

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN PENYEDIA
JASA DENGAN PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) PADA KASUS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG YANG BERLAKU TENTANG KETENAGAKERJAAN**



TESIS

Oleh :

MARIO FEBRIANO

201820252008

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Analisis Yuridis Penetapan Putusan Cerai Pegawai Negeri Sipil tanpa Izin Pejabat yang berwenang Terkait Peraturan Pemerintah No 45 Tahun 1990 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil

Nama Mahasiswa : Pudjiantono Pinugroho

NPM : 201820252002

Konsentrasi : Hukum Perdata

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 5 Februari 2021

Bekasi., 2021

MENGESAHKAN

Ketua Tim Penguji : Dr. Ir. Hanafi Darwis, S.H., S.Pd., M.M.
NIDN. 0323015604

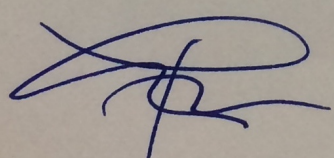
Penguji I : Dr. Lukman Hakim, S.H., M.H.
NIDN. 0319077606

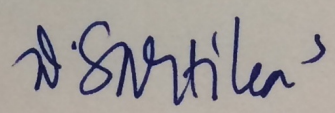
Penguji II : Sabela Gayo, S.H., M.H., Ph.D.
NIDN. 307078203

MENGETAHUI

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum

Dekan
Fakultas Ilmu Hukum


Dr. Lusia Sulastris, S.H., M.H.
NIDN. 0127117401


Dr. Ika Dewi Sartika Saimima, S.H., M.H., M.M.
NIDN. 0312117102

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Judul Proposal Tesis : Analisis Perjanjian Kerja Antara Perusahaan
Penyedia Jasa Dengan Pekerja Alih Daya
(*Outsourcing*) Pada Kasus Pemutusan Hubungan
Kerja Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Yang
Berlaku Tentang Ketenagakerjaan.

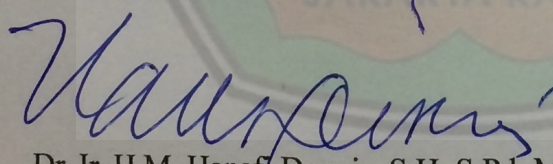
Nama Mahasiswa : Mario Febriano
NPM : 201820252008
Program Studi/Fakultas : Magister Ilmu Hukum

Bekasi, 16 Februari 2021

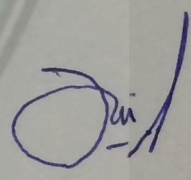
Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ir. H.M. Hanafi Darwis, S.H. S.Pd, MM.

NIDN : 0323015604


Dr. Dwi Atmoko, S.H., M.H.

NIDN : 0316077604

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Tesis yang berjudul Analisis Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Penyedia Jasa Dengan Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Yang Berlaku Tentang Ketenagakerjaan.

Ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas dan sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya memberikan izin Tesis ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan Tesis ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Bekasi, 16 Februari 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Mario Febriano

NPM : 201820252008

ABSTRAK

Mario Febriano, 201820252008, Analisis Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Penyedia Jasa Dengan Perkerja Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Yang Berlaku Tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh yang bekerja sebagai pekerja alih daya (*Outsourcing*) dan pengusaha diatur dalam pasal 151 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pemutusan hubungan kerja kadang muncul perselisihan. Perselisihan ini cenderung terjadi karena tidak adanya kesamaan paham antara pekerja/buruh dengan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja. Penyelesaian perselisihan PHK dapat dilakukan secara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia dan untuk mengetahui apa saja hambatan-hambatan yang terjadi serta memberikan solusi dari hambatan tersebut.

