

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PT CAHAYA
PURNAMA LESTARI OUTSOURCING DI PLN
GORONTALO**

Oleh

BACHARUDIN ARIS SETIAWAN SUMBA

H.11.15.078

Skripsi

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Hukum**



**PROGRAM STRATA SATU (S-1)
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PT. CAHAYA PURNAMA LESTARI OUTSOURCING DI PLN GORONTALO

OLEH :

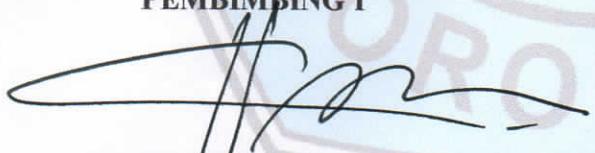
BACHARUDIN ARIS SETIAWAN SUMBA
NIM : H.1.1.15.078

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Hukum
Disetujui Oleh Tim Pembimbing
Pada Tanggal ...02... Juli2020

Menyetujui:

PEMBIMBING I



DR. HIRRAH LAHALING, S.H., M.H.
NIDN: 0908088203

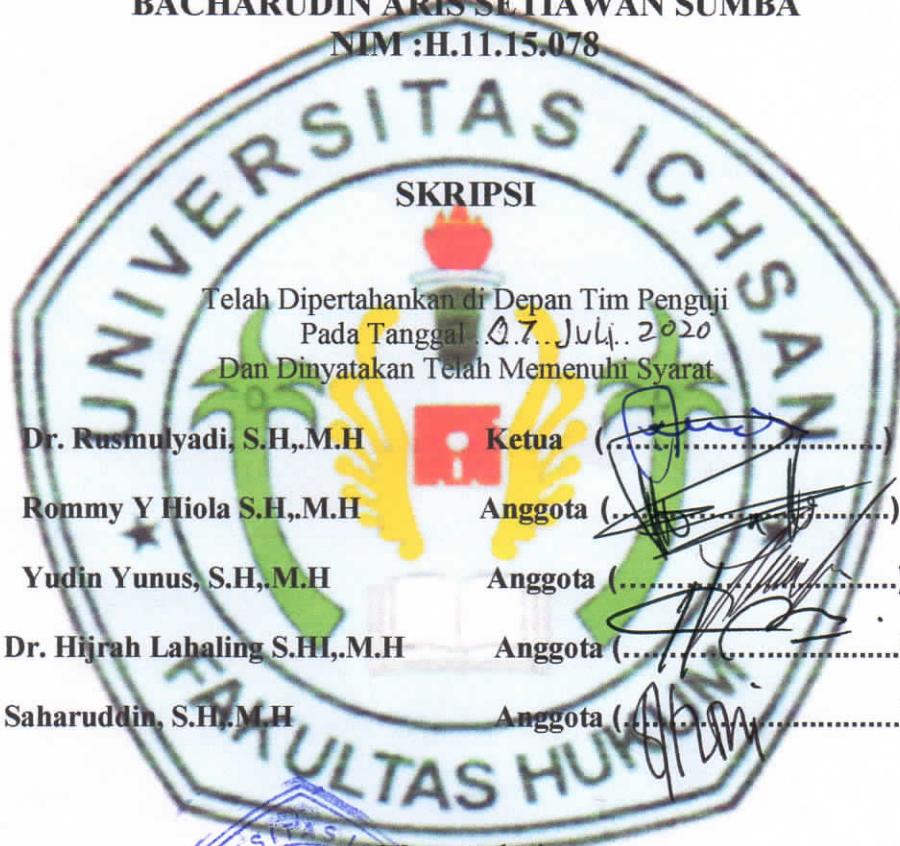
PEMBIMBING II



SAHARUDDIN, S.H., M.H.
NIDN : 09027028801

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI
TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PT. CAHAYA
PURNAMA LESTARI OUTSOURCING DI PLN
GORONTALO

OLEH:
BACHARUDIN ARIS SETIAWAN SUMBA
NIM :H.11.15.078



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama : BACHARUDIN ARIS SETIAWAN
SUMBA**
N i m : H.11.15.073
Konsentrasi : Hukum Perdata
Program Studi : Ilmu Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini berjudul **TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PT CAHAYA PURNAMA LESTARI OUTSOURCING DI PLN GORONTALO** adalah benar-benar asli merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sangsi Akademik yang berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo, 1 Juli 2020



Penulis

BACHARUDIN ARIS SETIAWAN SUMBA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan keafiatan kepada penulis, sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat ujian, guna untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan yang menyeluruh dan mendalam mengenai **TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PT CAHAYA PURNAMA LESTARI OUTSOURCING DI PLN GORONTALO** Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Kedua Orang Tua Penulis,yaitu Ayahanda Kusmayadi Sumba dan Ibunda Mun R. Payuyu yang selama ini telah mendidik dan membesarkan Penulis dengan cinta dan kasih sayangnya
2. Bapak Muhammad Ichsan gaffar S.Ak.M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Ichsan Gorontalo;
3. Bapak. Dr. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si sebagai Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
4. Bapak Amiruddin.S.Kom.M.Kom sebagai Wakil Rektor I Universitas Ichsan Gorontalo
5. Bapak Reyther Biki, SE., M.Si sebagai Wakil Rektor II Universitas Ichsan Gorontalo

6. Bapak Reza Megiansyah, S.os. M.Kom. sebagai Wakil Rektor III Universitas Ichsan Gorontalo
7. Bapak Dr.Rusmulyadi, S.H.,M.H Sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo
8. Bapak Saharuddin.SH.,MH Sebagai Wakil Dekan I sekaligus Pembimbing II Pada Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo
9. Bapak Suardi Rais SH.,MH Sebagai Wakil Dekan II Pada Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo
10. Bapak Jupri SH.,MH Sebagai Wakil Dekan III Pada Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo
11. Ibu Dr.Hijrah Lahaling, SHI., MH sebagai ketua program studi sekaligus pembimbing I pada Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo
12. Seluruh Staf dosen dan tata usaha di lingkungan Civitas Akademika fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo

Semoga bantuan dan dorongan yang penulis terima dari semua pihak, dapat menjadi petunjuk kearah masa depan yang lebih baik, Amin..

Gorontalo, 20 Juni 2020

Penulis

BACHARUDIN ARIS SETIAWAN SUMBA

ABSTRAK

BACHARUDIN ARIS SETIAWAN NIM: H.11.15.073 Tinjauan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja karyawan PT Cahaya Purnama Lestari Outsourcing di PLN Gorontalo dibimbing oleh Hijrah Lahaling dan Saharuddin

Tujuan penelitian ini untuk (1).Untuk mengetahui terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Cahaya Purnama Lestari Outsourcing di PLN (2).Untuk mengetahui Tinjauan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT Cahaya Purnama Lestari Outsourcing PLN Gorontalo

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian empiris atau biasa juga dikenal dengan jenis penelitian *Non Doktrinal* yaitu pendekatan dari segi fakta peristiwa hukum yang terjadi ditengah tengah masyarakat, tipe penelitian selalu megedepankan fakta realita yang terjadi di masayarakat luas pada umumnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1).Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu adanya Perselisihan Hak antara pihak Pekerja dengan PT Cahaya Purnama Lestari, sedangkan yang digugat adalah PT PLN Gorontalo dan yang kedua adalah Tidak Terpenuhinya Hak Pekerja yaitu tidak dibayarkan hak pekerja berupah upah sehingga muncullah perselisihan dan diselesaikan melalui pengadilan Hubungan industrial (2).Tinjau Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja adalah yang pertama Kepastian Hukum Outsourcing yang mana sistem tata cara perekutan pekerja yang dilakukan oleh out soscrcing tidak sesuai dengan sebagaimana tidak memenuhi Persyaratan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh sesuai dengan pasal 17 PERMENAKER. No 19 Tahun 2012 tentang Outsourcing, (sesuai ayat 4 pasal 66 UU No 13 tahun 2003) dan yang kedua Putusan Pengadilan terhadap PHK di PT Cahaya Purnama Lestari, secara hukum sudah sangat tepat namun telah merugikan para pekerja karna dalam putusan pengadilan telah menolak eksepsi penggugat bahwa PT PLN bukan penyedia jasa melainkan pihak PT Cahaya Purnama Lestari sebagai pihak perusahaan Outsourcing

Berdasarkan hasil penelitian tersebut direkomendasikan: (1).Sebaiknya dalam penyelesaian perkara pekerja seharusnya pemerintah mengambil alih secara penuh dalam penyelesaian perkara guna tidak mebelia hak-hak pekerja apalagi berhubungan dengan Upah pekerja (2).Dalam putusan pengadilan Hubungan Industrial yang diteliti bahwa adanya persilisihan antara pekerja dan Pihak PT Cahaya Purnama Lestari dan Pihak PT PLN Cabang Gorontalo, yang mana gugatan pekerja telah ditolak oleh pengadilan sedangkan dalam duduk perkara bagitu banyak kerugian yang dialami pekerja

Kata kunci: Tinjauan, Hukum, Pemutusan, Kerja ,Outsourcing

ABSTRACT

BACHARUDIN ARIS SETIAWAN NIM: H.11.15.073 **LEGAL REVIEW OF TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS OF PT CAHAYA PURNAMA LESTARI OUTSOURCING IN PLN GORONTALO guided by Hijrah Lahaling and Saharuddin**

The purpose of this study is to (1). To find out the occurrence of Termination of Employment (FLE) at the Cahaya Purnama Lestari Outsourcing Company in PLN (2). To know the Legal Review of the Employee Termination of Employees at PT Cahaya Purnama Lestari Outsourcing PLN Gorontalo

The research method used in this study is the type of empirical research or commonly also known as the type of Non-Doctrinal research that is an approach in terms of facts of legal events that occur in the middle of society, the type of research always prioritizes the facts of reality that occur in the wider community in general.

