salah satu strategi dari Pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Perkembangan ekonomi yang terus berkembang, serta tuntutan dalam dunia usaha mendorong perusahaan mencari terobosan baru untuk dapat menghadapi persaingan ekonomi global.

Salah satu terobosan yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan penyerahan sebagian pekerjaan terhadap perusahaan lain. Pelaksanaan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga dengan alih daya² (*outsourcing*). Fenomena mengenai praktik alih daya sudah berjalan meluas seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur praktik alih daya yang telah berjalan pesat ditengah kehidupan ekonomi masyarakat.

Penerapan sistem kerja alih daya pada dasarnya dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi tingginya tingkat pengangguran, agar sesuai dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat 2:³ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Secara tidak langsung akan membuat munculnya ancaman eksploitasi dan semakin memperlemah kedudukan dari tenaga kerja. Akibat dari adanya pengangguran muncul persaingan yang sangat ketat untuk mencari pekerjaan, hal ini dikarenakan ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan lapangan kerja yang ada. Dalam

² Penulis menggunakan istilah alih daya sebagai pengganti *outsourcing*

³ Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

menghadapi masalah ini maka munculah perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh (PPJP) untuk dapat menyalurkan pencari kerja pada perusahaan pencari tenaga kerja.

Hal ini dikarenakan sistem alih daya mampu melakukan efisiensi penekanan terhadap biaya pekerja (*labour cost*) serta meningkatkan produktifitas perusahaan untuk mendapatkan keuntungan maksimal. Dengan diperbolehkannya penggunaan tenaga kerja alih daya serta telah mendapatkan pengakuan dari pemerintah dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).

Dalam ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:⁴

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

Untuk memperjelas batasan regulasi penyerahan sebagian pekerjaan terhadap perusahaan lain pemerintah dibawah Kementerian Tenaga Kerja telah menindaklanjuti dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (Selanjutnya disebut Permenakertrans). Dalam Pasal 27 ayat (1) dijelaskan bahwa jenis pekerjaan yang dapat alih daya adalah:⁵ dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; dilakukan dengan perintah langsung ataupun tidak langsung oleh pemberi kerja; merupakan pekerjaan penunjang secara keseluruhan; serta tidak menghambat proses produksi secara langsung.⁶

Secara legal formal pelaksanaan perjanjian kerja alih daya juga diperkuat dengan keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 Dalam amar putusannya Mahkamah Konstitusi (Selanjutnya disebut MK) mengabulkan

⁴ Lihat Pasal 64 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Lihat Pasal 27 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta; Rajawali Pers, 2012) Hlm. 195

sebagian uji materil yaitu⁷ Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b dinyatakan Inkonstitusional dan tidak mempunyai kekuatan hukum lagi. Maka pekerja alih daya yang ditempatkan diperusahaan pemberi kerja menitikberatkan atas perjanjian hubungan kerja tentang jenis, jangka waktu dan skema terhadap pelaksanaannya sedangkan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui penyediaan jasa pekerja yang menitikberatkan pada perjanjian hubungan kerja sesuei dengan sifat pemberian kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Meskipun telah banyak perjanjian kerja yang dibuat dalam praktik alih daya telah memenuhi prosedur sebagaimana diatur dalam Undang-undang, Namun pada kenyataannya banyak perjanjian kerja yang dibuat justru menimbulkan ketidakadilan, di mana satu pihak mendapatkan keuntungan dan pihak lainnya merasa dirugikan, kerugian diantara lain disebabkan hubungan kerja yang pada umumnya bersifat tidak tetap, jaminan sosial yang hanya sebatas minimal, dan jaminan pengembangan karir tidak ada.⁸ Fakta dan peristiwa yang sering terjadi dalam praktik alih daya yaitu Stigmatisasi atas praktik alih daya selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktifitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan dalam hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja, maupun pemberi kerja dengan perusahaan penyalur jasa pekerja.

Kondisi tersebut merupakan permasalahan yang dilematis, di satu sisi pemerintah tengah berusaha meningkatkan investasi, disisi lain buruh seolah dikorbankan. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan yang mengatur alih daya, namun dalam pelaksanaannya masih jauh dari apa yang diharapkan. Ketidaksesueian antara *dassollen* dengan *dass sein* (antara peraturan perundang undangan yang berlaku dengan pelaksanaannya dilapangan) baik yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja maupun perusahaan pemberi kerja, sehingga menyebabkan posisi pekerja alih daya menjadi sangat lemah untuk

⁷ Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2009) Hlm. 219

memperjuangkan hak-haknya pada saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya disingkat PHK)

Dalam permasalahan alih daya PHK adalah ancaman yang serius terhadap pekerja/buruh alih daya PHK bagi pekerja alih daya merupakan awal dari kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa para pekerja alih daya itu sendiri maupun keluarganya, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan pemakai tenaga kerja maka pekerja ini juga tidak akan mendapatkan hak-hak normatif layaknya pekerja tetap walaupun dia sudah lama bekerja pada perusahaan pengguna tenaga kerja tersebut.

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) sebisa mungkin dihindari bahkan dilarang. Hal ini selaras dengan isi Pasal 151 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :⁹ “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Banyaknya kasus PHK terhadap pekerja kerja alih daya yang dilakukan secara sepihak sebelum masa kerjanya berakhir menjadi permasalahan yang cukup serius, dilain pihak mengangkat kasus dimana hak-hak pekerja alih daya diabaikan oleh perusahaan hal ini sontak memunculkan opini negative bahwa perusahaan tidak dapat memanusiakan manusia dan tidak bertanggungjawab hanya karena persoalan upah yang seharusnya masih diterima oleh pekerja.

