

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

Kondisi perekonomian di Indonesia sebagai Negara berkembang (*Developing Countries*) dapat dikatakan mengalami kemajuan dari tahun-tahun sebelumnya. Oleh karenanya, kemudahan dalam melakukan segala transaksi ekonomi sangat diperlukan, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang menjadi salah satu ujung tombak perekonomian di Indonesia, salah satunya kemudahan dalam hukum perusahaan adalah tersedianya perusahaan alih daya/perusahaan *outsourcing* sebagai penyedia yang menyediakan suatu layanan jasa bagi perusahaan pengguna atau pemberi kerja (*Pemberi Kerja/User*) dan yang akan kita bahas di skripsi kali ini adalah perusahaan penyedia jasa *security*. Mengamati “perusahaan” sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara *inheren*, struktur dan fungsinya adalah anti-tesis bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dan selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Penulis mengatakan demikian, karena memang keberadaan perusahaan *outsourcing* yang semestinya keberadaannya untuk membantu perusahaan pengguna/pemberi kerja (*User/Pemberi Kerja*) tak jarang menimbulkan banyak permasalahan. Kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Kehadiran Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sementara peran Negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal. Indikasi lemahnya

perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terlihat dari problematika *outsourcing* (Alih Daya) yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika *outsourcing* (Alih Daya) memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial yang beroperasi melalui “*dis-solution subject*”, yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi. Problema *outsourcing* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dengan Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu. Seperti yang akan dalam penulisan skripsi kali ini adalah terkait sengketa yang terjadi antara *security*, dengan perusahaan *outsourcing* atau dalam hal ini disebut perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna jasa.

Penolakan sistem *outsourcing* dilatar belakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang oleh Karl Marx<sup>1</sup> dikatakan mengeksploitasi pekerja/buruh. “Dalam konteks yang sangat paradok inilah perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme financial, *neo-leberalisasi*, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadap-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain”.<sup>2</sup> Legalisasi *outsourcing* memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada efektivitas hukum, dimana berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju. Nyatanya legalisasi sistem *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarakat, karena bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

---

<sup>1</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009, h.23

<sup>2</sup> Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Penerbit: In-TRANS Publising, Malang, 2008, h.3.

(SP/SB) yang selama ini menghendaki perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka.

Tuntutan penghapusan sistem *outsourcing* muncul dari berbagai pihak, namun pada kenyataannya eksistensinya masih diakui di Indonesia meski menuai protes dari berbagai pihak dengan alasan “sistem *outsourcing* kurang manusiawi karena mengeksploitasi buruh”<sup>3</sup>. Bahkan dalam kesempatan lain, Aliansi Buruh Menggugat (ABM) dan Front Perjuangan Rakyat (FPR) pada saat peringatan Hari Buruh Sedunia (*Mayday*) Tahun 2008 di Bundaran Hotel Indonesia, telah melontarkan isu “Hapuskan Sistem Kontrak dan *outsourcing*”. ABM memandang sistem buruh kontrak dan alih daya (*outsourcing*) menyengsarakan kaum pekerja/buruh, system mana telah membuat status para buruh makin tak jelas sehingga bisa terputus hubungan kerjanya kapan saja pengusaha mau. “Oleh karena itu, kita harus menolak sistem buruh kontrak,” teriak Ketua Umum ABM Sastro<sup>4</sup> pada saat itu.

Peristiwa-peristiwa seperti di atas memperlihatkan adanya peningkatan resistensi dan militansi pekerja/buruh yang selama ini selalu termarginalkan dan mengalami berbagai ketertindasan baik secara ekonomi maupun sosial dari pengusaha sebelum, selama dan setelah mereka bekerja. Pasca dilegalkannya sistem *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi, pemerintah justru mereduksi tanggungjawabnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Kebijakan dibidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik pada tingkat lokal maupun nasional dirasakan kurang mengarah pada upaya-upaya proteksi (*social protection*). *Employment policy* justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja/buruh sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki nilai jual (terkait upah murah) untuk para investor. Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural,