The results of this study show that: (1). Factors causing Termination of Work (PHK), namely the existence of a Dispute of Rights between the Workers and PT Cahaya Purnama Lestari, while the sued is PT PLN Gorontalo and the second is the Non-Fulfillment of Workers' Rights i.e. the wages of workers' wages are not paid so that disputes arise and are resolved through industrial relations courts Requirements for Workers / Labor Service Providers in accordance with article 17 PERMENAKER No. 19 of 2012 concerning Outsourcing, (in accordance with paragraph 4 of article 66 of Law No. 13 of 2003) and secondly the Court's Decision on Layoffs at PT Cahaya Purnama Lestari, is legally correct but has been detrimental to workers because in the court's decision has rejected the plaintiff's exception that PT PLN is not a service provider but rather PT Cahaya Purnama Lestari as an Outsourcing company

Based on the results of the study it is recommended: (1). It is better for the settlement of workers' cases should the government take full control of the settlement of cases in order not to defend workers' rights let alone related to workers' wages (2). In the Industrial Relations court verdict examined that there was a dispute between the worker and the PT Cahaya Purnama Lestari Party and the PT PLN Gorontalo Branch, in which the workers' lawsuit has been rejected by the court while in the case of sitting so much loss suffered by workers

Keywords: Review, Legal, Termination, Work, Outsourcing



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Tinjauan Umum Tenaga Kerja	10
2.1.1. Pengertian Tenaga Kerja	11
2.1.2. Pihak Hubungan Kerja	12
2.1.3. Prinsip-Prinsip Tenaga Kerja	13
2.1.4. Dasar Hukum Ketenagakerjaan	15
2.2. Tinjauan Umum Pengusaha	17
2.2.1. Pengertian Pengusaha	18

2.2.2. Hak dan Kewajiban Pengusaha.....	19
2.3. Pemutusan Hubungan Kerja	22
2.3.1. Pengertian PHK	23
2.3.2. Dasar Hukum PHK	23
2.4. Pengetian Perjanjian Kerja	23
2.4.1. Syarat Sah Perjanjian Kerja	26
2.4.2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja.....	26
2.5. Tinjauan Umum Outsourcing	30
2.5.1. Pengertian Outsourcing.....	31
2.5.2. Pekerja Outsourcing.....	32
2.5.3. Dasar Hukum Oursourcing	33
2.6. Kerangka Pikir	36
2.7. Definisi Operasional	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1. Jenis Penelitian	38
3.2. Objek Penelitian.....	38
3.3. Jenis Sumber Data	38
3.4. Lokasi Penelitian	39
3.5. Populasi dan Sampel.....	39
3.6. Teknik Pengumpulan Data	40
3.7 Teknik Analisis Data	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
1.1. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian	41
1.2. Bagaimana Faktor-Faktor Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	
.....	43
4.3.1. Terjadinya Perselisihan Tenaga Kerja	43
4.3.2. Terjadinya Perselisihan Tenaga Kerja	46
4.3. Tinjau Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja	52
4.3.1. Kepastian Hukum Outsourcing.	52
4.3.2. Putusan Pengadilan terhadap PHK di	
PT Cahaya Purnama Lestari	52
BAB V. PENUTUP	59
5.1. Kesimpulan.....	59
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara historis lahirnya hukum perburuhan di dunia terkait erant dengan Revolusi industri yang terjadi di Eropa, khususnya di Inggris pada abad ke-19. Revolusi industri yang di tandai dengan penemuan messin uap telah mengubah secara permanen hubungan buruh-majikan.¹

Dalam pasal 1 angka 2 Unndang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakejaan menyebutkan,tenaga kerja adalah “Setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”²

Kondisi pemutusan hubungan kerja (PHK) di gorontalo tergolong banyak, hal ini sangat menyayangkan sebab angka pengangguran di gorontalo juga tergolong banyak. Kondisi ini harus mendapatkan perhatian lebih dari pemerintah,pengusaha,serikat pekerja,dan pekerja itu sendiri supaya masalah tersebut bisa di atasi.

Kondisi ini di sebabkan karena sebagian besar lapangan pekerjaan di daerah gorontalo berada di sektor pertanian sedangkan industri penunjang sektor pertanian belum di optimalkan di tahun tahun terakhir ini mulai ada perusahaan-perusahaan yang mendukung industri pertanian digorontalo,namu perusahaan-perusahaan itu belum mampu

¹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan

² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

menampung lulusan sekolah yang ada di provinsi gorontalo. Hal lain yang menyebabkan pengangguran tidak tertampung oleh dunia kerja di sebabkan karena apa yang di butuhkan oleh perusahaan tidak bisa di siapkan oleh sekolah sekolah yang ada saat ini.

Saat ini perusahaan harus mengadakan pelatihan pelatihan sebelum pekerja itu siap memasuki dunia kerja sehingga menimbulkan biaya ekstara dan waktu yang terbuang bagi perusahaan, pekerja pekerja yang di rekrut kadang kala tidak sesuai dengan apa yang di inginkan oleh perusahaan sehingga target maupun capaian perusahaan serngkali tidak tercapai untuk itu perusahaan dalam perjalannya kadang kala melakukan Pemutusan hubungan Kerja (PHK).

Hubungan industrial memerlukan ketenangan kerja. Perselisihan memberi dampak kurang baik bagi produktivitas. Secara moral tidak ada orang yang menginginkan masalah. Setiap masalah memerlukan solusi. Tidak ada masalah tanpa solusi. Pihak yang berslisih selalu menginginkan penyelsaian. Menyelsaikan perselisihan bukan hal yang mudah dan pula bukan hal yang sulit. Kalau para pihak memiliki prespektif yang sama, perselisihan akan mudah diselsaikan. Kesamaan prespektif salah satu jalan untuk menyeapakati mekanisme dan tahapan-tahapan perundingan. Penyelsaian akan sulit bila para pihak bertahan pada pendiriannnya.³

³ Juanda Pangaribuan, 2010, penyelsaian perselisihan hubungan industrial, hal 12

Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) sesuai UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI), yaitu:

1. Perundingan Bipartit

Perundingan dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada PHI setempat. Namun apabila dalam perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka para pihak yang berselisih harus melalui prosedur penyelesaian Perundingan Tripartit.

2. Perundingan Tripartit

Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

a. Mediasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di PHI.

Namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke PHI. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui PHI.

b. Konsiliasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan UU PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya.

Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

c. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dan juga konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke PHI. Tugas PHI antara lain mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.⁴

Pekerja PT Cahaya Purnama Lestari Outsourcin PLN Gorontalo, menuntut kedua perusahaan agar membayarkan hak mereka sampai ke tahapan Pengadilan Hubungan Industrial. dengan mengguat PT PLN Gorontalo sebagai Tergugat 1 dan PT Cahaya Purnama Lestari sebagai Tergugat 2 dan Pekerja sebagai Pihak Penggugat.

Pihak pekerja beramsumsi mereka sampai di PHK mungkin karena mereka melaporkan pihak perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo yang sekarang sudah menjadi Dinas Penanaman Modal, ESDM & Transmigrasi Provinsi Gorontalo tentang Perselisihan Hak yaitu :

- Potongan Upah yang tidak mempunyai alasan yang tepat sejak Tahun 2016 s/d Tahun 2017
- Potongan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) sebesar Rp. 400.000.- selama 4 Bulan dan sejak Januari 2016 s/d April 2016, dan sampai dengan sekarang tidak ada kejelasannya

⁴ <https://bplawyers.co.id/2017/03/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/>

- Pembayaran BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan yang dibayar nanti setiap 7 Bulan, sehingga mengakibatkan Penggugat tidak mendapat pelayanan Kesehatan

Pembayaran THR Pada Tahun 2016 hanya di bayar sebesar Rp. 1.000.000.- jadi selisih upah Rp. 2.030.000 – Rp. 1.000.000 = Rp. 1.030.000.-

Dalam hal ini PT Cahaya Purnama Lestari dan PLN Gorontalo melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, Karena Mereka berdalil Karyawan Mereka Melakukan mogok Kerja, sedangkan pihak karyawan melakukan kegiatan mogok kerja karena perusahaan tidak membayarkan upah mereka pada bulan desember 2017, dan perusahaan tidak membayarkan BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan selam 7 bulan. Padahal BPJS sangat membantu pihak pekerja dalam mengatasi ketika sewaktu waktu mereka sakit ataupun mengalami kecelakaan kerja.

PT PLN (Persero) Area Gorontalo adalah sebagai pemberi pekerjaan kepada PT Cahaya Purnama Lestari yang mempunyai kewenangan membuat Surat Perjanjian untuk menyerahkan pekerjaan-pekerjaan dibidang ketenagalistrikan sehingga kedudukan PT PLN (Persero) Area Gorontalo dalam pemberian pekerjaan tersebut mempunyai dua kapasitas yang berbeda, yaitu sebagai pemberi pekerjaan langsung kepada Tergugat II dan sebagai lingkungan tempat Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat II sehingga yang seharusnya ditarik sebagai Tergugat I adalah Pihak yang secara fakta hukum mempunyai hubungan hukum dengan Penggugat (*Legitima Persona Standi in*

Judicio), dengan demikian Penggugat telah keliru atau salah sasaran menarik PT PLN (Persero) Area Gorontalo sebagai Tergugat I, oleh karena sekali lagi pada kenyataannya kedudukan hukum Tergugat I dalam proses pemberian pekerjaan dalam perkara *a quo* adalah sebagai pemberi pekerjaan kepada Tergugat II bukan sebagai Pihak yang memberikan pekerjaan kepada Penggugat, sehingga Tergugat I hanya mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat II sedangkan terhadap Penggugat sama sekali tidak ada hubungan hukum dengan Tergugat I, dengan demikian berdasarkan fakta hukum tersebut telah membuktikan bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formal yang fatal dan kabur serta membingungkan, dimana syarat formal dalam beracara mensyaratkan gugatan harus dibuat secara cermat dan terang, sehingga dengan demikian sudah sepatutnya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke veerklaard*).

Dan Hakim Memutuskan atas Perkara Pemutusan Hubungan Kerja atas karyawan yang dilakukan PT Cahaya Purnama Lestari dan PT PLN Gorontalo, bahwa pekerja akan mendapatkan hak-haknya atas PT Cahaya Purnama Lestari karena pihak PT PLN tidak Memiliki hubungan Kerja dengan Pihak Pekerja, sedangkan yang memiliki hubungan kerja dengan pihak kerja yakni piak PT Cahaya Purnama Lestari.

1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang, masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pembatasan masalah tersebut maka penulis menyimpulkan dan merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Cahaya Purnama Lestari Outsourcing di PLN?
2. Bagaimanakah Tinjauan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT Cahaya Purnama Lestari Outsourcing PLN Gorontalo?