Dalam sistem alih daya juga sangat rentan timbul konflik perselisihan antar perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dimana pemberi kerja dapat beralih berlindung dibawah ketentuan Perundang-undangan bahwa secara hukum mereka tidak bertanggung jawab terhadap nasib pekerja alih daya ketika terjadi PHK (misalnya setelah dipekerjakan sekian tahun) atau kerugian yang diderita konsumen/pihak ketiga. Sedangkan perusahaan penyedia jasa pekerja bisa saja berargumen, bahwa ia hanya perusahaan kecil yang semata

⁹ Lihat Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

berfungsi sebagai penyalur tenaga kerja. Aksi saling lempar tanggung jawab timbul dari rumusan ketentuan alih daya yang tidak lengkap dan tidak sistematis.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam, yang hasilnya akan dituangkan guna menyelesaikan penulisan (Skripsi) dengan judul : “ **PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA/BURUH ALIH DAYA** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah perusahaan pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh alih daya ?
2. Bagaimana penyelesaian hukumnya apabila pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja berselisih dengan perusahaan pemberi kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar memperoleh sasaran yang dikehendaki, perlu kiranya ditetapkan suatu tujuan penelitian. Adapun tujuan dalam penelitian Skripsi ini adalah :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis permasalahan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan pemberi kerja terhadap pekerja alih daya yang dipekerjakan dari perusahaan lain;
2. Untuk mengkaji dan menganalisis terkait penyelesaian hukumnya apabila pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja berselisih dengan perusahaan pemberi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Agar memperoleh sasaran yang dikehendaki, perlu kiranya ditetapkan suatu tujuan penelitian. Adapun tujuan dalam penelitian skripsi ini adalah :

1. Secara Teoritis, yaitu memberi sumbangan pemikiran dan pengembangan dalam bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan, Serta bagi penulis penelitian ini dalam rangka menambah dan memperdalam wawasan keilmuan, berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja alih daya serta penyelesaian hukumnya ;

2. Secara Praktis, yaitu diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan kepada pekerja alih daya serta khususnya sebagai kontribusi terhadap lembaga pembentuk peraturan perundang-undangan dalam rangka menetapkan suatu peraturan, yang berhubungan dengan permasalahan alih daya serta penyelesaian hukumnya.

1.5 Metode Penelitian

Pemikiran yang bermanfaat dapat dituangkan dalam suatu bentuk karya ilmiah. Dalam pembuatan suatu karya ilmiah tentu tidak akan terlepas dari metode penelitian. Penelitian hukum yang dilakukan untuk dapat menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai skripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.¹⁰ Metode penelitian hukum adalah suatu cara yang digunakan dalam Ilmu Hukum untuk menemukan suatu kebenaran hukum. Untuk itu metode yang digunakan harus tepat, karena metode penelitian merupakan faktor penting dalam penelitian karya ilmiah atau Skripsi sehingga dapat mencapai tujuan dan mengetahui obyek yang sedang dibahas. Metode yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan Skripsi ini adalah yuridis normative (*legal research*), yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma hukum positif yang berlaku. Penelitian yuridis normative dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-Undang, peraturan-peraturan serta literature yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.¹¹

1.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah merupakan proses pemecahan atau penyelesaian masalah melalui tahap-tahap yang telah ditentukan sehingga mencapai tujuan

¹⁰Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum (edisi revisi cetakan ke 12)*, Jakarta, Kencana, hlm 35.

¹¹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 12.

penelitian.¹² Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang sedang diteliti untuk dicari jawabannya.¹³ Metode pendekatan masalah yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), (*case approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan peraturan perundang-undangan, bahwa peraturan-perundang undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum. Dengan demikian, pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) adalah pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi.¹⁴ Pendekatan Undang-Undang ini dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang dibahas.

Pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan cara melakukan kajian terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Yang menjadi kajian pokok didalam pendekatan kasus adalah *ratio decidendi* atau *reasoning* yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan. Di dalam pendekatan kasus, beberapa putusan pengadilan dikaji untuk digunakan sebagai referensi dalam menyelesaikan permasalahan yang dibahas.¹⁵

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum berkaitan dengan pengertian hukum, konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu hukum yang sedang diangkat.

¹² Muhammad Abdul Kadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra aditya bakti, hlm. 112.

¹³ *Ibid*, hlm. 133.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 97.

¹⁵ *Ibid*, hlm 93

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sarana dari suatu penelitian yang digunakan untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan skripsi mengenai apa yang seharusnya diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum menurut Peter Mahmud Marzuki dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Disamping itu, penelitian hukum juga dapat menggunakan bahan non hukum apabila dipandang perlu. Sumber bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan Skripsi ini terdiri dari 2 macam yaitu :¹⁶

1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas.¹⁷ Bahan-bahan hukum primer yang digunakan terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah, perbuatan perundang-undangan dan putusan hakim. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian Skripsi ini adalah :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
5. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁶*Ibid*, hlm. 183.

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana, 2005), hlm. 141.

1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Sumber bahan hukum sekunder merupakan sumber bahan hukum yang diperoleh dari semua publikasi tentang hukum yang bukan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum tersebut meliputi literatur ilmiah, buku-buku, kamus hukum, jurnal hukum, serta komentar-komentaras putusan pengadilan yang bertujuan untuk mempelajari isu pokok permasalahan yang dibahas.¹⁸

Bahan hukum sekunder yang dapat dijadikan rujukan adalah bahan hukum yang harus berkaitan dengan pengkajian dan pemecahan atas isu masalah hukum yang dihadapi. Oleh karena itu, bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan Skripsi ini adalah buku hukum, literatur hukum, jurnal hukum, makalah ilmiah hukum, dan bahan hukum sekunder yang berhubungan dengan Hukum Ketenagakerjaan.

1.5.4 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum yang penulis gunakan adalah menggunakan analisa deduktif, yaitu melihat suatu permasalahan secara umum sampai pada hal-hal yang bersifat khusus untuk mencapai skripsi atau maksud yang sebenarnya. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara studi kepustakaan. Baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah diklasifikasi menurut sumber dan hierarkinya untuk dikaji secara komprehensif.

Analisis bahan hukum bertujuan untuk menjelaskan suatu permasalahan dengan memberikan arti atau makna terhadap bahan hukum yang telah diolah sebelumnya. Bahan hukum yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif-kualitatif, yaitu pembahasan secara sistematis dengan menggambarkan, menjabarkan dan menginterpretasikan norma atau kaidah hukum dan doktrin hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

¹⁸*Ibid*, hlm. 182.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hubungan Kerja

2.1.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidssovereenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHperdata mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.¹⁹

Selanjutnya pengertian mengenai perjanjian kerja, dikemukakan juga oleh Subekti yang mengatakan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah antara buruh dengan seorang pengusaha, dimana perjanjian kerja ditandai dengan ciri: adanya upah/gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*bahasa Belanda, dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”.²⁰

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para para pakar tersebut di atas, menunjukkan bahwa posisi yang satu yakni pekerja/buruh adalah tidak sama dan tidak seimbang. Apabila dibandingkan dengan posisi dari pihak pengusaha. Dengan demikian dalam melaksanakan hubungan hukum atau hubungan kerja maka posisi hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam posisi yang sama dan seimbang. Jika menggunakan ketentuan dalam Pasal 1313 KUHperdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melakukan suatu hal. Bekerja pada pihak yang lainnya menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya bekerja dibawah pihak lain atau dibawah perintah orang lain. Kalimat

¹⁹ R Subekti dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (c), cet. 12, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1979), hlm. 327.