---

<sup>3</sup> Harian Jawa Pos, Opini Publik, Selasa 2 Juni 2009, h. 7

<sup>4</sup> .....Hapuskan Sistem Kontrak dan Outsourcing? Mayday 2008: <http://www.google.co.id/> diakses tanggal 1 Agustus 2017.

substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan financial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan. “Sikap, tindakan dan kebijakan pengusaha dan pemerintah seperti ini mencerminkan adanya kesalahan paradigmatis dalam menempatkan posisi buruh. Tekanan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha ketimbang buruh. Dalam system perekonomian Indonesia yang kapitalistik, pengusaha lebih diposisikan sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi, karena itu pemerintah lebih banyak memfasilitasi kelompok pengusaha ketimbang kelompok buruh. Akibatnya buruh dibayar sangat murah, bahkan termurah di antara Negara-negara di Asia.”<sup>5</sup> Indikasi banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya), sehingga dalam praktiknya yang di-*outsource* adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di-*outsource* mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang;
- b. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (Pemberi Kerja) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan yang tidak berbadan hukum.
- c. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja

---

<sup>5</sup> Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Penerbit: In-Trans Publising, 2008. h. 93.

langsung pada perusahaan Pemberi Kerja dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam *outsourcing* dikenal dua jenis kegiatan yaitu *outsourcing* sebagaimana tertuang dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, penelitian ini hanya menguak tabir kompleksitas pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (pemborongan pekerjaan) sebagaimana diatur dalam Pasal 65 Karena dalam praktik pemborongan pekerjaan ini banyak terjadi penyimpangan atau pelanggaran ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*.

Salah satu penyimpangan atau pelanggaran ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* terjadi yaitu pada kasus Putusan Nomor 232K/Pdt.Sus-PHI/2014. Penyimpangan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh *security* telah bekerja 5 Tahun 5 Bulan melalui kontrak *outsourcing*;
- b. Pekerja/buruh *security* di-PHK secara sepihak oleh perusahaan penyedia jasa tidak berbadan hukum;
- c. Hak-hak pekerja/buruh *security* tidak terpenuhi;
- d. Perusahaan penyedia jasa tidak berbadan hukum.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk penelitian skripsi dengan judul: **Penyelesaian Sengketa Pemberhentian Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja dan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Dan Penyelesaian Sengketa Antara Pemberi Kerja Dengan Pekerja. (Studi Kasus Putusan Nomor 232K/Pdt.Sus-PHI/2014)**

Penulis percaya bahwa, hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi pengambil kebijakan publik untuk memperbaiki substansi, struktur dan kulturalnya menimbulkan dampak yang cukup luas bagi masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan dunia usaha serta upaya penegakan hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

## **I.2. Rumusan Masalah.**

- a. Bagaimana hubungan hukum antara pemberi kerja, perusahaan alih daya dan pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*?

- b. Bagaimana penyelesaian sengketa hubungan kerja *outsourcing* antara perusahaan penyedia jasa tidak berbadan hukum *security* melakukan PHK secara sepihak pada pekerja/buruh *security*?

### **I.3. Ruang Lingkup**

Penelitian ini membahas hubungan hukum antara pemberi kerja, dan pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing* serta penyelesaian sengketa hubungan kerja *outsourcing* antara perusahaan penyedia jasa tidak berbadan hukum melakukan PHK secara sepihak pada pekerja/buruh *security*.

### **I.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengkaji hubungan hukum antara pemberi kerja, perusahaan alih daya, dan pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*.
- 2) Untuk mengkaji penyelesaian sengketa hubungan kerja *outsourcing* antara perusahaan penyedia jasa tidak berbadan hukum melakukan PHK secara sepihak pada pekerja/buruh *security*.

#### **b. Manfaat Penelitian.**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1) Manfaat Teoritis.**

Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait penyelesaian sengketa Pemberi Kerja, perusahaan alih daya, dan pekerja/buruh *security*.