1.3 Maksud dan tujuan

Tujuan yang dapat di kemukakan oleh penulis adaalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Cahaya Purnama Lestari Outsourcing di PLN
2. Untuk mengetahui Tinjauan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT Cahaya Purnama Lestari Outsourcing PLN Gorontalo

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

penelitian ini ditulis agar mahasiswa dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terutama di bidang ilmu hukum ketenagakerjaan agar menjadi suatu pedoman sendiri dan orang lain agar tau cara upaya

upaya atau pencegahan, penyelsaian hubungan industrial yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Manfaat praktis

Sebagai pengetahuan umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) agar supaya peneliti maupun orang lain mengetahui cara mengatasi dan cara penyelsaian hubungan industrial khususnya di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negri gorontalo. masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut.

BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tenaga Kerja

Dalam pasal 1 ayat 2 Undan-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Banyak istilah yang digunakan untuk buruh seperti : pekerja, tenaga kerja, karyawan dan man power. Istilah buruh merupakan peninggalan jaman feodal dimana orang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang yang melakukan pekerjaan berat dan kotor, yang lebih dikenal dengan nama blue collar. Istilah tenaga kerja dan pekerja dapat dijumpai pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Istilah karyawan lebih lazim digunakan bagi orang yang bekerja pada lembaga negeri, misalnya saja karyawan Universitas Diponegoro bukan saja buruh “UNDIP”. Istilah *man power* banyak digunakan dibidang menejemen karena *man* “termasuk didalamnya tenaga kerja/buruh” merupakan salah satu faktor produksi. Dalam berbagai seminar yang pernah diadakan di Indonesia sering diperdebatkan tentang istilah yang sebaiknya dipakai, apakah istilah buruh, tenaga kerja atau pekerja, namun belum ada kesatuan pendapat tentang hal ini.

Sementara itu Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi menggunakan istilah “pekerja” untuk mengganti istilah “buruh”.

Menurut hemat saya sebaiknya digunakan istilah “tenaga kerja”, karena didukung oleh Undang-undang yang mengaturnya yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Hal ini juga sesuai dengan Departemen yang mengurus dan membawahinya yakni Departemen Tenaga Kerja yang sekarang (2007) digabung dengan Departemen Transmigrasi.⁵

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “ Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”⁶

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian umum. Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri

⁵ Muhamad Azhar,2015. Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, hal 6-7.

⁶ Lalu Husni, 2018. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, hal 27

sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang dan melupakan dirinya sendiri.⁷

Tenaga kerja menurut para ahli, (Eeng Ahman dan Epi Indriani), mengemukakan bahwa Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini. Menurutnya, anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja. Dan menurut (Alam S),Tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.⁸

2.1.2 Pihak Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadamajikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh. Adanya hubungn kerja ialah hanya bila ada buruh dan majikannya atau majikan dengan buruhnya. (Soepomo,1990).

Unsur hubungan kerja,dalam perjanjian kerja secara umum ada 4 (empat) yaitu:

- a. Hubungan hukum

⁷ Lalu Husni, 2018, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, hal 28

⁸ <https://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja/>

- b. Bidang hukum kekayaan
- c. Adanya hak (kreditur)
- d. Adanya kewajiban (debitur)⁹

Dalam pasal 50 Undan-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.¹⁰

2.1.3 Prinsip-Prinsip Tenaga Kerja

Dari mana asal prinsip-prinsip ketenagakerjaan Global Compact PBB: Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja International Labour Organization (ILO) adalah lembaga Perserikatan Bangsa Bangsa yang dibentuk dengan tujuan menetapkan peraturan ketenagakerjaan internasional. ILO mempunyai struktur tripartit dan diperintah oleh para perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja. Prinsip-prinsip ketenagakerjaan diambil dari Konvensi dan Rekomendasi ILO, yang menetapkan standar ketenagakerjaan internasional untuk serangkaian subyek yang terkait dengan dunia ketenagakerjaan, termasuk hak asasi manusia di tempat kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kebijakan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Kekhawatiran yang semakin meningkat tentang dampak sosial dari globalisasi mendorong anggota ILO – yaitu perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja di tingkat internasional – untuk mengakui di tahun 1995 bahwa ada empat kategori peraturan ketenagakerjaan, yang disampaikan dalam delapan konvensi (yang disebut “konvensi utama”), yang

⁹ Cecep,Dudi, 2013, Kapita Selekta Hukum Ketenagakerjan Hal.30

¹⁰ Pasal 50 Undan-Undang No. 13 Tahun 2003

harus dianggap fundamental karena konvensi-konensi ini melindungi hak-hak dasar para pekerja. Keempat kategori ini adalah:

- a) Kebebasan berserikat dan pengakuan secara efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama;
- b) Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
- c) Penghapusan pekerja anak secara efektif; dan
- d) Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Proses ini mencapai puncaknya di tahun 1998 dengan ditetapkannya Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Fundamental di Tempat Kerja. Deklarasi ini menegaskan bahwa semua negara anggota ILO, walaupun mereka mungkin belum meratifikasi Konvensi terkait, berkewajiban berdasarkan fakta keanggotaan mereka dalam ILO untuk menghormati, mempromosikan serta mewujudkan prinsip-prinsip terkait hak-hak fundamental yang menjadi inti dari konvensi-konvensi tersebut.¹¹

2.1.4 Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Seperti yang telah disebutkan, undang-undang menjadi aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan tertinggi di Indonesia. Di bawahnya, baru ada peraturan lain yang dibuat dengan landasan undang-undang. Saat ini, terdapat 4 aturan perundang-undangan terkait perburuhan dan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, yaitu:

¹¹ Internasional Labour Organization.2009.Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan. File Pdf.

- **UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** Undang-undang ini mengatur terkait perselisihan yang muncul dalam hubungan industrial. Berdasarkan aturan **hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia** ini, terdapat 4 jenis perselisihan yang bisa terjadi, yaitu:
 1. **Perselisihan hak** Perselisihan ini timbul disebabkan oleh tidak dipenuhinya hak yang merupakan akibat adanya perbedaan pemahaman atau pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 2. **Perselisihan kepentingan** Perselisihan ini muncul dalam hubungan industrial karena tidak adanya kesepahaman mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja pada perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 3. **Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)** Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kepahaman mengenai pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak. Dalam penyelesaian perselisihan itu, pihak-pihak yang terkait bisa memilih berbagai metode, seperti perundingan bipartit, mediasi oleh pemerintah, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian lewat arbitrase, ataupun pengadilan perselisihan hubungan industrial (PHI).

4. Perselisihan antara serikat pekerja Perselisihan ini terjadi pada dua serikat pekerja atau lebih yang berada dalam 1 perusahaan. Perselisihan itu bisa terjadi karena tidak adanya kesesuaian pemahaman terkait keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban keserikatpekerjaan.

- **UU Nomor 18 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Tahun 2017**
Undang-undang ini mengatur terkait penempatan, perlindungan, serta persyaratan para tenaga kerja Indonesia (TKI) yang ada di luar negeri. Keberadaannya menggantikan UU No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri. Di dalamnya, diatur secara rinci tahapan yang harus dilalui ketika seorang warga negara ingin mengajukan diri menjadi seorang TKI. Selain itu, diatur pula terkait perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI). Selain itu, UU ini juga memberi perlindungan tidak hanya pada TKI, tapi juga anggota keluarga. Hal ini sesuai dengan Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.
- **UU Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja** UU Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kesempatan bagi para buruh untuk mendirikan organisasi buruh secara mandiri. Tidak heran kalau saat ini banyak bermunculan serikat buruh yang memiliki visi serta misinya masing-masing. Bahkan, dalam satu perusahaan, bisa muncul serikat buruh lebih dari 1 organisasi. Hal ini sangat memungkinkan karena menurut aturan ini, buruh bisa mendirikan organisasi dengan anggota minimal 10 orang.

- **UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan** UU Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan dasar dari aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia. UU ini memiliki total sebanyak 193 pasal dan memiliki cakupan hukum yang luas. Undang-undang ini juga mengatur tentang status hubungan industrial pada setiap jenis usaha. Mulai dari usaha kecil, menengah, hingga usaha besar.

Undang-undang ini pun mengatur tentang hubungan kerja yang berlangsung antara buruh dengan perusahaan, termasuk di antaranya adalah perlindungan, hak , serta kewajiban masing-masing pekerja dan pengusaha. Secara khusus, problem yang kerap menjadi sorotan dari UU Ketenagakerjaan ini adalah terkait kebijakan *outsourcing*, pemberian upah murah, serta PHK yang terjadi seenaknya.¹²

2.2 Tinjauan Umum Pengusaha.

Selain pengertian perusahaan Undang-Undang No 13 tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang persorangan,pengusah,badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan terna kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat di kategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal jadi dengan demikian penegrtian pemberi kerja lebih

¹² <https://bplawyers.co.id/2018/06/05/serba-serbi-hukum-perburuhan-dan-ketenagakerjaan-di-indonesia/>

luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja,namun pemberi kerja belum tentu pengusaha.¹³

2.2.1 Pengertian Pengusaha

Menurut pasal 1 ayat 2 huruf a,b,dan c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

2.2.2 Hak dan Kewajiban Pengusaha

Yang merupakan hak Perusahaan Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.
2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan menca paitarget.

¹³ Lalu Husni.2018. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, hal 48

3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.¹⁴ Dan yang menjadi kewajiban Perusahaan adalah sebagai berikut

Menyediakan Jaminan Ketenagakerjaan

Setiap perusahaan yang mempekerjakan pegawai harus menyediakan jaminan ketenagakerjaan kepada pegawainya. Mengenai jaminan ketenagakerjaan bisa kita temukan dalam UU No. 13 2003 pasal.Bentuk jaminan ini diturunkan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya akan mendapatkan hukuman berupa sanksi terulis, teguran dan juga sanksi administratif.Sanksi administratif yang disebutkan tadi berupa tidak diberikannya perijinan terkait bidang usaha seperti ijin mendirikan bangunan, ijin melakikan tender proyek atau tidak diberi ijin untuk memperkerjakan tenaga kerja asing.

Memberikan Waktu Istirahat

Setiap pekerja wajib mendapatkan waktu istirahat sesuai dengan pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dijelaskan dalam aturan tersebut, setiap pekerja bisa mendapatkan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus menerus.Dalam hal istirahat mingguan, pekerja berhak mendapatkan istirahat selama 2 hari untuk waktu kerja selama 5 hari dengan waktu kerja 8 jam sehari. Sedangkan

¹⁴ <https://sleekr.co/blog/hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>

untuk waktu kerja 6 hari, pekerja berhak mendapat waktu istirahat selama 1 hari dengan waktu kerja 7 jam sehari.