²⁰ Subekti, *Aneka Perjanjian* (b), cet. 12, (Bandung: PT Alumni, 1977), hlm. 63

“dibawah perintah”, merupakan norma dalam perjanjian kerja yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian yang lain.

Perihal ketentuan “dibawah” mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lain, atau dibawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada wewenang perintah. Dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Maka dengan adanya ketentuan ini, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk di bawah perintah majikan. Hal tersebut berdasarkan pada Pasal 1603 b KUHPerduta.²¹

Ketentuan tersebut diatas, menunjukkan bahwa kedudukan pihak yang satu yaitu pekerja/buruh, adalah tidak sama dan dibawah. Jika dibandingkan dengan kedudukan pihak pengusaha, dengan demikian dalam pelaksanaan hubungan hukum atau kerja kedudukan hukum antara kedua belah pihak tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang. Demikian juga dengan ketentuan diatas jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu pada ketentuan yang termuat dalam Pasal 1313 KUHPerduta bahwa kedudukan anatara pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang.

Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berbeda apabila dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja pada Pasal 1601 a KUHPerduta. Dalam ketentuan Pasal tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri kepada pihak lain namun hanya ada satu pihak saja yang berada dibawah perintah pihak yang lainnya yakni pihak pekerja/buruh. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan diri namun berhak memerintah orang lain yaitu pihak majikan/pengusaha.²²

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 yang dimaksud “Perjanjian Kerja” adalah hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat 1

²¹ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, cet. 3, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 42.

²² *Ibid.*, hlm. 31.

dinyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam Pasal 51 Ayat 2 dinyatakan bahwa perjanjian kerja dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.2 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHperdata. Syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut adalah :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Yang dimaksud dengan sepakat adalah kedua belah pihak mengadakan perjanjian telah mencapai persesuaian kehendak, sehingga apa yang telah dikehendaki pula oleh pihak yang lainnya. Sepakat mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing, yang dilahirkan oleh para pihak dengan tidak ada paksaan, kekeliruan dan penipuan.²³

Kesepakatan dari pihak-pihak yang membuat perjanjian, yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persetujuan secara bebas dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Kehendak satu pihak haruslah juga kehendak pihak yang lainnya. Kesepakatan harus diberikan dalam keadaan sadar, bebas dan bertanggung jawab. Tiga hal yang dapat menyebabkan tidak tercapainya kesepakatan secara bebas, yaitu paksaan, khilaf dan penipuan.

- 1) Paksaan, terjadi jika seseorang memberikan persetujuannya karena ia takut pada suatu ancaman. Misalnya ia akan dianiaya atau akan dibuka rahasianya jika ia tidak menyetujui suatu perjanjian. Yang diancamkan harus mengenai suatu perbuatan yang dilarang oleh undang-undang. Jikalau yang diancamkan itu suatu perbuatan yang memang diizinkan oleh undang-undang, misalnya ancaman akan menggugat yang bersangkutan di depan hakim dengan penyitaan barang, itu tidak dapat dikatakan suatu paksaan.

²³ R Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, cet. 32, (Jakarta; PT Internusa, 2003), hlm. 135.

- 2) Kekhilafan dapat terjadi, mengenai orang atau mengenai barang yang menjadi tujuan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Kekhilafan mengenai orang, terjadi misalnya jika seseorang direktur opera membuat kontrak dengan orang yang dikiranya seorang penyanyi yang tersohor, tetapi kemudian ternyata bukan orang yang dimaksud. Hanya namanya saja yang kebetulan sama. Dalam Pasal 1322 KUHPerdara yang dimaksud dengan kekhilafan adalah apabila pihak yang membuat perjanjian keliru mengenai sifat, harga dan jenis obyek yang diperjanjikan.
- 3) Penipuan terjadi, apabila satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan yang tidak benar, disertai dengan kelecikan-kelecikan, sehingga pihak lain terbujuk karenanya untuk memberikan perizinan. Dalam Pasal 1328 KUHPerdara yang dimaksud dengan penipuan adalah apabila salah satu pihak memberikan informasi yang tidak benar mengenai subyek maupun obyek yang diperjanjikan dengan tujuan untuk mempengaruhi pihak lain agar menyetujui perjanjian tersebut.

Persetujuan dapat dinyatakan dengan tegas maupun dinyatakan secara diam-diam. Kedua belah pihak dalam suatu perjanjian, harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikat diri dan kemauan itu harus dinyatakan. Suatu perjanjian harus dianggap lahir pada waktu tercapainya suatu kesepakatan antara kedua belah pihak. Sedangkan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 52 huruf a dinyatakan bahwa kesepakatan kedua belah pihak. Maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Cakap merupakan syarat umum untuk dapat melakukan perbuatan hukum secara sah yaitu harus dewasa, sehat akal pikiran dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu. Dilihat dari sudut rasa keadilan, orang-orang yang nantinya akan terikat oleh suatu perjanjian haruslah mempunyai kemampuan untuk menginsyafi segala tanggung jawab yang akan dipikulnya karena perbuatannya.

Dalam Pasal 1329 KUHPerdata dinyatakan bahwa: Tiap orang berwenang untuk membuat perikatan, kecuali jika ia dinyatakan tidak cakap untuk hal itu”. Kedua belah pihak harus cakap menurut hukum untuk bertindak sendiri. Sebagaimana telah diterangkan, beberapa golongan orang oleh undang-undang dinyatakan “tidak cakap” untuk melaukan sendiri perbuatan-perbuatan hukum. Mereka yaitu, seperti orang dibawah umur, orang dibawah pengawasan (*curatele*) dan perempuan yang telah kawin (Pasal 1330 KUHPerdata).²⁴

Selain kecakapan, ada lagi yang disebut kewenangan, apabila ia mendapat kuasa dari pihak ketiga untuk melakukan perbuatan hukum tertentu misalnya membuat perjanjian. Tidak ada kewenangan apabila tidak mendapat kuasa untuk itu. Jadi untuk dapat membuat suatu perjanjian, seorang itu harus dewasa, sehat pikirannya dan tidak dibatasi atau dikurangi wewenangnya didalam melakukan perbuatan hukum.

3. Suatu hal tertentu

Menurut Pasal 1338 KUHPerdata, segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang untuk mereka yang membuatnya. Hal ini dimaksudkan bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah artinya tidak bertentangan dengan undang-undang yang mengikat kedua belah pihak, perjanjian ini pada umumnya tidak ditarik kembali, kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang ditetapkan oleh undang-undang.