##### **2) Manfaat Secara Praktis.**

Memberikan masukan bagi Pemerintah, Pemerintah Daerah, pengusaha dan pekerja/buruh serta Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam praktik *outsourcing* dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan terkait penyelesaian sengketa antara Pemberi Kerja, Perusahaan Alih Daya, dan buruh/pekerja *security*.

## I.5. Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

### A. Kerangka Teori

#### 1). Teori Perlindungan Hukum

Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu defenisi dan digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.<sup>6</sup>

Menurut Harjono,<sup>7</sup> Para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum. Banyak tulisan-tulisan yang dimaksudkan sebagai karya ilmiah ilmu hukum baik dalam tingkatan skripsi, tesis, maupun disertasi yang mempunyai tema pokok bahasan tentang “perlindungan hukum”. Namun tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan hukum secara cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum. Konsekwensi dari tidak adanya konsep tersebut akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.

Padanan kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*”, dalam bahasa Belanda “*rechtsbecherming*”. Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “perlindungan hukum”. Di tengah langkanya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya:

“Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, 2009, h.3

<sup>7</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. h. 373.

tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum”.<sup>8</sup>

Dari batasan tersebut jelaslah bahwa konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. “Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu “Perlindungan” dan “Hukum”, artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku”.<sup>9</sup>

Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*).

Kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial, telah beroperasi melalui “*dis-solution subject*” yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi. Karl Marx (1818-1883) dengan Teori Nilai Kerjanya menyatakan “bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh”.<sup>10</sup> Menurut Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya-maksudnya keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.<sup>11</sup>

Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*.

---

<sup>8</sup> *Ibid.* h. 357.

<sup>9</sup> .....<http://id.answers.yahoo.com/> diakses tanggal 1 Agustus 2017.

<sup>10</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009, h. 23

<sup>11</sup> Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, Penerjemah: Ali Yahya, Penerbit Al-Huda, 2007, h. 71.



Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis dalam mengeksploitasi buruh. Selanjutnya menurut Marx:

“Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja. Nilai-surplus, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis.<sup>12</sup>”

Teori Marx ini merupakan analisis terhadap kesenjangan di bawah kapitalisme dan bagaimana mengatasinya, ia menawarkan teori masyarakat kapitalis yang didasarkannya pada pandangan tentang hakikat manusia, bahwa manusia itu sosial dan produktif, artinya, diperlukan sebuah kerjasama dalam menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan untuk bertahan hidup, namun pada akhirnya kapitalisme yang merusak segalanya sehingga memisahkan individu dengan proses produksi.

## **2). Teori Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial**

Hubungan industrial adalah bagian penting dari kegiatan perindustrian dan kegiatan perindustrian bagian tak terpisahkan dari kegiatan ekonomi makro yang sekarang ini sudah begitu terbuka dan sangat kompetitif. Negara-negara yang sekarang ini telah masuk kelompok negara maju pernah melewati tiga pase pembangunan yaitu pase integrasi sosial dalam rangka mewujudkan stabilitas sosial, pase industrialisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan ekonomi, dan pase mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial. Sedangkan kondisi Indonesia dan juga negara-negara berkembang lainnya untuk dapat sejajar dengan negara-negara maju harus melaksanakan pembangunan ke tiga pase pembangunan tersebut secara sekaligus, karena untuk terwujudnya kesejahteraan dan keadilan sosial yang diamanatkan UUD 1945 haruslah berhasil untuk mewujudkan integrasi social dan berhasil untuk peningkatan kemampuan ekonomi nasional. Saat ini Indonesia masih dihadapkan pada masalah-masalah gangguan integrasi sosial, terutama di Papua, juga dihadapkan pada

---

<sup>12</sup> *Ibid.*

masalah kompetitifnya kegiatan industri untuk mendapatkan pasar hasil produksi.

Dengan latar belakang beratnya tantangan dan hambatan proses pembangunan, tentunya untuk terwujudnya masyarakat adil dan makmur sesuai konstitusi, sangat diperlukan hukum yang betul-betul punya kemampuan untuk mendukung pemerintah dalam mewujudkan proses pembangunan, termasuk diperlukannya hukum ketenagakerjaan yang dapatantisipasi masalah hubungan industrial. Secara teoritik untuk efektifnya hukum dalam rangka mewujudkan ketertiban, keadilan, dan kebenaran dalam hubungan industrial, selain diperlukan adanya perangkat-perangkat materi hukum sesuai kebutuhan masyarakat industrial juga diperlukan kemampuan para pelaksana hukum tersebut didalam penerapannya. Untuk kebangkitan dan peningkatan ekonomi nasional diperlukan aturan hukum yang dapat mendorong dunia usaha, melalui semangat kewirausahaan, juga perlindungan terhadap kepentingan pekerja/ buruh. Untuk reformasi hukum kewirausahaan diperlukan perangkat aturan hokum yang mendorong dan atau memberi kemudahan setiap warga Negara yang berkeinginan untuk masuk atau berkecimpung di dunia usaha, sehingga membentuk warga masyarakat yang berjiwa pengusaha yang betul-betul siap untuk bersaing di pasar global. Termasuk didalamnya memberi kemudahan dalam hal perizinan dan juga perpajakan bagi warga masyarakat yang mendirikan perusahaan.

Dalam rangka reformasi Hukum Ketenagakerjaan diperlukan perangkat aturan hukum yang dapat mewujudkan hubungan yang harmoni antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/ majikan, atau sebaliknya antara pengusaha/ majikan dengan pekerja/ buruh, melalui pelaksanaan hak dan kewajiban secara konsisten, terutama dalam hal perlindungan hak-hak pekerja/ buruh yang biasanya dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha/ majikan. Untuk terwujudnya hubungan yang harmoni antar para pihak komunitas masyarakat industrial telah ada perangkat peraturan hukum ketenaga kerjaan diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk pelaksanaan hukum materil juga telah ada hukum formal yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dibentuk PHI (Peradilan Hubungan Industrial) yaitu peradilan yang khusus menangani perselisihan hubungan industrial. Sehingga untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari lembaga peradilan (*litigation*) dan lembaga di luar peradilan (*non litigasi*), yang terdiri dari: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

#### **(a) Bipartit**

Bipartit adalah lembaga pertama yang wajib digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-undang ini memberi peluang pada lembaga bipartit untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas musyawarah mufakat/ kekeluargaan antara pekerja/ buruh dengan majikan/ pengusaha, atau antara serikat pekerja dengan majikan.<sup>13</sup>

Penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, jika waktu 30 hari tersebut terlampaui maka perundingan dinyatakan batal demi hukum.. Hasil perundingan kedua belah pihak tersebut adalah dokumen perjanjian bersama, yang wajib didaftarkan pada PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) pada Pengadilan Negeri setempat.

#### **(b) Mediasi**

Sesuai ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila tidak terjadi kesepakatan antara para pihak bersengketa, sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan para pihak sebelum perkara sampai ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) dapat digunakan Lembaga Mediasi. Perkara yang ditangani lembaga mediasi adalah

---

<sup>13</sup> Indonesia, Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), Pasal 6 dan Pasal 7

perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Mediator dalam rangka penyelesaian perkara melakukan mediasi atau menjadi juru damai yang dapat menjadi penengah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial tersebut. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan Mediator tersebut. Selanjutnya perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

### **(c) Konsiliasi**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga Konsiliasi. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsasi oleh Konsiliator tersebut didaftarkan di Pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat.

### **(d) Arbitrase**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase. Perkara yang ditangani lembaga arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan di dalam suatu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial

Sesuai ketentuan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak, putusan arbitrase bersifat pinal dan tetap, karena itu tidak dapat diajukan gugatan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), terkecuali bila dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke MA (Mahkamah Agung) RI.