Membayarkan Upah

Dalam hal pemberian upah tenaga kerja sesuai dengan pasal 88 Undang-undang Ketenagakerjaan. Untuk besaran upah ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah yang ditetapkan sesuai UMP/UMK.

Ada tiga komponen upah yang bisa dijadikan sebagai besaran upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Komponen upah tersebut yaitu :

1. Upah pokok
2. Upah pokok dengan tunjangan tetap, dimana besaran upah pokok minimal 75% dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap.
3. Upah pokok dengan tunjangan tetap dan tidak tetap, dimana besaran upah pokok 75% dari besaran upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Dalam hal besaran upah, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja antara pemberi kerja dan juga pekerja. Untuk menentukan besaran ini pemberi kerja harus memperhitungkan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, kemampuan dan juga kecapakan pekerja untuk mengerjakan sebuah pekerjaan.

Dalam hal pembayaran, pengusaha juga harus membayar upah kepada pekerja tepat waktu. Perusahaan yang terlambat membayar upah bisa dikenai sanksi oleh pemerintah. Kesepakatan tanggal pembayaran upah setiap bulan biasanya sudah ditentukan dalam Perjanjian Kerjasama antara pihak perusahaan dan pekerja.

Memberikan Waktu Beribadah

Dalam UU Ketenagakerjaan juga diatur mengenai hak pekerja dalam melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya pada pasal 80. Setiap pengusaha wajib memberikan waktu yang cukup agar pekerjanya bisa melakukan ibadah sesuai agamanya.

Selain itu, pihak perusahaan juga tidak bisa memutuskan hubungan kerja dengan menggunakan alasan pekerja melakukan ibadah sesuai dengan agamanya.

Keempat bahasan tadi tentunya hanyalah merupakan kewajiban dasar yang ditentukan oleh peraturan Pemerintah. Bila ingin mengetahui lebih mendetail mengenai hak dan kewajiban perusahaan dan pegawai, maka Anda bisa hadir dalam acara Qareer Carnival 2018 Jakarta, 25-26 Juli 2018 di Gedung Patra Jasa, Jakarta. Karena pada acara ini akan ada talkshow '*Learn your rights! Understanding your happiness at*

work’. Talkshow ini akan membahas seputar hak dan kewajiban pekerja dan juga perusahaan dari perspektif hukum.¹⁵

2.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang porsorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

2.3.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK dalam hukum ketenaga kerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah di lakukan namun tidak membawa seperti di harapkan. Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentuyang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25).

Sedangkan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mensyaratkan PHK stelah adanya penetapan dari lembaga penyelsaian perburuhan. Lembaga dimaksud adalah sebagaimana di atur dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004

¹⁵ <https://www.qerja.com/journal/view/11506-apa-saja-kewajiban-perusahaan-terhadap-pekerja-jurnal-qerja>

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni di luar pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).¹⁶

2.3.2 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;.

2.4 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja,hak,dan kewajiban para pihak (pasal 1 ayat 14 No. 13 tahun 2003 Undang-Undang Ketenagakerjaan)

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan (yang harus dikerjakan pekerja/buruh), upah, dan perintah (yang harus dilaksanakan pekerja/buruh).

Kontrak kerja dapat berupa lisan atau tulisan, dan didasari oleh kesepakatan bersama. Perjanjian kerja dapat memiliki jangka waktu tertentu (PKWT) atau jangka waktu tidak tertentu (PKWTT) memiliki syarat kesepakatan

¹⁶ Lalu Husni, 2018, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, hal 175

kedua belah pihak, kecakapan para pihak melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Apabila tidak memenuhi semua persyaratan tersebut, maka perjanjian kerja dianggap tidak sah dan batal demi hukum.

Perjanjian kerja harus memuat informasi sebagai berikut: nama perusahaan, alamat perusahaan, dan jenis usaha; nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; jabatan atau jenis pekerjaan; tempat pekerjaan; besarnya upah dan cara pembayarannya; syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dibuat rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) salinan perjanjian kerja. Ini dapat ditarik dan/atau diubah dengan kesepakatan bersama, oleh karena itu, perjanjian kerja harus diberitahukan kepada kantor tenaga kerja yang ada di Indonesia.

Bila perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan yang dimaksud sekurang kurangnya memuat keterangan: nama dan alamat pekerja/buruh; tanggal mulai bekerja; jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh; dan besarnya upah yang diterima oleh pekerja/buruh. Tetapi, jika

pengusaha tidak mengeluarkan surat perjanjian untuk pekerja, status pekerja berubah menjadi pekerja permanen menurut hukum.

Perjanjian kerja hanya dapat dilakukan dalam 2 (dua) tahun, dapat diperpanjang kembali 1 (satu) tahun berikutnya, dan juga dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali dengan jangka waktu 2 (dua) tahun. Jadi kontrak maksimum harus 5 tahun. Jika, perusahaan menerapkan kontrak berkali-kali selama periode tersebut, maka pekerja kontrak dinyatakan menjadi pekerja tetap oleh hukum.
(Pasal 59 ayat 7, UU 13/2003)

Pada tahun 2014, pasal 59 UU 13/2003, telah Ditinjau Secara Hukum oleh Mahkamah Konstitusi Indonesia pada No 7/2014, panel hakim menyatakan bahwa “jika perusahaan menerapkan kontrak untuk beberapa kali selama periode tersebut, maka pekerja kontrak dinyatakan menjadi pekerja tetap oleh hukum, berdasarkan catatan pemeriksaan dari pengawas tenaga kerja. Catatan pemeriksaan tersebut dapat diminta untuk disetujui melalui Pengadilan Daerah ”.¹⁷

2.4.1 Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana di atur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja di buat atas dasar:

¹⁷ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja>

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan;
4. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸

2.4.2 Unsur Unsur Perjanjian Kerja

Dalam UU Ketenagakerjaan, kita akan tahu bahwa ada tiga unsur hubungan kerja yang terdapat dalam perjanjian kerja. Ketiganya ialah unsur pekerjaan, unsur upah, serta unsur perintah. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakannya sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Namun, apabila kita mencermati pengertian perjanjian kerja dalam KUH Perdata, ada satu unsur hubungan kerja lainnya, yaitu waktu. Unsur waktu menandai lamanya periode perjanjian kerja tersebut berlaku bagi kedua belah pihak, yakni:

- 40 jam perminggu
- 7 jam perhari untuk pola keja 6:1

¹⁸ Lalu Husni, 2018, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, hal 64-65

- 8 jam perhari, untuk pola kerja 5:2
- ada hak cuti/istirahat (istirahat antar jam kerja, istirahat mingguan, dan istirahat tahunan, istirahat alasan penting) yang ditentukan Undang-Undang/diperjanjikan)

Untuk lebih memahami unsur-unsur hubungan kerja, sebaiknya kita simak penjelasan berikut:

1. Pekerjaan

Adanya pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan atau dilakukan oleh pekerja adalah unsur dalam sebuah hubungan kerja. Dengan disepakatinya perjanjian kerja oleh kedua belah pihak, maka pekerja terikat kewajiban untuk melakukan pekerjaan. Pasal 1603 KUH Perdata mengaturnya sebagai berikut:

“Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaikbaiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.”

Pekerjaan tersebut wajib dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pasal 1603a KUH Perdata menyatakan:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.”

Atas tenaga, waktu, serta keahlian yang dikerahkan untuk pekerjaan itulah, pekerja berhak mendapatkan upah.

2. Upah

Definisi upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 dalam UU Ketenagakerjaan ialah:

“hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Ada beberapa kebijakan pemerintah yang perlu diperhatikan untuk menetapkan upah untuk pekerja, antara lain kebijakan tentang UMP (Upah Minimum Provinsi), tentang struktur dan skala pengupahan, dan lain sebaginya.

3. Perintah

Unsur perintah dalam sebuah hubungan kerja artinya ada pihak yang memberi perintah dan ada yang wajib melakukan perintah itu, yaitu pekerja. Unsur perintah dapat dimaknai luas, misalnya berupa target kerja, instruksi, dan lain-lain. Kewajiban pekerja untuk tunduk pada perintah perusahaan/ majikan ini antara lain diatur dalam KUH Perdata Pasal 1603b:

“Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.”

Jika kita cermati kembali definisi perjanjian kerja dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, akan tampak adanya faktor “waktu” yang perlu dinyatakan dalam perjanjian tersebut. Namun, apabila waktu/ lamanya hubungan kerja tidak disebutkan dalam perjanjian atau peraturan undang-undang, maka yang berlaku adalah menurut kebiasaan (KUH Perdata Pasal 1603e). Dan, jika masih tidak dapat ditetapkan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tentu sampai dinyatakan putus (KUH Perdata Pasal 1603g).

Untuk menjalankan peran HR yang ideal dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan, unsur-unsur hubungan kerja di atas sangat penting diperhatikan. Keberadaan HRIS (*Human Resource Information System*) bukan saja menjadi kebutuhan departemen HR semata, melainkan juga perusahaan secara umum. Dengan HR system yang andal, perusahaan dipermudah mengaplikasikan kebijakan bisnis yang pasti berpengaruh pula kepada pekerjaan karyawan, misalnya penetapan *shift* kerja, perhitungan bonus bagi karyawan yang mencapai target tertentu, kebijakan penetapan upah, tunjangan, THR, dan lain sebagainya. Karenanya, kelengkapan fitur HR dalam sebuah HR *information system* juga penting diperhatikan oleh departemen HR sebagai *user*. Aplikasi HR

Gadjian telah berhasil mengembangkan fitur yang lengkap yang dapat menjadi solusi untuk kebutuhan perusahaan Anda dalam mengelola SDM.¹⁹

2.5 Tinjauan Umum Outsourcing

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus di sertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.²⁰

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* di artikan sebagai pemanfaataan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang di pekerjaikan.²¹

2.5.1 Pengertian Outsourcing

Outsourcing atau alih daya adalah pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama.