Menurut Pasal 52 huruf c Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas dasar adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

4. Suatu sebab yang halal

Menurut Pasal 1335 KUHPerdata, suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan. Suatu sebab yang halal merupakan syarat yang keempat untuk sahnya suatu perjanjian. Menurut Pasal 52 huruf d Undang-undang No.13 tahun 2003

²⁴ *Ibid.*, hlm. 136.

tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesulian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-undang menghendaki untuk sahnyanya suatu perjanjian harus ada suatu sebab yang diperbolehkan atau apa yang dikehendaki oleh kedua belah pihak dengan mengadakan perjanjian itu. Sebab yang tidak diperbolehkan ialah yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan atau ketertiban umum.

Sebenarnya keempat syarat tersebut diatas, dapat dibagi ke dalam dua kelompok :²⁵

- a. Syarat subjektif adalah suatu syarat yang menyangkut pada subyek-subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian dimana hal ini meliputi kesepakatan antara para pihak yang mengikatkan dirinya dan kecakapan pihak yang membuat perjanjian.
- b. Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian itu, ini meliputi hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Dalam suatu syarat subyektif, jika syarat itu tidak dipenuhi maka salah satu pihak mempunyai hak meminta suatu perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan itu adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya (perizinannya) secara tidak bebas. Jadi perjanjian yang telah dibuat itu mengikat juga selama tidak dibatalkan tadi.

Dengan demikian nasib suatu perjanjian seperti itu tidaklah pasti dan tergantung pada kesediaan suatu pihak untuk menaatinya. Lain halnya dengan suatu syarat obyektif, jika suatu syarat tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya dari semula tidak pernah ada dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan menjadi gagal. Dengan demikian, maka tidak ada dasar untuk saling menuntut didepan hakim.

Asas kebebasan berkontrak, yang menjadi asas utama dalam suatu perjanjian pada mulanya dipengaruhi oleh pandangan individual dan kebebasan

²⁵ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 93.

individu baik kebebasan berkontrak berpangkal pada kesamaan kedudukan para pihak, pandangan terhadap hak milik sebagai hak yang paling sempurna serta adanya prinsip bahwa setiap orang harus memiliki sendiri setiap kerugian yang ditimbulkan akibat adanya suatu perjanjian, serta setiap orang harus memiliki tanggung jawab setiap kerugian yang ditimbulkan akibat suatu perjanjian, serta memiliki hak yang sama.

Kebebasan liberal yang mengagungkan individualisme mempunyai pandangan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan yang sama akan dapat menimbulkan ketidakadilan yang besar bagi seseorang, baik dibidang social, politik maupun ekonomi. Oleh karena itu pemerintah harus ikut campur tangan dalam hal pembuatan suatu perjanjian yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap kelompok-kelompok tertentu, yang pada umumnya mempunyai kedudukan social dan ekonomi yang relatif lemah.

Campur tangan pemerintah diperlukan, ditinjau dari pihak pengusaha dipandang layak karena bertujuan untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini buruh. Agar tercapai keseimbangan yang mendekatkan masyarakat pada tujuan Negara yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk tiap-tiap warga Negara. Di dalam penjelasan umum, Undang-undang No.12 Tahun 1954 tentang Perjanjian Buruh antara lain disebutkan bahwa pokoknya mengakui adanya serta berdasarkan atas kemauan dari kedua belah pihak itu, serat berdasarkan atas kemauan dari kedua belah pihak itu untuk mendapatkan persetujuan tentang apa yang dikehendaki. Tetapi walaupun demikian kekuasaan itu harus dibatasi, yaitu yang oleh pemerintah dianggap layak.

Dalam perjanjian pada umumnya dan perjanjian pada khususnya asas kebebasan berkontrak tetap menjadi asas yang utama, namun dalam ketentuan yang mengatur itu terdapat ketentuan-ketentuan tersendiri, hal ini dikarenakan antar pihak yang mengadakan perjanjian kerja terdapat perbedaan-perbedaan, baik mengenai kondisi, kedudukan hukum dan berbagai hal antara mereka yang membuat pekerjaan kerja. Pihak yang satu, dalam hal ini pekerja/buruh mempunyai kedudukan yang lebih rendah jika dibandingkan dengan kedudukan dan kondisi dari pihak pengusaha/majikan.

Dengan adanya kenyataan bahwa antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut ada kedudukan yang berbeda dan tidak seimbang sehingga diperlukan adanya intervensi dari pihak ketiga yaitu pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah yaitu pekerja/buruh. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja dan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian di atas dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu:²⁶

- a. Adanya unsur work (*pekerjaan*), Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian). Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja dan hanya dengan seizin pengusaha pekerja dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena yang bersangkutan dengan keahliannya. Maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia otomatis perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.
- b. Adanya unsur perintah, Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan sebelumnya, adanya perbedaan inilah yang menjadikan hubungan kerja berbeda dengan hubungan yang lainnya.
- c. Adanya Upah, Upah memegang peranan penting dalam hubungan perjanjian kerja. Bahkan dapat dikatakan tujuan utama seorang pekerja/buruh bekerja pada pengusaha/majikan adalah untuk memperoleh upah/gaji. Sehingga jika tidak adanya unsur upah maka hubungan tersebut bukanlah merupakan suatu bentuk hubungan kerja.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta, maksudnya bahwa pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja harus sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu, harus dikehendaki juga oleh pihak yang lain. Pihak

²⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hlm. 65.

pekerja/buruh menerima pekerjaan yang ditawarkan pihak pengusaha/majikan dan pihak pengusaha/majikan menerima pekerja/buruh untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian merupakan syarat mutlak, maksudnya pihak pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan harus dalam keadaan cakap dalam membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur dan tidak sedang terganggu jiwanya. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdara adalah lingkup dari syarat adanya hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, yang akibat hukumnya akan melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian yaitu pekerjaan yang diperjanjikan haruslah halal, yang maksudnya adalah pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja tersebut sah.

Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian disebut sebagai syarat subyektif, karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian tersebut. Sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan dipekerjakan yang diperjanjikan tersebut harus halal disebutkan sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.

Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya darai awal perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Kalau syarat subyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut harus dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi pihak yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut masih mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Dalam Pasal 51 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Secara normatif bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, baik pihak pkerja/buruh maupun pihak pengusaha/majikan, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri, bahwa saat ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja dalam bentuk tertulis. Hal ini disebabkan karena masyarakat sudah terbiasa dengan dasar kepercayaan saja dalam membuat perjanjian kerja secara lisan tanpa memperhitungkan adanya potensi timbul adanya suatu perselisihan kelak jika perjanjian kerja dibuat hanya dengan faktor kepercayaan/secara lisan.