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan Sumber data yang digunakan berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja harus diupayakan diselesaikan dahulu secara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase, apabila tidak membuahkan hasil maka gugatan tersebut bisa diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan disertai risalah Bipartit, Anjuran dan Risalah Mediasi dari dinas terkait. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci : Penyelesaian Perselisihan, Pekerja Alih Daya, PHK

ABSTRACT

Mario Febriano, 201820252008, *Analysis Of Employment Agreements Between Service Providers And Outsourcing Workers In The Case Of Unilateral Termination Of Employment Based On The Prevailing Law Concerning Employment.*

Termination of Employment is the termination of a work relationship due to a matter which results in the termination of rights and obligations between workers / laborers who work as outsourcing workers and employers as regulated in article 151 number 1 Law No.13 of 2003 concerning Manpower. In termination of employment, disputes sometimes arise. These disputes tend to occur because there is no common understanding between workers / laborers and employers regarding termination of employment relations. Termination of dismissal disputes can be done by Bipartite, Mediation, Conciliation, Arbitration and the Industrial Relations Court.

This study aims to determine how the implementation of the settlement of disputes over termination of employment at the Industrial Relations Court in Indonesia and to find out what are the obstacles that occur and provide solutions to these obstacles.

The research method used in this research is normative juridical with data sources used in the form of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials.

The results show that disputes over termination of employment must be attempted to be resolved first by means of Bipartite, Mediation, Conciliation and Arbitration, if they do not produce results, then the lawsuit can be submitted to the Industrial Relations Court accompanied by Bipartite minutes, Recommendations and Mediation Minutes from the relevant agencies. The settlement of disputes over termination of employment at the Industrial Relations Court has been carried out in accordance with the provisions in Law No.2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes.

Keywords: Dispute Resolution, Outsourcing, Termination Of Employment

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus, karena atas limpahan karunia-Nya sehingga tesis ini bisa diselesaikan. Tesis berjudul **“Analisis Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Penyedia Jasa Dengan Perkerja Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Yang Berlaku Tentang Ketenagakerjaan”** disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Hukum (MH) setelah menyelesaikan pendidikan Strata-2 di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi.

Dalam penulisan ini, Penulis sadar bahwa banyak hambatan dan kesulitan, namun berkat bantuan dan dorongan banyak pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikannya. Untuk itu perkenankanlah Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Drs. Bambang Karsono. S.H., M.M. selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Dr. Ika Saimima. S.H., M.H., M.M. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Prof. Drs. Koesparmono Irsan, S.H, M.H, M.B.A, selaku Guru besar Universitas Bhayangkara jakarta Raya yang selalu menjadi inspirasi yang selalu membimbing dan memberikan pemikiran transformatif
4. Dr.Ir H.M. Hanafi Darwis, S.H., S.Pd., M.M. dan Dr. Dwi Atmoko, S.H., M.H. Selaku Pembimbing yang telah memberikan dan mengorbankan banyak waktunya selama memberikan kontribusi, pemikiran dan bimbingan kepada penulis, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
5. Dosen Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan seluruh Civitas Akademika yang tidak mungkin penulis sebutkan satu-satu yang telah berperan penting terhadap proses pembelajaran penulis.

6. Kedua Orang Tua penulis, Eroflin Napitupulu, S.H. dan Viva Algretta S.E. dan Terima kasih atas Doa dan Cintanya yang tak henti, pengorbanan tanpa pamrih dalam mengasuh, mendidik serta cintanya untuk memberikan motivasi sehingga penulisan tesis ini dapat selesai tepat waktu.

7. Untuk Kekasih ku Sherly Monalisa Silitonga yang selalu memberikan cinta dan mensupport dan memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

8. Untuk Teman-Teman (Pak Pudjiantono, Pak Agus, Pak Kisvan, Pak Rivo dan Pak Suhendro) Seperjuangan di Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara yang telah berjuang bersama.

9. Semua pihak yang telah banyak membantu Penulis dalam menyelesaikan Penulisan Tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan karena segala keterbatasan yang dimiliki Penulis. Oleh karena itu, Penulis sangat menghargai dan mengharapkan apabila pembaca dapat memberikan koreksi, kritik dan saran untuk lebih menyempurnakan tesis ini dimasa yang akan datang.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan memiliki nilai guna. Semoga Tuhan Yang Maha Esa, selalu mengiringi, melindungi dan mengabulkan segala keinginan dan doa kita semua, Amin.