¹⁹ <https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/inilah-unsur-unsur-hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/>

²⁰ Lalu Husni, 2018, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hal 167

²¹ Lalu Husni, 2018, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hal 168

Ketentuan mengenai outsourcing diatur dalam Pasal 64 sd 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Berikut ini beberapa pengertian dan definisi outsourcing dari beberapa sumber referensi:

- Menurut Husni (2003:177), outsourcing adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengerah tenaga kerja.
- Menurut Jehani (2008:1), outsourcing merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.
- Menurut Tunggal (2009:308), Outsourcing adalah pemindahan atau pendeklasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

- Menurut Soewondo (2003), Outsourcing adalah pendeklegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa Outsourcing).
- Menurut Tambusai (2004), Outsourcing adalah memborongkan satu bagian atau beberapa bagian dari kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain.²²

2.5.2 Pekerja Outsourcing

Pelaksanaan pekerjaan Alih Daya (Outsourcing) dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan pemborongan pekerjaan kepada perusahaan yang ditunjuk atau dengan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan lain. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64 menjelaskan pengaturan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, atau penyediaan pekerja/buruh oleh perusahaan lain dengan ketentuan pekerja/buruh harus tidak dirugikan akibat dari setiap sistem penyerahan kerja kepada pihak luar yang dilakukan oleh perusahaan utama. Adapun jenis pekerjaan yang diperbolehkan diserahkan kepada pihak luar dengan sistem outsourcing adalah sebagai berikut:

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.

²² <https://www.kajianpustaka.com/2018/06/pengertian-jenis-dan-tujuan-alih-daya-outsourcing.html>

4. Pekerjaan yang tidak menghambat proses produksi secara langsung.²³

2.5.3 Dasar Hukum Outsourcing

1. KUHPerdata

Salah satu bentuk pelaksanaan Outsourcing adalah melalui pemborongan pekerjaan. Salah satu bentuk pelaksanaan Outsourcing adalah melalui pemborongan pekerjaan. Dalam KUHPerdata Pasal 1601 b disebutkan perjanjian pemborongan pekerjaan, yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam ketentuan KUHPerdata, yakni sebagai berikut :

- a. Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan dan pekerjaan telah mulai dikerjakan, pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan.
- b. Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meneinggalnya si pemborong, namun pihak yang memborongkan diwajibkan membayar kepada ahli waris si pemborong harga pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- c. Sipemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang-orang yang telah dipekerjakan olehnya.

²³ <https://www.kajianpustaka.com/2018/06/pengertian-jenis-dan-tujuan-alih-daya-outsourcing.html>

d. Buruh yang memegang suatu barang kepunyaan orang lain, untuk mengerjakan sesuatu pada barang tersebut, berhak menahan barang itu sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang itu dipenuhi seluruhnya, kecuali pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran biaya dan upah-upah tersebut.²⁴

2. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang ini mengatur dan melegalkan outsourcing. Istilah yang dipaki adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja. Dalam Pasal 64 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pekerjaan yang dapat diserahkan untung di-outsoruce adalah pekerjaan yang :

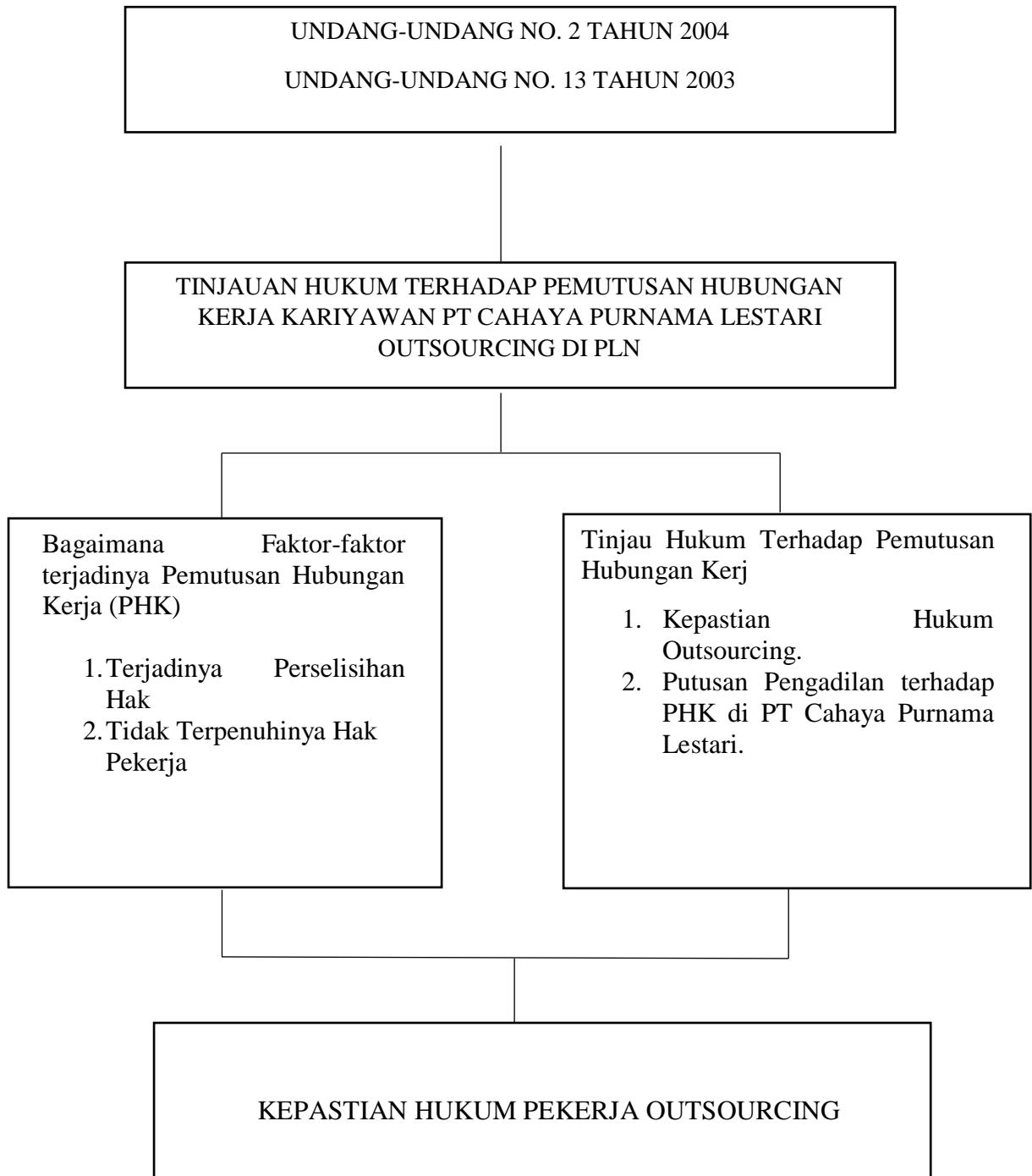
- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Dilakukan dengan perintah lansung atau tidak lansung dari pemberi pekerjaan
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara lansung.

²⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Selain itu, perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Jika persyaratan diatas tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.²⁵

²⁵ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2.6 Kerangka Pikir



2.7 Definisi Operasional

1. Tinjauan Hukum berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa (memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum.
2. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan majikan/perusahaan.
3. Tenaga Kerja adalah merupakan penduduk dalam usia kerja.
4. Pengusaha adalah seseorang yang menjalankan aktivasi usaha baik usaha jual-beli, maupun usaha produksi yang mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan.
5. Outsourcing dikenal sebagai penyedia tenaga kerja yang di legalkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
6. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara buruh/pekerja dan majikan/pengusaha.
7. PT. Cahaya Purnama Lestari merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang jasa
8. PLN merupakan Perusahaan Yang bergerak dalam jasa penyediaan Listrik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian Hukum Empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.²⁶

3.2 Objek Penelitian

Yang menjadi Objek penelitian ialah Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Cahya Purnama Lestari Outsourcing Perusahaan Listrik Negara di Gorontalo.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini ada dua yakni:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. Sugiyono, (2014: 224), Dalam hal ini berupa informasi langsung dari pihak Pengadilan Hubungan Industrial
- b. Data sekunder ialah data pendukung yang diperoleh dari sumber lain yang atau lewat perantara lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Sugiyono, (2014: 224)

²⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif Pustaka Pelajar, hal .280

224) dalam penelitian ini juga diperlukan data sekunder yang akan memperlengkap atau mendukung data primer sehingga data ini diperoleh secara tidak langsung dalam penelitian ini.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negri Gorontalo, waktu yang dilakukan dalam penelitian ini sejak waktu ditetapkan.

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini dilakukan dengan populasi yang diambil oleh peneliti adalah suatu objek yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah, Karyawan outsourcing Perusahaan Listrik Negara.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi guna mendapatkan informasi terkait dengan penelitian.

Dalam menentukan sample yang akan digunakan adalah teknik purposive sampling, dimana jumlah objek yang akan diteliti telah ditentukan terlebih dahulu. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah:

a. Pekerja yang di PHK sebanyak (28 Orang)

b. Perusahaan (2 Perusahaan)

c. Hakim PHI (3 Orang)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni:

1. Teknik Wawancara, Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada sang pewawancara. Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi.
2. Teknik Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen dan catatan-catatan dengan penulisan proposal ini.

3.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Analisis data dilakukan bertujuan untuk menyederhanakan hasil olahan data sehingga mudah dibaca dan dipahami. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data dan gambaran yang jelas yang berkaitan dengan tujuan penulisan penelitian ini.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pengadilan Negeri Gorontalo terletak di Jalan Raden Saleh Kota Gorontalo. Wilayah hukum Pengadilan Negeri Gorontalo meliputi Kota Gorontalo dan Kabupaten Bone Bolango. Saat ini Pengadilan Negeri Gorontalo memiliki 2 (dua) tempat sidang yang terletak di kecamatan Bonepantai dan kecamatan Suwawa, kabupaten Bone Bolango.

Berdasarkan pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, pengadilan Indonesia adalah sebagai pelaku kekuasaan kehakiman yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Sejalan dengan tugas tersebut diatas, Pengadilan Negeri Gorontalo yang merupakan pengadilan tingkat pertama dalam lingkungan badan peradilan umum melaksanakan tugas yaitu memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata.

Dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas tersebut diatas, secara umum di pengadilan negeri terdapat bagian kepaniteraan dan kesekertariatan. Bagian kepaniteraan melaksanakan administrasi perkara sedangkan kesekertariatan melaksanakan tugas-tugas administrasi lainnya.