2.2 Alih Daya (*Outsourcing*)

2.2.1 Pengaturan Alih Daya Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Alih Daya atau *Outsourcing* merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. Alih daya dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non core business unit*) ataupun secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit alih daya.²⁷

Pengaturan mengenai alih daya diatur dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yaitu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Perlu diketahui bahwa istilah perusahaan lainnya dalam UU Ketenagakerjaan sama dengan perusahaan pemborong atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dalam hal ini adalah perusahaan penyedia jasa pekerja.

²⁷ Iftida Yasar, Apakah Benar Outsourcing Bisa Dihapus?, (Jakarta: Pohon Cahaya, 2013), hlm. 17.

Perusahaan induk dapat menyerahkan hanya sebagian pekerjaan kepada pihak luar dengan perjanjian tertulis dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan itu. Selanjutnya, hanya jenis pekerjaan tertentu yang diperbolehkan diserahkan kepada pihak luar. Pekerjaan-pekerjaan tersebut adalah:

1. Pekerjaan yang dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
2. Pekerjaan yang dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung oleh pemberi pekerjaan.
3. Pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
4. Pekerjaan yang tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud diatas tidak terpenuhi, maka status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih demi hukum menjadi hubungan kerja pengusaha atau pemberi kerja tersebut.²⁸ Kemudian ketentuan lain yang mengatur jenis pekerjaan yang dapat diserahkan yaitu Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan serta Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, dalam ketentuan Pasal tersebut menyatakan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:²⁹

- 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.

Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan juga dijelaskan lebih lanjut pada Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 yaitu Pasal 17 ayat (1),(2):

- 1) Pekerjaan yang dapat diserahkan pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

²⁸ Suwanto, Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2003) hlm. 18

²⁹ Lihat Pasal 3 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

2) Kegiatan jasa penunjang yang dapat diserahkan pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh meliputi:

1. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
2. Usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
3. Usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
4. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
5. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Jika syarat pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain tidak dipenuhi dan perusahaan tidak berbadan hukum, maka demi hukum hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh yang bersangkutan. Secara yuridis pembuatan perjanjian pemborongan pekerjaan harus dibuat secara tertulis dan tidak boleh secara lisan dan apabila tidak memenuhi syarat perjanjian kerja waktu tertentu maka tidak boleh menggunakannya.

2.2.2 Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya

Permasalahan yang menjadi keberatan pekerja terhadap sebagian substansi UU Ketenagakerjaan mengenai sistem alih daya adalah pengusaha melakukan praktik alih daya yang substansial berimplikasi buruk terhadap hak demokrasi untuk mendirikan serikat pekerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Alih daya (*outsourcing*) dapat mengurangi kekuatan serikat pekerja walau telah diatur dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a.³⁰ namun dalam dalam Pasal 1 angka 15 dengan tegas dijelaskan bahwa yang dimaksud hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.³¹

Apabila kita melihat dari bentuk perjanjian kerja alih daya pada umumnya dapat diketahui bahwa dalam perjanjian kerja tersebut memang sudah memenuhi adanya unsur pekerjaan dan upah namun tidak terdapat unsur perintah karena perusahaan penyedia jasa pekerja sama sekali tidak mempunyai kewenangan untuk memberikan perintah, hal tersebut terlihat secara *de facto* bahwa kewenangan

³⁰ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila Di PHK*. Op.,cit. hlm. 56.

³¹ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

memberikan perintah terletak pada perusahaan pengguna jasa alih daya yaitu dimana pkerja itu dipekerjakan. Dalam keadaan tersebut dapat dikatakan terdapat inskonsistensi dalam pengaturan alih daya.

Pada Pasal 52 ayat (1) huruf a, terdapat unsur kesepakatan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja alih daya. Dalam unsur kesepakatan kedua belah pihak yang dibuat diatas juga tidak terpenuhi adanya unsur hukum secara keseluruhan, karena pada dasarnya kesepakatan yang dibuat berdasarkan unsur keterpaksaan oleh pekerja tersebut sebagai dampak susahny mencari pekerjaan, sehingga mengakibatkan pekerja harus menerima peraturan-peraturan yang diajukan oleh perusahaan walaupun hal tersebut sangat merugikan mereka.

Perlindungan hukum bagi pekerja aih daya sebenarnya tidak boleh terlampaui jauh dari standart perlindungan hukum bagi pekerja pada umumnya dan jika kita lihat pada peraturan yang ada, perlindungan hukum bagi pekerja alih daya harus disamakan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, tetapi karena tidak adanya ketegasan status hukum dari pekerja alih daya, mengakibatkan hak pekerja alih daya menjadi tidak terpenuhi.

Dengan tidak terpenuhinya unsur perjanjian kerja dengan sendirinya menimbulkan tidak adanya perlindungan hukum yang pasti bagi pekerja alih daya. Dengan perjanjian kerja dalam bentuk alih daya, sebagaimana Pasal 156 ayat (2) dan (3) terkesan hanya menjadi hiasan saja. Uang pesangon dalam Pasal tersebut hanya untuk upah selama 2 (dua) bulan kerja. Sednagkan uang penghargaan masa kerja (UPMK) tidak mungkin didapat pekerja alih daya, karena pekerja yang di PHK minimal telah bekerja selama tiga (3) tahun untuk mendapatkan UPMK sebesar 2 (dua) bulan upah.

Hak pekerja alih daya terhadap jamsostek (jaminan social tenaga kerja) tidak jelas disebutkan didalam perjanjian kerjanya. Pekerja alih daya pada dalam jamsostek disebutkan hak untuk mendapatkan jaminan atas 4 (empat) program jamsostek, yaitu:³²

³² H. Zulkarnain Ibrahim, "Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja dalam Kajian UU No. 13 Tahun 2003",op.,hlm.87.

1. Program jaminan kecelakaan kerja;
2. Program jaminan kematian;
3. Program jaminan tabungan hari tua;
4. Program jaminan pemeliharaan kesehatan.

Namun yang menjadi pertanyaan adalah tentang bagaimana penerapan hak terhadap program jaminan tabungan hari tua, dimana perjanjian kerja alih daya waktunya paling lama hanya 2 (dua) tahun. Upah yang diperoleh pekerja alih daya biasanya dalam bentuk upah Minimum Provinsi (UMP) Walaupun ada kenaikan upah setia tahun, hal tersebut dikarenakan adanya penyesueian Peraturan Daerah tentang UMP saja. Kehendak untuk mendapatkan upah layak, jauh dari harapan para pekerja alih daya. Untuk pekerja tetap saja belum tentu mendapatkan upah layak. Namun paling tidak ada kriteria dalam penentuan skala upah, misalnya melalui penjenjangan upah dan lain sebagainya.