Arbiter untuk penyelesaian sengketa hubungan industrial diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Ia bertugas untuk memberikan putusan atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksud. Terhadap putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan, pihak yang meragukan dapat memajukan tuntutan ingkar terhadap putusan tersebut kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut. Untuk perkara seperti ini Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan terhadap hal tersebut tidak dapat diajukan perlawanan.

Apabila untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut Arbitrase dapat mencapai kesepakatan, maka Arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter. Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan, dan dapat pula dieksekusi oleh Pengadilan sebagaimana lazimnya mengeksekusi suatu putusan. Putusan Kesepakatan Arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum, tidak dapat dimajukan lagi. Karenanya terhadap sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

### **(b) Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial. PHI adalah “Pengadilan khusus” dalam system peradilan umum, pengadilan ini berfungsi untuk memutuskan perselisihan antara buruh dan pengusaha yang meliputi: (1) Perselisihan hak; (2) Perselisihan Kepentingan; (3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antara Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Tata acara yang digunakannya adalah menurut hukum acara perdata yang juga berlaku di peradilan umum.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1) Outsourcing**

*Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.<sup>14</sup>

### **2) Penyelesaian Sengketa**

Penyelesaian Sengketa adalah proses, cara, perbuatan, menyelesaikan sesuatu yang menyebabkan perbedaan pendapat, pertengkaran, Perkara maupun di dalam Pengadilan dan di luar Pengadilan.<sup>15</sup>

### **3) Perusahaan Tidak Berbadan Hukum**

Menurut R. Subekti Perusahaan tidak berbadan hukum pada pokoknya adalah suatu perorangan, badan atau perkumpulan yang tidak dapat memiliki hak-hak dan tidak dapat melakukan perbuatan seperti seorang manusia, serta tidak memiliki kekayaan sendiri, tidak dapat digugat atau tidak dapat menggugat di depan hakim.

---

<sup>14</sup> Sehat Damanik, *Op.Cit.* h.2.

<sup>15</sup> [www.kbbi.co.id](http://www.kbbi.co.id) diakses tanggal 14 November 2017

#### 4) Pemberi Kerja

Perusahaan pemberi pekerjaan (Pemberi Kerja) adalah suatu perusahaan yang mengadakan suatu perjanjian dengan perusahaan lain dalam hal ini perusahaan penyedia jasa untuk suatu penyediaan jasa yang diperlukan oleh perusahaan pemberi kerja tersebut.

#### 5) Pekerja

Konsep pekerja adalah defenisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim,<sup>16</sup> “hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

### I.6. Metode Penelitian.

#### a. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan berdasarkan norma dan kaidah dari peraturan perundangan, khususnya yang berkaitan dengan Penyelesaian Sengketa Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) antara Perusahaan *Outsourcing* Tidak Berbadan Hukum

---

<sup>16</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit. PT. Citra Aditya Bakti, 2003, h. 25.

Dan Pekerja yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan yang terkait.<sup>17</sup>

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum deskriptif analisis. Dalam artian penelitian ini diharapkan mampu melukiskan gambaran secara sistematis, terperinci dan menyeluruh tentang “Penyelesaian Sengketa Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) antara Perusahaan *Outsourcing* Tidak Berbadan Hukum Dan Pekerja”. Dalam hal ini pembahasan analisis mengenai ruang lingkup penyelesaian sengketa dimaksudkan untuk dapat memperoleh pembahasan tentang pokok permasalahan yang dialami oleh Pekerja yang di-PHK oleh Perusahaan *Outsourcing* tidak berbadan hukum.

Jadi dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan tipe penelitian menggunakan penelitian hukum deskriptif analisis.