Bagian kepaniteraan pengadilan negeri terdiri atas 5 (lima) sub bagian yaitu :

- a. Kepaniteraan Pidana
- b. Kepaniteraan Perdata

- c. Kepaniteraan Hukum
- d. Kepaniteraan Tindak Pidana Korupsi
- e. Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Bagian kesekertariatan Pengadilan Negeri Gorontalo terbagi atas 3 (tiga)

sub bagian yaitu :

- a. Urusan Umum
- b. Urusan Keuangan
- c. Urusan Kepegawaian

Pada tanggal 18 Juli 2003 status Pengadilan Negeri Gorontalo telah ditingkatkan dari Pengadilan Negeri kelas II menjadi Pengadilan Negei kelas IB, sesuai surat keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor : M.01.AT.05 Tahun 2003.

Dalam upaya meningkatkan pelayanan hukum tehadap masyarakat maka Pengadilan Negeri Gorontalo mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

1. Visi yaitu menciptakan, membangun paradiga baru untuk mewujudkan supremasi hukum melalui kekuasaan kehakiman mandiri
2. Misi yaitu bekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, juga sesuai dengan yang digariskan dalam surat edaran peraturan Mahkamah Agung, agar tercapai rasa keadilan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.2. Bagaimana Faktor-Faktor Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

4.2.1. Terjadinya Perselisihan Tenaga Kerja

Didalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Undang-undang ini mengatur terkait perselisihan yang muncul dalam hubungan industrial. Berdasarkan aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia ini, terdapat 4 jenis perselisihan yang biasa terjadi, yaitu:

Perselisihan Hak Perselisihan ini timbul disebabkan oleh tidak dipenuhinya hak yang merupakan akibat adanya perbedaan pemahaman atau pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan Kepentingan Perselisihan ini muncul dalam hubungan industrial karena tidak adanya kesepahaman mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja pada perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kepahaman mengenai pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak. Dalam penyelesaian perselisihan itu, pihak-pihak yang terkait bisa memilih berbagai metode, seperti perundingan bipartit, mediasi oleh

pemerintah, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian lewat arbitrase, ataupun pengadilan perselisihan hubungan industrial (PHI).

Perselisihan Antara Serikat Pekerja Perselisihan ini terjadi pada dua serikat pekerja atau lebih yang berada dalam 1 perusahaan. Perselisihan itu bisa terjadi karena tidak adanya kesesuaian pemahaman terkait keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban keserikatpekerjaan.

Apabila kita melihat kejadian dengan kasus yang diteliti oleh penulis telah menggambarkan adanya perselisihan berupa tidak terpenuhinya hak-hak pekerja

- Potongan Upah yang tidak mempunyai alasan yang tepat sejak Tahun 2016 s/d Tahun 2017
- Potongan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) sebesar Rp. 400.000.- selama 4 Bulan dan sejak Januari 2016 s/d April 2016, dan sampai dengan sekarang tidak ada kejelasannya
- Pembayaran BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan yang dibayar nanti setiap 7 Bulan, sehingga mengakibatkan Penggugat tidak mendapat pelayanan Kesehatan
- Pembayaran THR Pada Tahun 2016 hanya di bayar sebesar Rp. 1.000.000.- jadi selisih upah Rp. 2.030.000 – Rp. 1.000.000 = Rp. 1.030.000.-

Perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan PT Cahaya Purnama Lestari Outsourcin PLN Gorontalo adalah salah satunya apabila dilihat tututan pekerja sebagaimana yang disebutkan diatas yaitu tidak terpenuhinya upah pekerja sehingga apabila kita melihat Definisi upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 dalam UU Ketenagakerjaan ialah:

“Hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Sehingga hal ini menurut penulis Ada beberapa kebijakan pemerintah yang perlu diperhatikan untuk menetapkan upah untuk pekerja, antara lain kebijakan tentang UMP (Upah Minimum Provinsi), tentang struktur dan skala pengupahan, dan lain sebaginya.

Dalam penyelesaian perselisihan pekerja tentunya ada beberapa langkah hukum yang harus dilalui, sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa

1. Musyawarah
2. Mediasi oleh pihak disnaker
3. Mediasi hukum
4. Kesepakatan /perjanjian bersama

5. Pemberian pesangon

6. Kompensasi

7. Dokumen pendukung

Maka dari itu menurut penulis adanya gugatan yang dimaksudkan dalam perkara Nomor 38/ Pdt.Sus-PHI/ 2018/ PN Gto, sebagaimana duduk perkara yang didalilkan pekerja merupakan hak yang tidak dibayarkan dan tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan

4.2.2. Tidak Tepenuhinya Hak Kerja

Hak Pekerja merupakan hak yang paling penting diatur dalam regulasi perlindungan pekerja atau buruh, hak ini adalah hak yang harus dipenuhi setiap pemilik perusahaan dalam mempekerjakan buruh, Apabila kita melihat mengenai hak pekerja, Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Undang Undang ini mengatur dan Melegalkan Outsourcing. Istilah yang dipaki adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja. Dalam Pasal 64 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Menyediakan Jaminan Ketenagakerjaan

Setiap perusahaan yang mempekerjakan pegawai harus menyediakan jaminan ketenagakerjaan kepada pegawainya. Mengenai jaminan

ketenagakerjaan bisa kita temukan dalam UU No. 13 2003 pasal.Bentuk jaminan ini diturunkan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya akan mendapatkan hukuman berupa sanksi terulis, teguran dan juga sanksi administratif.Sanksi administratif yang disebutkan tadi berupa tidak diberikannya perijinan terkait bidang usaha seperti ijin mendirikan bangunan, ijin melakikan tender proyek atau tidak diberi ijin untuk memperkerjakan tenaga kerja asing.

Memberikan Waktu Istirahat

Setiap pekerja wajib mendapatkan waktu istirahat sesuai dengan pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dijelaskan dalam aturan tersebut, setiap pekerja bisa mendapatkan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus menerus.Dalam hal istirahat mingguan, pekerja berhak mendapatkan istirahat selama 2 hari untuk waktu kerja selama 5 hari dengan waktu kerja 8 jam sehari. Sedangkan untuk waktu kerja 6 hari, pekerja berhak mendapat waktu istirahat selama 1 hari dengan waktu kerja 7 jam sehari.

Membayarkan Upah

Dalam hal pemberian upah tenaga kerja sesuai dengan pasal 88 Undang-undang Ketenagakerjaan. Untuk besaran upah ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah yang ditetapkan sesuai UMP/UMK.

Ada tiga komponen upah yang bisa dijadikan sebagai besaran upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Komponen upah tersebut yaitu :

1. Upah pokok
2. Upah pokok dengan tunjangan tetap, dimana besaran upah pokok minimal 75% dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap.
3. Upah pokok dengan tunjangan tetap dan tidak tetap, dimana besaran upah pokok 75% dari besaran upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Dalam hal besaran upah, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja antara pemberi kerja dan juga pekerja. Untuk menentukan besaran ini pemberi kerja harus memperhitungkan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, kemampuan dan juga kecapakan pekerja untuk mengerjakan sebuah pekerjaan.

Dalam hal pembayaran, pengusaha juga harus membayar upah kepada pekerja tepat waktu. Perusahaan yang terlambat membayar upah bisa dikenai sanksi oleh pemerintah. Kesepakatan tanggal pembayaran upah setiap bulan biasanya sudah ditentukan dalam Perjanjian Kerjasama antara pihak perusahaan dan pekerja.

Memberikan Waktu Beribadah

Dalam UU Ketenagakerjaan juga diatur mengenai hak pekerja dalam melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya pada pasal 80. Setiap pengusaha wajib memberikan waktu yang cukup agar pekerjanya bisa melakukan ibadah sesuai agamanya.

Selain itu, pihak perusahaan juga tidak bisa memutuskan hubungan kerja dengan menggunakan alasan pekerja melakukan ibadah sesuai dengan agamanya.

Hak Pekerja PT Cahaya Purnama Lestari Outsourcin PLN Gorontalo sebagaimana disebutkan bahwa Pekerja PT Cahaya Purnama Lestari Outsourcin PLN Gorontalo, menuntut kedua perusahaan agar membayarkan hak mereka sampai ke tahapan Pengadilan Hubungan Industrial dengan mengguat PT PLN Gorontalo sebagai Tergugat 1 dan PT Cahaya Purnama Lestari sebagai Tergugat 2 dan Pekerja sebagai Pihak Penggugat

Pihak pekerja beramsumsi mereka sampai di PHK mungkin karena mereka melaporkan pihak perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo yang sekarang sudah menjadi Dinas Penanaman Modal, ESDM & Transmigrasi Provinsi Gorontalo tentang Perselisihan Hak yaitu :

- Potongan Upah yang tidak mempunyai alasan yang tepat sejak Tahun 2016 s/d Tahun 2017

- Potongan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) sebesar Rp. 400.000.- selama 4 Bulan dan sejak Januari 2016 s/d April 2016, dan sampai dengan sekarang tidak ada kejelasannya
- Pembayaran BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan yang dibayar nanti setiap 7 Bulan, sehingga mengakibatkan Penggugat tidak mendapat pelayanan Kesehatan
- Pembayaran THR Pada Tahun 2016 hanya di bayar sebesar Rp. 1.000.000.- jadi selisih upah Rp. 2.030.000 – Rp. 1.000.000 = Rp. 1.030.000.-

Dalam hal ini PT Cahaya Purnama Lestari dan PLN Gorontalo melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, Karena Mereka berdalil Karyawan Mereka Melakukan mogok Kerja, sedangkan pihak karyawan melakukan kegiatan mogok kerja karena perusahaan tidak membayarkan upah mereka pada bulan desember 2017, dan perusahaan tidak membayarkan BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan selam 7 bulan. Padahal BPJS sangat membantu pihak pekerja dalam mengatasi ketika sewaktu waktu mereka sakit ataupun mengalami kecelakaan kerja.

