

**TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA
OUTSOURCING PADA PROSES BISNIS UTAMA
PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN
Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG)**

Muhammad Abas,¹ Abdul Kholiq,² Rr. Winarti Pudji Lestari.³

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

²abdulkholiq@ubpkarawang.ac.id

³hk18.rr.pudji@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Saat ini banyak Perusahaan menggunakan sistem *outsourcing* dengan alasan bahwa sistem ini lebih menguntungkan. Sistem *outsourcing* dinilai lebih efektif karena diserahkan kepada pihak lain yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tersebut, sehingga perusahaan hanya fokus pada jenis pekerjaan utamanya (core business). Pemerintah mengatur sistem *outsourcing* melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut pasal 64-66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya namun tidak boleh ditempatkan pada proses bisnis utamanya. Identifikasi masalah: 1. Bagaimana pelaksanaan *outsourcing* yang diterapkan oleh PT Kasakata Kimia? 2. Bagaimana putusan PN Bandung Nomor 33/G/2014/PHI/PN.BDG terhadap kasus pekerja *outsourcing* pada bisnis utama perusahaan ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan *outsourcing* yang diterapkan oleh PT Kasakata Kimia dan mengetahui putusan PN Bandung Nomor 33/G/2014/PHI/PN.BDG terhadap kasus pekerja *outsourcing* pada bisnis utama perusahaan ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu meneliti dan mengkaji objek penelitian melalui studi kepustakaan sebagai data utama dan data penunjangnya adalah putusan PN Bandung. Menurut Penulis penempatan pekerja *outsourcing* di PT Kasakata Kimia tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga akibat hukumnya status hubungan kerja para pekerja *outsourcing* beralih kepada PT Kasakata Kimia. Oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Kasakata Kimia batal demi hukum dan PT Kasakata Kimia harus membayarkan upah para pekerja *outsourcing* dari tanggal dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja sampai dengan tanggal putusan pengadilan.

Kata Kunci: *Outsourcing*, Ketenagakerjaan, Penempatan Pekerja

**JURIDIC REVIEW DUE TO LEGAL PLACEMENT OF OUTSOURCING
WORKERS IN MAIN BUSINESS PROCESSES THE COMPANY IS
CONNECTED TO LAW NUMBER 13 YEAR 2003 CONCERNING LABOR**

ABSTRACT

Recently many companies use outsourced work systems because these systems are more profitable. Outsourcing systems are considered more effective because they are left to others who have expertise and experience in the field, so the company only focuses on the main type of work (core business). The government has regulated the implementation of the outsourcing system through Law No. 13 of 2003 on Employment. According to article 64-66 of Law No. 13 of 2003, the Company may submit some of the work to other companies but should not be placed in its main business processes. But in its implementation there are many deviations. Problem identification: 1. How is the implementation of outsourcing applied by PT Kasakata Kimia? 2. What is the Bandung District Court decision No. 33/G/2014/PHI/PN. BDG against the case of outsourcing workers on the main business of the company reviewed from Law No. 13 of 2003? The purpose of this research is to find out how the implementation of outsourcing is applied by PT Kasakata Kimia and know the Bandung District Court decision No. 33 / G / 2014 / PHI / PN. BDG against the case of outsourcing workers on the company's main business is reviewed from Law No. 13 of 2003. This research is a type of qualitative research that uses a normative juridical approach, namely a research approach by examining and reviewing research objects through literature studies as the main data and supporting data is the Bandung District Court's decision. According to the author, the placement of outsourcing workers in PT Kasakata Kimia is not in accordance with the provisions of the Law No. 13 of 2003 so the legal consequences is the employment relationship status of outsourcing workers switches to PT Kasakata Kimia. Therefore, the Termination of Employment by PT Kasakata Kimia is null and void and PT Kasakata Kimia must pay the wages of the outsourced workers from the date of termination until the date of the court decision.

Keywords: Outsourcing, Employment, Worker Placement

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

PENDAHULUAN

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas menyatakan bahwa “*Negara Indonesia adalah negara hukum*”.¹ Hukum memegang komando tertinggi dalam penyelenggaraan negara. Artinya yang sesungguhnya memimpin dalam penyelenggaraan negara adalah hukum itu sendiri sesuai dengan prinsip *the Rule of Law*.² Sebagai negara hukum maka seluruh aspek dalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan, dan kenegaraan termasuk pemerintahan harus senantiasa berdasarkan atas hukum.

Saat ini sistem kerja *outsourcing* sedang menjadi trend di perusahaan-perusahaan. Perusahaan *outsourcing* semakin banyak bermunculan. Perusahaan *outsourcing* secara aktif memberikan tawaran kepada perusahaan pemberi kerja, dengan demikian perusahaan pemberi kerja tidak perlu repot melakukan pencarian, penyeleksian dan pelatihan tenaga kerja yang dibutuhkannya. Salah satu alasan

mengapa perusahaan lebih menyukai sistem *outsourcing* dalam mempekerjakan karyawan adalah untuk meminimalkan biaya produksi (*cost of production*).