Demikian juga dengan tabungan pension, hal ini juga tidak mungkin didapat oleh pekerja alih daya, walaupun mereka selalu memperpanjang perjanjian kerja dari waktu ke waktu. Oleh karena itu perlu adanya ketegasan dalam praturan perundang-undangan bahwa setelah kontrak pertama atau kedua berakhir, pekerja alih daya harus diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan tersebut atau dengan penerapan cara lain yang lebih layak bagi pekerja tersebut.

Perlindungan terhadap pekerja sebagaimana telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur dalam peraturan pelaksanaannya, bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh sebab itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tentang hukum terhadap pekerja berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Perlindungan hukum diatas seharusnya diterima oleh semua pekerja alih daya tanpa terkecuali.

Namun dalam pelaksanaannya sering terjadi penyimpangan, baik yang disebabkan oleh ketidaktegasan peraturan yang mengaturnya maupun kurangnya etikad baik dari pengusaha demi memperoleh keuntungan. Penyimpangan yang paling sering terjadi terhadap pekerja alih daya adalah terkait dengan jangka

waktu hubunga kerja dan hak-hak yang seharusnya mereka terima. Sebagaimana telah di atur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang sebenarnya secara tidak langsung telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaannya.

2.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2.3.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Aspek hukum setelah hubungan kerja tercipta adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja.³³ Pemutusan hubungan kerja merupakan tidak diharapkan terjadi terutama oleh pekerja, mengingat akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan awal kesengsaraan pekerja/buruh dengan pengurangan atau hilangnya penghasilan pekerja/buruh untuk diri dan keluarganya.

Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.³⁴ Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan, alasan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan dipihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha hubungan kerja tidak terjadi karena sangat merugikan para pihak terutama pihak yang berkedudukan lebih lemah yaitu pihak pekerja/buruh.

³³ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 194

³⁴ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pembahasan pemutusan hubungan kerja, erat hubungannya dengan pemecatan secara sepihak oleh pihak pengusaha. Padahal lingkup pemutusan hubungan kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha saja, karena kedua belah pihak mempunyai hak yang sama untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Meskipun pemutusan hubungan kerja mempunyai dampak yang lebih besar kepada pihak pekerja/buruh yakni kehilangan pekerjaan sebagai mata pencaharian di pihak pekerja/buruh, namun di pihak pengusaha juga terdapat kerugian dengan hilangnya biaya yang telah dikeluarkan oleh pihak pengusaha untuk membayar pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh tersebut serta biaya pergantian tenaga kerja.

Secara normatif, pemutusan hubungan kerja dikuatkan dengan adanya suatu ketentuan dari lembaga yang dikenal dengan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk mengetahui fungsi dan wewenang lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lebih dahulu harus diketahui mengenai pengertian perselisihan perburuhan :

1. Menurut Pasal 1 ayat 16 UU Nomor 25 Tahun 1997 tentang Perselisihan Hubungan Industrial :Perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan syarat kerja, aturan kerja, hubungan kerja dan/atau kondisi kerja.
2. Menurut Pasal 1 butir c UU Nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan : Perselisihan perburuhan merupakan pertentangan antara pengusaha perkumpulan pengusaha dengan serikat buruh atau gabungan berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan atau keadaan perburuhan.

2.3.2 Penggolongan Pemutusan Hubungan Kerja

Ketentuan Dalam perkembangannya, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja tidak hanya terbatas pada pemberhentian pekerja/buruh saja, namun juga membatasi kebebasan pengusaha untuk melakukan pemberhentian kepada pekerja/buruh yang harus didasarkan pada alasan-alasan yang didasarkan

dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dari tindakan kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja /buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan peraturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, hanya ada 3 (tiga) macam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu :³⁵

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.

Hubungan kerja dapat putus/demi hukum, hubungan kerja tersebut harus putus secara otomatis, dan kepada pekerja/buruh dan pengusaha/majikan tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang. Di sini, baik pihak pengusaha maupun pekerja/buruh hanya bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi dalam:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Hal ini terjadi apabila jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.
- b. Pekerja/buruh meninggal dunia, Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, perjanjian kerja telah berakhir.

Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan mengenai pemutusan hubungan kerja yang putus demi hukum dalam beberapa Pasal sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah di persyaratkan secara tertulis sebelumnya.³⁶

³⁵ Djumialdji, *Op. Cit.*, hlm. 45.

³⁶ Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- e. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.³⁷
- f. Perusahaan tutup, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan harus tutup, atau keadaan memaksa (*force majeure*).³⁸

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, disini buruh secara aktif meminta diputuskan hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dalam hal-hal sebagai berikut ;³⁹

- a. Dalam masa percobaan pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran. Dalam ketentuan Pasal 4 Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 disebutkan bahwa masa percobaan tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dahulu kepada calon pekerja/buruh.

Dalam ketentuan Surat Edaran Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Nomor 362/67 disebutkan bahwa dengan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu tentang adanya masa percobaan, berarti tidak ada masa percobaan.

³⁷ *Ibid.*, Pasal. 163 ayat 1.

³⁸ *Ibid.*, Pasal. 164 ayat 1.

³⁹ Djumialdji, *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)* (c), (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hlm. 14

- b. Dengan meninggalnya pengusaha, buruh berhak memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran.
- c. Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan, maka pekerja/buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.
- d. Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran tanpa persetujuan pengusaha/majikan, maka pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dapat dilakukan sebagai berikut ;

- a. Pekerja/buruh mengundurkan diri.⁴⁰
- b. Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan.⁴¹
- c. Permohonan pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁴²
- d. Permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja.

Pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan kesalahan sebagai berikut :⁴³

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut.

⁴⁰ Lihat Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴¹ *Ibid.*, Pasal. 163 ayat 1.

⁴² *Ibid.*, Pasal. 169 ayat 2.

⁴³ *Ibid.*, Pasal. 169 ayat 1.

- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesulian pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dalam prakteknya, point-point pemutusan hubungan kerja diatas jarang kecil kemungkinan terjadi. Hal ini dikarenakan karena rendahnya pengetahuan pekerja/buruh mengenai hukum ketenagakerjaan, selain itu juga karena faktor lebih besarnya perbandingan antara lapangan kerja yang tersedia dengan jumlah pekerja/buruh yang ada. Seolah-olah pihak pekerja/buruh lah yang mengemis akan adanya pekerjaan baginya, dan pihak pengusaha dapat berpotensi melakukan tindakan perlakuan sewenang-wenang karena merasa pihak yang memegang kendali/pemegang lapangan kerja yang dibutuhkan oleh pihak pekerja/buruh. Bergesarnya nilai-nilai yang menyebutkan bahwa masing-masing pihak, baik pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha sama-sama saling membutuhkan.

3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena:

- a. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.⁴⁴
- b. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib.⁴⁵
- c. Pekerja/buruh melakukan tindakan Indisipliner dengan melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁴⁶
- d. Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan.⁴⁷
- e. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telah diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan public.⁴⁸

⁴⁴ *Ibid.*, Pasal. 158 ayat 1.

⁴⁵ *Ibid.*, Pasal. 160 ayat 3.

⁴⁶ *Ibid.*, Pasal. 161 ayat 1.

⁴⁷ *Ibid.*, Pasal. 163.

⁴⁸ *Ibid.*, Pasal. 164 ayat 2.

- f. Pekerja/buruh meninggal dunia.⁴⁹
- g. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
- h. Pekerja/buruh mangkir.
- i. Pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti.

Dari point-point diatas, yang menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena disebabkan terjadinya kemunduruan dalam perusahaan sehingga perlu dilakukannya rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh, dan alasan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan, baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat. Kesalahan ringan dan kesalahan berat yang menjadi dasar adalah berdasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan atau dalam perjanjian kerja bersama.

Dalam pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan rasionalisasi atau pengurangan karyawan/pekerja/buruh, serta alasan kesalahan ringan pekerja/buruh, maka seluruh elemen yakni pengusaha/majikan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha/ dengan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh secara langsung dengan dilakukan proses perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dengan mempertimbangkan tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan pekerja/buruh.

Apabila dalam proses perundingan yang telah dilakukan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan

⁴⁹ *Ibid.*, Pasal. 166

hubungan kerja melalui sebuah penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus melalui tahap-tahap sebagai berikut:⁵⁰

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Segala upaya maksudnya adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang akhirnya dapat menghindarkan terjadinya pemutusan hubungan kerja seperti pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja serta pembinaan terhadap pekerja/buruh, dan sebagainya.
- 3) Jika perundingan menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus disertai alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila pemutusan hubungan kerja tersebut telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja diberikan jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan. Selain putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selain itu, pengusaha dapat melakukan penyimpangan yaitu berupa tindakan skorsing kepada

⁵⁰ Djumaldji, *Op. Cit (a)*, hlm. 48

pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

2.4 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.4.1 Penyelesaian Perselisihan Diluar Pengadilan

1. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja /buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.⁵¹ Perundingan bipartit disebut juga sebagai forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/buruh. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.

Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para pihak, yang sekurang-kurangnya memuat :⁵²

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila tercapai kesepakatan maka para pihak membuat perjanjian bersama yang mereka tandatangani. Kemudian perjanjian bersama ini didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial wilayah oleh para pihak ditempat perjanjian bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama adalah untuk menghindari kemungkinan adanya salah satu pihak ingkar.

Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Bila gagal mencapai kesepakatan, maka pekerja/buruh dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian perselisihan yang panjang melalui perundingan tripartit.

⁵¹ Lihat Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁵² *Ibid.*, Pasal. 6 ayat 2.

2. Perundingan Tripartit

Dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa ada 3 (tiga) forum penyelesaian perselisihan yang dapat dipilih oleh para pihak :

a. Arbitrase

Adalah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang disepakati secara tertulis oleh semua pihak dengan memilih arbiter tunggal atau majelis arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan tersebut waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja, sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbitrase. Bila terjadi pergantian arbiter, jangka waktunya dapat diperpanjang paling lama 30 hari sejak arbiter pengganti manandatangani surat perjanjian arbitrase. Bila disepakati para pihak, arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaiannya tersebut satu kali selambat-lambatnya 14 hari kerja.

Dalam proses penyelesaiannya perselisihan tersebut, pada kesempatan pertama arbiter wajib mengupayakan perdamaian. Bila perdamaian tercapai, maka dibuatkan akta perdamaian. Akta perdamaian tersebut didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter yang membuat akta perdamaian. Apabila isi akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah akta perdamaian itu didaftarkan.

Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Keputusan arbitrase ini bersifat final, kecuali untuk alasan tertentu dapat diajukan pembatalan kepada Mahkamah Agung. Walaupun ditetapkan bahwa putusan arbitrase bersifat final, namun untuk kasus tertentu dapat diajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter.⁵³

⁵³ Agn. B. Nemen dan Florenciaoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 34.

Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.⁵⁴

b. Konsiliasi

Adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang bersifat netral.⁵⁵

Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁵⁶

Dalam menyelesaikan sengketa, pada kesempatan pertama konsiliator wajib mendamaikan semua pihak. Jika terjadi kesepakatan untuk berdamai, maka dibuatkan perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum tempat dibuatnya perjanjian tersebut. Untuk memutuskan perselisihan tersebut konsiliator paling lama 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Bila kesepakatan tersebut tidak dijalankan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di tempat pendaftaran perjanjian bersama. Bila konsiliator gagal mendamaikan semua pihak, konsiliator mengeluarkan anjuran penyelesaian secara tertulis paling lambat 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Persetujuan atau penolakan semua pihak terhadap anjuran tersebut harus

⁵⁴ *Op. Cit.*, (g) Pasal. 1 angka 15.

⁵⁵ *Ibid.*, Pasal. 1 angka 13.

⁵⁶ *Ibid.*, Pasal.1 angka 14.

disampaikan paling lama 10 hari kerja, sejak menerima anjuran tertulis dari konsiliator.

Anjuran tertulis yang disetujui para pihak diikuti dengan dibuatnya perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Bila anjuran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau semua pihak, maka salah satu pihak atau semua pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat dengan mengajukan gugatan.⁵⁷

c. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.⁵⁸ Bila para pihak tidak memilih arbitrase atau konsiliasi untuk menyelesaikan masalah mereka, maka sebelum mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus melalui mediasi.

Apabila kesepakatan tercapai, maka dibuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum tempat perjanjian bersama tersebut dibuat. Namun bila kesepakatan gagal, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis harus dibuat selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama. Semua pihak harus memberikan jawaban atas anjuran tertulis tersebut, paling lama dalam waktu 10 hari setelah menerima anjuran tertulis.