PT PLN (Persero) Area Gorontalo adalah sebagai pemberi pekerjaan kepada PT Cahaya Purnama Lestari yang mempunyai kewenangan membuat Surat Perjanjian untuk menyerahkan pekerjaan-pekerjaan dibidang ketenagalistrikan sehingga kedudukan PT PLN (Persero) Area Gorontalo dalam pemberian pekerjaan tersebut mempunyai dua kapasitas yang berbeda, yaitu sebagai pemberi

pekerjaan langsung kepada Tergugat II dan sebagai lingkungan tempat Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat II sehingga yang seharusnya ditarik sebagai Tergugat I adalah Pihak yang secara fakta hukum mempunyai hubungan hukum dengan Penggugat (*Legitima Persona Standi in Judicio*), dengan demikian Penggugat telah keliru atau salah sasaran menarik PT PLN (Persero) Area Gorontalo sebagai Tergugat I, oleh karena sekali lagi pada kenyataannya kedudukan hukum Tergugat I dalam proses pemberian pekerjaan dalam perkara *a quo* adalah sebagai pemberi pekerjaan kepada Tergugat II bukan sebagai Pihak yang memberikan pekerjaan kepada Penggugat, sehingga Tergugat I hanya mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat II sedangkan terhadap Penggugat sama sekali tidak ada hubungan hukum dengan Tergugat I, dengan demikian berdasarkan fakta hukum tersebut telah membuktikan bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formal yang fatal dan kabur serta membingungkan, dimana syarat formal dalam beracara mensyaratkan gugatan harus dibuat secara cermat dan terang, sehingga dengan demikian sudah sepatutnya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke veerklaard*).

Dan Hakim Memutuskan atas Perkara Pemutusan Hubungan Kerja atas karyawan yang dilakukan PT Cahaya Purnama Lestari dan PT PLN Gorontalo, bahwa pekerja akan mendapatkan hak-haknya atas PT Cahaya Purnama Lestari karena pihak PT PLN tidak Memiliki hubungan Kerja dengan Pihak Pekerja, sedangkan yang memiliki hubungan kerja dengan pihak kerja yakni piak PT Cahaya Purnama Lestari.

4.3. Tinjau Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

4.3.1. Kepastian Hukum Outsourcing.

Berbincara mengenai kepastian hukum, tentunya tidak lepas dari sebuah putusan seorang hakim yang tepat dan tegas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh undang-undang, berbicara mengenai kepastian hukum pekerja Dalam UU Ketenagakerjaan, kita akan tahu bahwa ada tiga unsur hubungan kerja yang terdapat dalam perjanjian kerja. Ketiganya ialah unsur pekerjaan, unsur upah, serta unsur perintah. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakannya sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Salain itu supomo memberikan gambaran mengenai hubungan kerja yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh. Adanya hubungn kerja ialah hanya bila ada buruh dan majikannya atau majikan dengan buruhnya. (Soepomo,1990).

Berdasarkan duduk perkara yang diajukan dipengadilan hubungan industrial telah adanya perselisihan antara Pihak pekerja dan perusahaan sebagaimana beramsumsi mereka sampai di PHK mungkin karena mereka

melaporkan pihak perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo yang sekarang sudah menjadi Dinas Penanaman Modal, ESDM & Transmigrasi Provinsi Gorontalo tentang Perselisihan Hak yaitu :

- Potongan Upah yang tidak mempunyai alasan yang tepat sejak Tahun 2016 s/d Tahun 2017
- Potongan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) sebesar Rp. 400.000.- selama 4 Bulan dan sejak Januari 2016 s/d April 2016, dan sampai dengan sekarang tidak ada kejelasannya
- Pembayaran BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan yang dibayarnanti setiap 7 Bulan, sehingga mengakibatkan Penggugat tidak mendapat pelayanan Kesehatan
- Pembayaran THR Pada Tahun 2016 hanya di bayar sebesar Rp. 1.000.000.- jadi selisih upah Rp. 2.030.000 – Rp. 1.000.000 = Rp. 1.030.000.-

Dalam hal ini PT Cahaya Purnama Lestari dan PLN Gorontalo melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, Karena Mereka berdalil Karyawan Mereka Melakukan mogok Kerja, sedangkan pihak karyawan melakukan kegiatan mogok kerja karena perusahaan tidak membayarkan upah mereka pada bulan desember 2017, dan perusahaan tidak membayarkan BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan selam 7 bulan. Padahal BPJS sangat membantu pihak pekerja dalam mengatasi ketika sewaktu waktu mereka sakit ataupun mengalami kecelakaan kerja.

PT PLN (Persero) Area Gorontalo adalah sebagai pemberi pekerjaan kepada PT Cahaya Purnama Lestari yang mempunyai kewenangan membuat Surat Perjanjian untuk menyerahkan pekerjaan-pekerjaan dibidang ketenagalistrikan sehingga kedudukan PT PLN (Persero) Area Gorontalo dalam pemberian pekerjaan tersebut mempunyai dua kapasitas yang berbeda, yaitu sebagai pemberi pekerjaan langsung kepada Tergugat II dan sebagai lingkungan tempat Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat II sehingga yang seharusnya ditarik sebagai Tergugat I adalah Pihak yang secara fakta hukum mempunyai hubungan hukum dengan Penggugat (*Legitima Persona Standi in Judicio*), dengan demikian Penggugat telah keliru atau salah sasaran menarik PT PLN (Persero) Area Gorontalo sebagai Tergugat I, oleh karena sekali lagi pada kenyataannya kedudukan hukum Tergugat I dalam proses pemberian pekerjaan dalam perkara *a quo* adalah sebagai pemberi pekerjaan kepada Tergugat II bukan sebagai Pihak yang memberikan pekerjaan kepada Penggugat, sehingga Tergugat I hanya mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat II sedangkan terhadap Penggugat sama sekali tidak ada hubungan hukum dengan Tergugat I, dengan demikian berdasarkan fakta hukum tersebut telah membuktikan bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formal yang fatal dan kabur serta membingungkan, dimana syarat formal dalam beracara mensyaratkan gugatan harus dibuat secara cermat dan terang, sehingga dengan demikian sudah sepatutnya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke veerklaard*).

Dan Hakim Memutuskan atas Perkara Pemutusan Hubungan Kerja atas karyawan yang dilakukan PT Cahaya Purnama Lestari dan PT PLN Gorontalo, bahwa pekerja akan mendapatkan hak-haknya atas PT Cahaya Purnama Lestari karena pihak PT PLN tidak Memiliki hubungan Kerja dengan Pihak Pekerja, sedangkan yang memiliki hubungan kerja dengan pihak kerja yakni piak PT Cahaya Purnama Lestari

Berdasarkan analisa penulis yang mengenai kasus yang PT Cahaya Purnama Lestari dan PT PLN tidak Memiliki hubungan Kerja dengan Pihak Pekerja, karena pihak PT Cahaya Purnama Lestari hanyalah sebuah prerusahaan Outsorsing yang menyediakan pekerja, sehingga para pekerja tidak direkrut menggunakan jasa PT PLN gorontalo melainkan PT PT Cahaya Purnama Lestari tentunya hal ini tidak memiliki kepastian hukum yang tepat bagi pekerja karena dapat dianggap salah sasaran dalam gugatan

4.3.2. Putusan Pengadilan terhadap PHK di PT Cahaya Purnama Lestari.

Setiap perkara yang diajukan dalam persidangan merupakan perkara yang telah dilakukan pemeriksaan secara menyeluruh guna mendapatkan pembuktian secara sempurna, didalam pembuktian secara sempurna seorang hakim dituntut untuk mengadili setiap perkara yang dimohonkan dengan alasan bahwa pengadilan memiliki kompetensi relatif dengan alasan bahwa Gugatan Harus Disesuaikan Dengan Kompetensi Relatif Pengadilan

Dasar hukum (aturan) “hakim boleh memutus satu perkara yaitu hakim Wajib Mengadili Seluruh atau seBagian Gugatan Asas kedua yang digariskan oleh Pasal 178 ayat (2) HIR/Pasal 189 ayat (2) RBG dan Pasal 50 RV adalah putusan harus secara total dan menyeluruh memeriksa dan mengadili setiap segi gugatan yang diajukan. Tidak boleh hanya memeriksa dan memutus sebagian saja dan mengabaikan gugatan selebihnya Cara mengadili yang demikian bertentangan dengan asas yang digariskan oleh undang-undang”

Setiap keputusan yang dilahirkan dalam proses persidangan merupakan sebuah produk hukum yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat, maka dari itu produk hukum yang dihasilkan harus dipatuhi dan dilaksanakan

Apabila kita melihat duduk perkara Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Gto, Dimana pekerja, bekerja pada Tergugat 1 dan 2 selama 2 (dua) Tahun 1 (satu) Bulan, sejak Bulan Januari 2016 dan diberhentikan secara sepihak pada Tanggal 5 Januari 2018, dengan jabatan terakhir Petugas Baca Meter, dan menerima upah terakhir sebesar Rp 2.265.000.- (dua juta dua ratus enam puluh lima ribu rupiah), dan alasana yang sangat dianggap paling Berat adalah adanya laporan kepihak Penggugat di PHK oleh Tergugat 2 dengan alasan melapor ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo yang sekarang sudah menjadi Dinas Penanaman Modal, ESDM & Transmigrasi Provinsi Gorontalo tentang Perselisihan Hak

Berdasarkan analisa penulis mengenai duduk perkara memang terjadi perselisihan yang harus diselesaikan secara cepat oleh pemberi kerja dan pekerja

Namun ada beberapa hal yang menjadi kendala yaitu Perusahaan Outsourcing Tergugat 2 tidak memenuhi Persyaratan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh sesuai dengan pasal 17 PERMENAKER. No 19 Tahun 2012 tentang Outsourcing, maka dengan itu (sesuai ayat 4 pasal 66 UU No 13 tahun 2003) Penggugat menuntut Tergugat 1 untuk membayar hak-hak para Penggugat yang merekrut para pekerja untuk bekerja

Namun adanya niat baik Penggugat masih berusaha masuk kerja dan melaksanakan kewajiban akan tetapi Tergugat 1 dan 2 sudah tidak memperbolehkan lagi. bekerja maka oleh karena itu Tergugat 1 haruslah di hukum untuk membayar uang Proses sejak Bulan Januari 2018 yang dikalikan upah perbulan sebesar Rp. 2.265.000 sampai dengan PHK ini mempunyai kekuatan hukum tetap yang dilaksanakan oleh Tergugat

fakta hukum menunjukkan bahwa pihak yang telah memperkerjakan Penggugat adalah PT Cahaya Purnama Lestari, begitu pula yang memberikan upah atau gaji kepada Penggugat adalah PT Cahaya Purnama Lestari, oleh karena dalam proses pelaksanaan pekerjaan dalam perkara a quo kedudukan Tergugat I PT PLN (Persero) Area Gorontalo adalah sebagai pemberi pekerjaan kepada PT Cahaya Purnama Lestari yang mempunyai kewenangan membuat Surat Perjanjian untuk menyerahkan pekerjaan-pekerjaan dibidang ketenagalistrikan sehingga kedudukan PT PLN (Persero)

Area Gorontalo dalam pemberian pekerjaan tersebut mempunyai dua kapasitas yang berbeda, yaitu sebagai pemberi pekerjaan langsung kepada Tergugat II dan sebagai lingkungan tempat Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat II sehingga yang seharusnya ditarik sebagai Tergugat I adalah Pihak yang secara fakta hukum mempunyai hubungan hukum dengan Penggugat (Legitima Persona Standi in Judicio), dengan demikian Penggugat telah keliru atau salah sasaran menarik PT PLN (Persero) Area Gorontalo sebagai Tergugat I, oleh karena sekali lagi pada kenyataannya kedudukan hukum Tergugat I dalam proses pemberian pekerjaan dalam perkara a quo adalah sebagai pemberi pekerjaan kepada Tergugat II bukan sebagai Pihak yang memberikan pekerjaan kepada Penggugat, sehingga Tergugat I hanya mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat II sedangkan terhadap Penggugat sama sekali tidak ada hubungan hukum dengan Tergugat I, dengan demikian berdasarkan fakta hukum tersebut telah membuktikan bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formal yang fatal dan kabur serta membingungkan, dimana syarat formal dalam beracara mensyaratkan gugatan harus dibuat secara cermat dan terang, sehingga dengan demikian sudah sepatutnya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet ontvankelijke veerklaard).