Saat ini banyak Perusahaan yang menerapkan sistem kerja *outsourcing*, karena sistem ini memberikan berbagai keuntungan. Salah satu konsultan sumber daya manusia (SDM) dan alih daya PT Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS), Iftida Yasar dalam bukunya “*Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*” menyebutkan praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* memiliki banyak manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat bagi pemerintah: Dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan serta mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan perekonomian nasional.
2. Manfaat bagi masyarakat dan pekerja/buruh: Mengurangi pengangguran dan mencegah urbanisasi.
3. Manfaat bagi perusahaan: Meningkatkan fokus perusahaan inti. Jika semua kegiatan dilakukan sendiri oleh perusahaan, maka

¹ Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi & Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 57.

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

perhatian perusahaan dan energi perusahaan akan terserap pada hal-hal yang bukan *core business*. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang lebih ahli maka perusahaan bisa lebih fokus pada bisnis inti.³

Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pengeluaran untuk pembiayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bisa lebih dihemat. Selain itu, sistem *outsourcing* dinilai lebih efektif karena sebagian pekerjaan tidak dilakukan oleh Perusahaan sendiri tetapi dilaksanakan oleh perusahaan lain yang lebih ahli dan mempunyai pengalaman di kegiatan tersebut, sehingga perhatian perusahaan bisa dipusatkan kepada jenis kegiatan utamanya (*core business*). Sistem *outsourcing* juga lebih menguntungkan dari sisi resiko bisnis, dikarenakan adanya pembagian resiko dengan perusahaan penyedia *outsourcing*, yaitu segala permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi dengan pekerja menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*.

Kenyataan yang terjadi dalam praktik *outsourcing* di Indonesia,

perusahaan pemberi kerja maupun perusahaan *outsourcing* sering mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga sering terjadi pelanggaran hak-hak pekerja *outsourcing*. Penempatan pekerja *outsourcing* yang seharusnya hanya bisa di bagian penunjang, pada praktiknya ditempatkan di bagian proses bisnis utama. Penulis melakukan analisis terhadap putusan PN Bandung nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG tanggal 25 Agustus 2014 yaitu kasus yang terjadi di PT Kasakata Kimia, Bogor. Duduk perkara dalam kasus tersebut adalah PT Kasakata Kimia bekerja sama dengan PT Chemipro Dwitunggal Sejati, sebuah perusahaan *outsourcing*. Kerjasama dilakukan dalam bentuk pemborongan pekerjaan. Pekerja PT Chemipro Dwitunggal Sejati ditempatkan di bagian keamanan (*satpam*), *Cleaning Service*, penunjang administrasi dan produksi. Pada tanggal 22 Agustus 2013 pengawas ketenagakerjaan menemukan adanya penyimpangan ketentuan *outsourcing* terhadap pekerja yang ditempatkan di bagian produksi. Pengawas menerbitkan nota dinas pemeriksaan, akan tetapi PT Kasakata Kimia tidak melaksanakan nota dinas tersebut. Bahkan pada tanggal

³ Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Pelita Fikir Indonesia, Jakarta, 2012, hlm. 29-30.

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

30 September 2013 PT Kasakata Kimia memutuskan kerjasama dengan PT Chemipro Dwitunggal Sejati, kemudian PT Chemipro Dwitunggal Sejati per tanggal 01 Oktober 2013 telah menarik seluruh pekerjanya dari PT Kasakata Kimia.

Dari kasus tersebut pelaksanaan *outsourcing* di PT Kasakata Kimia tidak sesuai dengan ketentuan, yaitu menempatkan pekerja *outsourcing* di bagian produksi yang merupakan bagian utama dalam proses bisnis perusahaan (*core business*). Padahal di dalam Pasal 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah jelas mengatur bahwa jenis pekerjaan yang bisa di-*outsourcing*-kan baik melalui sistem pemborongan maupun penyediaan jasa pekerja/buruh tidak boleh di bagian kegiatan utama perusahaan.⁴ Atas pelanggaran tersebut, sesuai dengan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, majelis hakim memutuskan bahwa seluruh pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di bagian produksi beralih menjadi pekerja PT Kasakata Kimia. Dan memerintahkan PT Kasakata Kimia untuk mempekerjakan kembali seluruh pekerja

tersebut, serta membayarkan upah selama pekerja diputuskan hubungan kerja sejak tanggal 01 Oktober 2013 sampai dengan putusan majelis hakim dibacakan. Serta memerintahkan PT Kasakata Kimia untuk membayarkan dwangsom sebesar Rp.100.000 per hari kepada para tergugat (pekerja *outsourcing* bagian produksi) apabila lalai dalam melaksanakan putusan setelah berkekuatan hukum tetap.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu: 1. Bagaimana pelaksanaan *outsourcing* yang diterapkan oleh PT Kasakata Kimia? 2. Bagaimana putusan PN Bandung Nomor 33/G/2014/PHI/PN.BDG terhadap kasus pekerja *outsourcing* pada bisnis utama perusahaan ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode pendekatan yang digunakan oleh Penulis dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan yuridis normatif. Adapun alasan penulis