Bekasi, 2021

Penulis

Mario Febriano

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
LEMBAR PERYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR PUSTAKA	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	11
1.4 Kerangka Teori, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran	12
1.4.1 Kerangka Teori.....	12
1.4.1.1 Teori Kesejahteraan (Grand Teori)	12
1.4.1.2 Teori Kepastian Hukum Hubungan Kerja(Middel Range Teori). 13	
1.4.1.3 Teori Pemutusan Hubungan Kerja (Applied Teori)	15
1.4.2 Kerangka Konseptual	17
1.4.3 Kerangka Pemikiran	19
1.5 Metode Penelitian	21
1.5.1 Jenis Penelitian	21
1.5.2 Pendekatan Penelitian	21
1.5.3 Teknik Pengumpulan Bahan	22

1.6	Sistematis Penulisan Tesis	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....		24
2.1	Kerangka Teori – Teori	24
2.1.1	Teori Kesejahteraan	24
2.1.2	Teori Kepastian Hukum Hubungan Kerja.....	25
2.1.3	Teori Pemutusan Hubungan Kerja.....	28
2.2	Pengertian Outsourcing.....	29
2.3	Sejarah Ketenagakerjaan Mengatur Outsourcing di Indonesia.....	31
2.4	Jenis-Jenis Outsourcing	32
2.5	Pengaturan Outsourcing di Indonesia	32
2.6	Pengertian Perlindungan Hukum	35
2.7	Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh Outsourcing	39
2.8	Tujuan Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Outsourcing	40
2.9	Hak-Hak Pekerja	41
2.10	Peran Pemerintah Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Outsourcing	42
BAB III PENERAPAN SISTEM OUTSOURCING DIKAITKAN DENGAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003.....		45
3.1	Penerapan Aturan Dalam Pasal 151 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan	45
3.2	Putusan - Putusan Pemutusan Hubungan Kerja	47
3.3	Pelanggaran Pemutusan Hubungan Kerja di Lihat Dari Kronologis Kasus.....	48
3.4	Pelanggaran Pemutusan Hubungan Kerja di Lihat Dari Dakwaan Penuntut Umum.....	51
3.5	Pelanggaran Pemutusan Hubungan Kerja di Lihat Dari Tuntutan Penuntut Umum	52
3.6	Pelanggaran Pemutusan Hubungan Kerja di Lihat Dari Putusan Hakim Pengadilan Negeri.....	54
3.7	Ketentuan Uang Pesangon.....	60
3.8	Ketentuan Uang Penghargaan Masa Kerja.....	61
3.9	Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.....	64
3.10	Upaya Perlindungan Dari Pemutusan Hubungan Kerja.....	74

3.11	Sanksi Administratif.....	76
3.12	Sanksi Perdata.....	77
3.13	Sanksi Pidana.....	78
3.14	Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.....	79
3.15	Perubahan UU Ketenagakerjaan Menjadi UU Cipta Kerja.....	84

**BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
OUTSOURCING YANG TERKENA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA..... 88**

4.1	Dasar Tuntutan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja	88
4.2	Sanksi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja	88
4.2.1	Pasal 151 ayat 1	88
4.3	Penerapan Hukum Perdata Pada Kasus Pemutusan Hubungan Kerja	88
4.3.1	Pelanggaran Pemutusan Hubungan Kerja dilihat dari Kronologis Kasus	89
4.3.2	Pelanggaran Pemutusan Hubunga Kerja dilihat dari Dakwaan Penuntut Umum	92
4.3.3	Pelanggaran Pemutusan Hubungan Kerja dilihat dari Tuntutan Penuntut Umum	93
4.3.4	Pelanggaran Pemutusan Hubungan Kerja dilihat dari Putusan Hakim PN	95
4.4	Pemutusan Hubugan Kerja.....	99
4.5	Konsekuensi Hukum Perdata Bagi Perusahaan yang Melakukan Pemutusan Kerja.....	100
4.6	Dampak Pemutusan Hubungan Kerja.....	103

BAB V PENUTUP..... 104

5.1	Kesimpulan.....	104
5.2	Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA.....	106
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	111