Mediator wajib menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari kerja sejak menerima pendaftaran penyelesaian konflik. Anjuran tertulis yang ditolak salah satu atau semua pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Bagi pihak yang tidak memberikan pendapat, berarti ia menolak anjuran tertulis dari mediator. Bila anjuran diterima,

⁵⁷Agn. B. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Op. Cit*, hlm. 37.

⁵⁸ *Op. Cit.*, (g) Pasal. 1 angka 11.

maka dalam waktu tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum perjanjian bersama itu dibuat untuk mendapatkan akta pendaftaran.⁵⁹

2.4.2 Penyelesaian Perselisihan Melalui Lembaga Pengadilan

1. Pengadilan Hubungan Industrial

Adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.⁶⁰ Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan.⁶¹

1. Pada tingkat pertama, mengenai perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Pada tingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
3. Pada tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain yang dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja.

⁵⁹ Agn. B. Nemen dan Florenciaoy Gloria, *Op. Cit*, hlm. 38. ¹¹⁰

⁶⁰ *Op. Cit.*, (g) Pasal. 1 angka 17.

⁶¹ Agn. B. Nemen dan Florenciaoy Gloria, *Op. Cit*, hlm. 98

Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dalam proses mediasi ataupun menolak anjuran konsiliator dalam proses konsiliator, maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial bertugas untuk mengadili perselisihan hubungan industrial, perselisihan yang timbul akibat adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, juga termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap perjanjian bersama yang dilanggar oleh salah satu pihak.

2. Mahkamah Agung

a. Kasasi

Pihak yang menolak putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dapat langsung mengajukan kasasi sebagai pengadilan tingkat bandingnya ke Mahkamah Agung.

Sama seperti di Pengadilan Hubungan Industrial, untuk mempersingkat penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha di tingkat kasasi pun dibatasi jangka waktu penyelesaiannya. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengamatkan bahwa putusan kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan. Putusan kasasi tersebut dapat berupa menolak, membatalkan atau mengabulkan kasasi.⁶²

Dalam tingkat kasasi, Mahkamah Agung berwenang untuk membatalkan putusan yang disebabkan antara lain :⁶³

1. Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya.
2. Majelis hakim salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.
3. Majelis hakim lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Undang -Undang yang mengancam dengan kelalaian batalnya perbuatan yang bersangkutan.

Sebaliknya, apabila Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi karena pengadilan telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku

⁶² *Ibid.*, hlm. 42

⁶³ *Ibid.*, hlm. 43.

atau karena lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Undang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan tersebut.

Penolakan kasasi lebih menyangkut *Judex Factie*, seperti hakim tidak salah menerapkan hukum atau kasasi yang diajukan bukan merupakan wewenang hakim kasasi atau mungkin disebabkan alasan permohonan kasasi tidak sesuai dengan pokok perkara.⁶⁴

b. Peninjauan Kembali

Adalah upaya hukum luar biasa, yang dimaksudkan agar putusan pengadilan, termasuk Pengadilan Hubungan Industrial atau putusan Mahkamah Agung yang telah berkekuatan hukum tetap kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum tetap. Pengajuan Peninjauan Kembali dapat dilakukan, apabila keadaan tertentu yang ditentukan Undang-undang, seperti adanya bukti baru (*novum*) dan atau adanya kekhilafan hakim dalam menerapkan hukumnya.⁶⁵

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 43

⁶⁵ *Ibid.*, hlm. 44

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penulisan Skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Pemecatan atau PHK terhadap pekerja/buruh alih daya secara hukum bukan merupakan kewenangan dari perusahaan pemberi kerja, sehingga apabila perusahaan pemberi kerja ingin mengakhiri hubungan kerja maka harus 'dikembalikan' ke perusahaan penyedia jasa pekerja. Dengan demikian pihak yang berwenang untuk mengakhiri hubungan kerja adalah perusahaan penyedia jasa bukan perusahaan pemberi kerja karena secara hukum hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Berkaitan dengan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja sepenuhnya menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja, sedangkan perusahaan pemberi kerja tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan ganti rugi apapun.
2. Apabila terjadi perselisihan antara pekerja/buruh alih daya dengan perusahaan pemberi kerja maka pihak yang bertanggungjawab untuk menyelesaikan perselisihan adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, sebagaimana ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf c yang menyatakan bahwa perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan bipartit. Jika dalam perundingan bipartite mengadakan perjanjian bersama tersebut. Jika dalam perundingan bipartit ini tidak tercapai suatu kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahapan

perundingan tripartit, yakni dengan memilih melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dengan perundingan tripartit ini jika tercapai suatu kesepakatan maka wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah sengketa

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka saran yang dapat diberikan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya ada peninjauan kembali terhadap pengaturan alih daya, mengingat seringkali terjadi kesalahan/kekeliruan dalam penerapannya. Berkaitan dengan pengaturan alih daya sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan saat ini belum mampu melindungi hak-hak pekerja alih daya yang mengalami penyalahgunaan ketentuan oleh pihak pengusaha;
2. Diharapkan juga terciptanya peraturan pelaksanaan ketentuan PHK terhadap pekerja alih daya yang dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi semua pihak;
3. Adanya penegakan hukum yang berkeadilan dan sanksi yang lebih tegas kepada setiap perusahaan yang melanggar aturan bidang ketenagakerjaan. Demikian juga penyelarasan peraturan tentang alih daya perlu dilakukan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA**BUKU/LITERATUR**

- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, cet. 3, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008
- Djumialdji, *Pemutusan Hubungan Kerja Perselisihan Perorangan*, Jakarta: Bina Akasara, 1987
- Husni, Lalu. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hartono Widodo dan Judiantoro, dalam buku Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Raja grafindo Persada, Jakarta, 2013
- Iman Soepomo, hukum perburuhan bagian pertama hubungan kerja, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 198
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2001.
- Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji.1985.*Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sidabuntar, Edy Sutrisno, *Pedoman Penyelesaian PHK*, cet. 2, Tangerang: Eipres 2008
- Yasar, Iftida, *Apakah Benar Outsourcing Bisa Dihapus?* Jakarta: Phon Cahaya, 2013
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Raja grafindo Persada, Jakarta, 2013

SUSUNAN PERATURAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1847 Tentang Peratutan Hukum Perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

JURNAL

Sehat Damaika, Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut UU. No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, DDS Publishing, 2006

Esti Ropikhin, Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Pembuatan Perjanjian *Outsourcing* dan Perjanjian kerja waktu tertentu, Tesis, Program Studi Magister Kenotariatan, Universitas diponegoro, 2010