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan adalah data sekunder yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan studi kepustakaan, dan data penunjangnya adalah putusan PN Bandung nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG. Spesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analitis. Adapun alasan memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pelaksanaan sistem *outsourcing* khususnya mengenai ketentuan penempatan pekerja *outsourcing*.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan *Outsourcing* Yang Diterapkan Oleh PT Kasakata Kimia

PT Kasakata Kimia melaksanakan kegiatan usahanya dengan mempekerjakan pekerja/buruh kurang lebih sejumlah 90 (sembilan puluh) orang. Di tengah ketatnya persaingan dunia usaha, PT Kasakata Kimia berupaya untuk tetap menjaga kelangsungan aktifitas perusahaan. Salah satu cara untuk menunjang efektifitas dan efisiensi kegiatan operasional perusahaan, PT Kasakata Kimia menjalin kerjasama dengan perusahaan mitra / rekanan yang

merupakan perusahaan pemborongan pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) untuk mengerjakan sebagian pekerjaan yang merupakan kegiatan operasional dari perusahaannya.

Salah satu perusahaan *outsourcing* yang menjalin kerja sama dengan PT Kasakata Kimia adalah PT Chemipro Dwitunggal Sejati dimana kerja sama tersebut adalah dalam bentuk pemborongan pekerjaan. Pekerja / karyawan PT Chemipro Dwitunggal Sejati yang dipekerjakan pada PT Kasakata Kimia, ditempatkan pada bagian-bagian yang meliputi bagian Keamanan (Satpam), *Cleaning Service*, Penunjang Administrasi dan Produksi. Perkara yang dibahas di dalam penelitian ini melibatkan para pihak yaitu PT Kasakata Kimia dengan para pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di bagian produksi, dimana jumlah pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di bagian tersebut berjumlah 30 (tiga puluh) orang. Kerjasama antara PT Kasakata Kimia dengan PT Chemipro Dwitunggal Sejati berlangsung dari sebelum adanya Permenakertrans RI Nomor: 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

Menurut keterangan saksi yang bernama Darmawan, bahwa saksi bekerja di PT Kasakata Kimia sejak tahun 2007 dengan cara melamar kerja di PT Kasakata Cabang Cengkareng, Jakarta. Setelah bekerja selama enam bulan, saksi dipindahkan ke PT Kasakata Cabang Citeureup, Bogor. Sebulan kemudian kedua rekannya yaitu Budi dan Ade juga dipindahkan dari Cabang Cengkareng ke Cabang Citeureup. Saat itu mereka bertiga masih sebagai pekerja PT Kasakata Kimia. Kemudian di PT Kasakata Kimia berlangsung *outsourcing*. Saksi bersama setengah dari karyawan PT Kasakata Kimia diberikan pilihan untuk terus bekerja tapi dialihkan ke *outsourcing* atau berhenti bekerja. Saksi memilih untuk dialihkan ke *outsourcing*. Tetapi setelah beralih menjadi pekerja *outsourcing*, hak-haknya menjadi berkurang, seperti: upah, jatah susu, uang makan, uang transport dan biaya pengobatan. Padahal pekerjaan masih sama dengan sebelumnya.

Perkembangan dalam peraturan ketenagakerjaan yang terjadi pada tahun 2012 yaitu Pemerintah memberlakukan Permenaker Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan

Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Berdasarkan keterangan saksi Yuli Hendartini, pengawas ketenagakerjaan pada Disnakertrans Kabupaten Bogor bahwa saksi pernah memeriksa PT Kasakata Kimia pada tanggal 12 Juli 2013. Hasil temuan saat itu terdapat pekerja *outsourcing* di PT Kasakata Kimia yang ditempatkan di bagian produksi yang berkaitan langsung dengan produksi, hal ini tidak sesuai dengan Permenaker Nomor 19 tahun 2012. Saat itu saksi membuat Nota Pemeriksaan dengan nomor : 566.4510/wasnaker tanggal 22 Agustus 2013. Bahwa berdasarkan Nota Pemeriksaan tersebut adalah Pekerja/buruh yang bekerja pada bagian produksi yang kontrak kerjanya melalui PT Chemipro Dwitunggal Sejati beralih statusnya menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi kerja dalam hal ini PT Kasakata Kimia. