

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara hukum adalah negara yang penyelenggaraan kekuasaan pemerintahannya didasarkan atas hukum. Negara yang berdasarkan hukum dalam melaksanakan tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Indonesia adalah negara hukum memiliki konstitusi berupa Undang – Undang Dasar 1945 sebagai dasar peraturan perundang-undangan untuk mengatur tingkah laku masyarakat. ¹

Indonesia merupakan suatu negara kesatuan yang menjadikan Pancasila sebagai satu-satunya ideologi negara, hal ini mengandung konsekuensi bahwa segala tatanan kehidupan di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini harus didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila, termasuk di dalamnya adalah tatanan dalam hubungan industrial. Hubungan industrial yang Pancasilais yaitu suatu sistem hubungan industrial yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada nilai-nilai Pancasila yaitu nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan perwakilan dan khususnya nilai keadilan sosial. ²

Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 alinea keempat mencantumkan tujuan negara Indonesia. Tujuan negara tersebut yaitu melindungi segenap

¹ Elisa K.S. Tumeleng, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Secara Sepihak Di Pt. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*”, Jurnal, UAJY Yogyakarta, Hal 1

² Indi Nuroini, “*Penerapan Perjanjian Bersama Dalam Pemutusan Hubungan Kerja*” Jurnal Yudisial, Vol. 8 No. 3 Desember, 2015, Hal. 320

bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.³

Bentuk perhatian pemerintah terhadap tenaga kerja dilakukan sejak zaman Orde baru sampai sekarang. Bentuk perhatian berupa politik ketenagakerjaan masing-masing berbeda tergantung dari siapa yang memegang kekuasaan. Memasuki era reformasi bentuk perhatian terhadap ketenagakerjaan mulai lagi ada perhatian yang muncul berbagai permasalahan di sekitar pengaturan perburuhan atau ketenagakerjaan dan berbagai demonstrasi yang dilakukan oleh para buruh yang dibantu oleh mahasiswa untuk memperjuangkan apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Bentuk perhatian pemerintah tersebut adalah diterbitkannya Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 Ayat (1) yang menyatakan bahwa” Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas

³ *Op.Cit*, Elisa K.S Tumeleng, Hal 2

⁴ Loliskawati, “*Peran Mediator Dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di Kota Gorontalo*”, Skripsi, UNG Gorontalo, Hal 2

kekeluargaan”, dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.⁵

Fenomena masalah pengangguran dan kemiskinan akan menjadi isu sentral hingga tahun 2012 bahkan tahun ini. Hal ini ditandai dengan adanya kepekaan atau elastisitas terhadap pertumbuhan ekonomi yang relatif tinggi. Akibat krisis ekonomi global, Pemerintah Indonesia memperkirakan jika tahun ini jumlah tambahan pengangguran atau pemutusan hubungan kerja (PHK) mencapai 200 ribu orang. Tingginya angka PHK ini dipengaruhi oleh menurunnya pertumbuhan ekonomi dari prakiraan semula sebesar 5.5% menjadi 4.5% saja.⁶

Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja sering kali tidak dapat diterima oleh pihak pekerja/buruh karena tidak

⁵ Barzah Latupono, “*Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*”, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 ,Bulan Juli-September 2011, Hal 59

⁶ Muhdar HM, “*Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, Dan Kemiskinan di Indonesia: Masalah Dan Solusi*”, Jurnal Vol 11 Nomor 1 Juni 2015, Hal.42

sesuai dengan Pasal 151 Undang – Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenaga
kerjaan yaitu :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar – benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁷

Masalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak sudah sangat sering terjadi di Provinsi Gorontalo. Banyak pekerja yang harus kehilangan pekerjaan mereka karena pihak perusahaan *outsourcing* atau tempat mereka bekerja melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, hal ini tentunya sangat merugikan para pekerja yang di PHK, karena ditambah sulitnya mendapatkan lapangan pekerjaan.

Pemutusan hubungan kerja sangat bertentangan dengan Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun peraturan ini seperti tidak di patuhi lagi oleh mereka yaitu pekerja dan pemberi kerja atau perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Hal ini bisa kita lihat pada kasus yang terjadi di Gorontalo dengan Nomor Putusan 15/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Gto, kasus ini terjadi pada

⁷ *Op.Cit*, Elisa K.S Tumeleng, Hal 2

seorang satpam di salah satu Bank yang berada di Gorontalo, ia di PHK secara sepihak oleh perusahaan *outsourcing* dengan alasan kontrak kerja telah berakhir.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:

1. Pekerja melakukan kesalahan berat

Kesalahan apa saja yang termasuk dalam kategori kesalahan berat?

- a. Pekerjaan telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b. Pekerjaan memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

2. Pekerja ditahan pihak yang berwajib

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak.

3. Perusahaan mengalami kerugian

Apabila bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja. Syaratnya adalah kerugian tersebut dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.

4. Pekerja mangkir terus-menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi

bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri.

5. Pekerja meninggal dunia

Hubungan kerja otomatis berakhir jika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.

6. Pekerja melakukan pelanggaran

Dalam hubungan kerja terdapat ikatan antara pekerja dan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dan perusahaan. Isi perjanjian ini adalah hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh tiap-tiap pihak yang dalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.

Perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan berikut:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja menikah.
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- h. Pekerja mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Pekerja berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- k. Pekerja mengundurkan diri karena berbagai hal di antaranya pindah kerja tempat lain, berhenti karena alasan pribadi, dan lain-lain. Pekerja dapat mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan tanpa paksaan/intimidasi

tetapi praktiknya, pengunduran diri kadang diminta paksa oleh pihak perusahaan meskipun Undang-Undang melarangnya.⁸

Jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak, tenaga kerja berhak mengadukan kepihak Dinas Sosial Tenaga Kerja yang lebih khususnya ke bidang Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) untuk menindak lanjuti apa yang jadi permasalahan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja sampai terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Setelah pihak tenaga kerja mengadukan ke dinas sosial tenaga kerja, pihak dinas sosial dan tenaga kerja akan memediasi kedua bela pihak yang bersangkutan yakni pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja untuk merundingkan dan mencari alternatif penyelesaian dari perselisihan yang terjadi.

Berdasarkan uraian diatas terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan outsourcing maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Perjanjian Outsourcing*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu;

1. Bagaimanakah analisis yuridis pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*?

⁸ *Op.Cit*, Loliskawati, Hal 7

2. Upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan oleh karyawan jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui aturan – aturan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak khususnya yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*
2. Untuk mengetahui upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan oleh karyawan jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*

1.4 Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu secara teoritis dapat menjadi acuan dalam kajian - kajian hukum ketenagakerjaan yang lebih jauh dan mendalam khususnya mengenai analisis yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam perjanjian *outsourcing*.

2. Manfaat Praktis

Dari segi manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dalam membuat kebijakan baru dalam bidang hukum mengenai analisis yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam perjanjian *outsourcing*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat

menambah wawasan dalam ilmu hukum tentunya, dan penulis mengharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi yang berguna untuk menjadi acuan aktivitas akademik khususnya Fakultas Hukum.