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

1. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu adanya Perselisihan Hak antara pihak Pekerja dengan PT Cahaya Purnama Lestari, sedangkan yang digugat adalah PT PLN Gorontalo dan yang kedua adalah Tidak Terpenuhinya Hak Pekerja yaitu tidak dibayarkan hak pekerja berupa upah sehingga muncullah perselisihan dan diselesaikan melalui pengadilan Hubungan industrial
2. Tinjau Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja adalah yang pertama Kepastian Hukum Outsourcing yang mana sistem tata cara perekrutan pekerja yang dilakukan oleh out sourcing tidak sesuai dengan sebagaimana tidak memenuhi Persyaratan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh sesuai dengan pasal 17 PERMENAKER. No 19 Tahun 2012 tentang Outsourcing, (sesuai ayat 4 pasal 66 UU No 13 tahun 2003) dan yang kedua Putusan Pengadilan terhadap PHK di PT Cahaya Purnama Lestari, secara hukum sudah sangat tepat namun telah merugikan para pekerja karna dalam putusan pengadilan telah menolak eksepsi penggugat bahwa PT PLN bukan penyedia jasa melainkan pihak PT Cahaya Purnama Lestari sebagai pihak perusahaan Outsourcing

5.2. SARAN

1. Sebaiknya dalam penyelesaian perkara pekerja seharusnya pemerintah mengambil alih secara penuh dalam penyelesaian perkara guna tidak membela hak-hak pekerja apalagi berhubungan dengan Upah pekerja
2. Dalam putusan pengadilan Hubungan Industrial yang diteliti bahwa adanya persilisihan antara pekerja dan Pihak PT Cahaya Purnama Lestari dan Pihak PT PLN Cabang Gorontalo, yang mana gugatan pekerja telah ditolak sebagian oleh pengadilan dengan memutuskan bahwa pihak yang membayar atas tindakan pemutusan hubungan kerja adalah Pihak PT Cahaya Purnama Lestari sedangkan pihak PT PLN Gorontalo tidak membayar atas tindakan tersebut.
3. Sebaiknya pemerintah harus mengambil sikap tegas terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja outsourcing supaya tidak ada pekerja maupun perusahaan yang di rugikan.

DAFTAR PUSTAKA

Azhar,Muhamad.2015. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*.Semarang.

Bpl.2017.Tata cara penyelsain Perselisihan Hubungan Industrial.

<https://bplawyers.co.id/2017/03/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/> (23 Maret 2017)

Bpl.2018.Serba serbi Hukum Perburuhn dan Ketenagakerjaan di Indonesia.

<https://bplawyers.co.id/2018/06/05/serba-serbi-hukum-perburuhan-dan-ketenagakerjaan-di-indonesia/> (5 Juni 2018)

Dudi,Cecep.2013.*Kapita Selekta Hukum Ketenagakerjan*.:CV Insan Mandiri.

Bandung

Gajimu.com.2017.*Jaminan Kerja*

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja> (5 Januari 2017)

Husni,Lalu.2018.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*.Jakarta:PT

Raja Grafindo Persada.

Internasional Labour Organization.2009.*Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan*.File df
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Maderendika.2019. *Hak Perusahaan dan Karyawn dalam Undang-Undang
Ketenagakerjaan*.

Pangaribuan,Juanda.2010. *penyelsaian perselisihan hubungan industria*.:PT Bumi
Intama Sejahtera. Jakarta

Rommalla,Syiti.2018.Unsur-unsur Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja

<https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/inilah-unsur-unsur-hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/> (25 Januari 2018)

Riadi,Muchlisin.2018.pengertian jenis dan Tujuan Alih Daya Outsourcing

<https://www.kajianpustaka.com/2018/06/pengertian-jenis-dan-tujuan-alih-daya-outsourcing.html> (8 Juni 2018)

Sugandy,Ryan.2018. *Apa Saja Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja*

<https://www.qerja.com/journal/view/11506-apa-saja-kewajiban-perusahaan-terhadap-pekerja> (17 Juli 2018)

Setiawan,Samhis.2019.Pengertian Tenaga Kerja.

<https://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja/> (25 Juni 2019)

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

<https://sleekr.co/blog/hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan> (13 Januari 2019)



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2150/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Ketua Pengadilan Negeri Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Bacharudin Aris Setiawan Sumba
NIM : H1115078
Fakultas : Fakultas Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Lokasi Penelitian : PENGADILAN NEGERI GORONTALO
Judul Penelitian : TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PT. CAHAYA PURNAMA
LESTARI OUTSOURCING DI PLN. GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 02 Maret 2020

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104

+



PENGADILAN NEGERI /TINDAK PIDANA KORUPSI/ HUBUNGAN INDUSTRIAL GORONTALO KELAS IB

Jl. Achmad Nadjamuddin, Kelurahan Wumialo, Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo
Telp. 0435821044 Fax. 0435821044
Website: pn-gorontalo.go.id Email: pn_gorontalo@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NO : W20.U1/05/HK.02/4/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

ZUHRIATI USMAN, SH

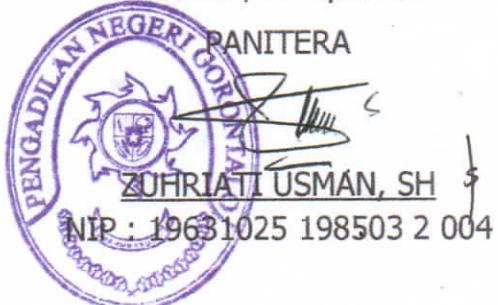
Panitera Pengadilan Negeri/Tindak Pidana Korupsi/Hubungan Industrial Gorontalo Kelas IB,
dengan ini menerangkan bahwa yang beridentitas dibawah ini:

Nama / NIM	:	Bacharudin Aris Setiawan Sumba	H1115078
Universitas	:	Universitas Ichsan Gorontalo	
Fakultas/Program Studi	:	Hukum / Ilmu Hukum	
Judul Penelitian	:	" Tinjauan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. Cahaya Purnama Lestari <i>Outsourcing</i> di PLN. Gorontalo "	

Benar-benar telah melakukan Penelitian di Pengadilan Negeri/Tindak Pidana Korupsi/Hubungan Industrial Gorontalo Kelas IB pada tanggal 02 Maret 2020 sampai dengan tanggal 23 April 2020, sesuai Surat tanggal 02 Maret 2020 Nomor : 2150/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2020.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 23 April 2020





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0419/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : BACHARUDIN ARIS SETIAWAN SUMBA
NIM : H1115078
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)
Fakultas : Fakultas Hukum
Judul Skripsi : Tinjauan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja karyawan PT chaya purnama lestari outsourcing di PLN Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 25%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 05 Juli 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

BACHARUDDIN ARIS SETIAWAN
SUMBA_H1115078_TINJAUAN HUKUM TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PT CAHAYA
PURNAMA LESTARI OUTSOURCING DI PLN GORONTALO.

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.gadjian.com

Internet Source

4%

2

www.detiknewsocean.com

Internet Source

3%

3

www.qerja.com

Internet Source

2%

4

www.kajianpustaka.com

Internet Source

2%

5

wageindicator.org

Internet Source

1 %

6

digilib.unila.ac.id

Internet Source

1 %

7

docobook.com

Internet Source

1 %

8

martenluckyzebua.co.id

Internet Source

1 %

9	sleekr.co Internet Source	1 %
10	www.docstoc.com Internet Source	1 %
11	repository.usu.ac.id Internet Source	1 %
12	siboa.wordpress.com Internet Source	1 %
13	ariplie.blogspot.com Internet Source	1 %
14	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
16	bplawyers.co.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Atma Jaya Catholic University of Indonesia Student Paper	<1 %
18	hargaspringbed.com Internet Source	<1 %
19	www.scribd.com Internet Source	<1 %

20	naker.go.id Internet Source	<1 %
21	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
22	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
23	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
25	harrytyajaya.blogspot.com Internet Source	<1 %
26	asyhadie.wordpress.com Internet Source	<1 %
27	ojs.unm.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.warmadewa.ac.id Internet Source	<1 %
29	175.45.184.28 Internet Source	<1 %

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 25 words

RIWAYAT HIDUP

Nama : Bachararudin Aris Setiawan Sumba

Nim : H1115078

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 08 April 1998



Nama Orang Tua

- Ayah : Kusmayadi Sumba
- Ibu : Mun R. Payuyu

Saudara

- Kakak : Deliya Eka Putri Sumba

Istri : -

Anak : -

Riwayat Pendidikan :

NO	TAHUN	JENJANG	TEMPAT	KET
1.	2003-2009	SD Negeri 1 Huidu	Gorontalo	Berijazah
2	2009-2012	SMP Negeri 3 Limboto	Gorontalo	Berijazah
3	2012-2015	SMA Negeri 1 Limboto	Gorontalo	Berijazah
4	2015-2020	Fakultas Hukum	Universitas Ichsan Gorontalo	Berijazah