#### **b. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data sekunder adalah data dari penelitian kepustakaan dimana dalam data sekunder terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier sebagai berikut:

- 1) Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang sifatnya mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas terdiri dari:
  - a) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
  - b) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
  - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
  - d) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.
  - e) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
  - f) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

---

<sup>17</sup> H. Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 30



- g) Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
  - h) Kepmenakertrans Nomor Kep-101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
  - i) Kepmenakertrans Nomor Kep-220/Men/X/2004 yang dicabut dan diganti dengan Permen Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
  - j) Putusan Mahkamah Agung Nomor 232K/Pdt.Sus-PHI/2014.
  - k) Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011.
- 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang sifatnya menjelaskan bahan hukum primer, dimana bahan hukum sekunder berupa buku literatur, hasil karya sarjana untuk memperluas wawasan penulis mengenai bidang penulisan.
- 3) Bahan hukum tersier adalah merupakan bahan hukum sebagai pelengkap dari kedua bahan hukum sebelumnya terdiri dari:
- a) Kamus hukum;
  - b) Kamus bahasa Indonesia;
  - c) Internet.

#### **c. Metode Pengumpulan Data dan Pengolahan Data**

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini diperoleh dengan cara melakukan studi kepustakaan, perolehan bahan hukum melalui penelitian kepustakaan dikumpulkan dengan cara mencari dan mempelajari serta memahami buku-buku ilmiah yang memuat pendapat beberapa sarjana.

Selain itu, peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan pembahasan skripsi ini juga dikumpulkan. Bahan hukum yang telah berhasil dikumpulkan tersebut selanjutnya akan dilakukan penyuntingan bahan huku, pengklasifikasian bahan hukum yang relevan dan penguraian secara sistematis.

#### **d. Metode Analisis Data**

Berdasarkan bahan hukum yang diperoleh, maka penulisan skripsi ini menggunakan metode deduktif, yaitu metode yang menganalisis peraturan perundang-undangan sebagai hal umum. Kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. Selanjutnya dibahas, disusun, diuraikan dan ditafsirkan, serta

dikaji permasalahan sehingga diperoleh suatu kesimpulan sebagai upaya pemecahan masalah.

### **I.7. Sistematika Penulisan.**

Sistematika penulisan ini dibagi dalam bentuk sebagai berikut:

#### **BAB I Pendahuluan.**

Menguraikan mengenai latar belakang penelitian yaitu membahas latar belakang permasalahan mengenai perusahaan *outsourcing* tidak berbadan hukum melakukan PHK terhadap pekerja. Rumusan permasalahan yaitu permasalahan mengenai perusahaan *outsourcing* tidak berbadan hukum melakukan PHK terhadap pekerja. Tujuan dan manfaat penelitian atas pembahasan mengenai permasalahan mengenai perusahaan *outsourcing* tidak berbadan hukum melakukan PHK terhadap pekerja. Kerangka teori menggunakan teori perlindungan hukum dan teori penyelesaian sengketa industrial dan kerangka konseptual terkait definisi dari *outsourcing*, penyelesaian sengketa, perusahaan tidak berbadan hukum, pemberi kerja, dan pekerja. Metode penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II Tinjauan Umum.**

Terdiri dari tinjauan umum mengenai pekerja/buruh, tinjauan umum mengenai *outsourcing*, tinjauan umum mengenai perlindungan kerja, tinjauan umum mengenai perlindungan hukum, Putusan Mahkamah Konstitusi mengenai *outsourcing*.

#### **BAB III Penyelesaian Sengketa Antara Perusahaan *Ousourcing* Tidak Berbadan Hukum Dengan Pekerja (Studi Kasus Putusan Nomor 232K/Pdt.Sus-PHI/2014).**

Menguraikan studi kasus putusan pengadilan yaitu menguraikan Para Pihak, Kasus Posisi permasalahan yang akan dibahas.

#### **BAB IV Analisa Penyelesaian Sengketa.**

Uraian Pemecahan atau Pembahasan Masalah, menguraikan dan menjelaskan hubungan hukum pemecahan hasil analisa masalah pada kasus bab III berdasarkan kerangka, teori Perlindungan Hukum, teori

Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial serta teori-teori yang telah diuraikan pada bab II.

#### BAB V Penutup.

Berisi kesimpulan yaitu kesimpulan dari pembahasan atas rumusan masalah mengenai penyelesaian sengketa PHK antara perusahaan outsourcing dengan pekerja. Saran berisi saran-saran yang ditujukan pada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan penelitian ini.

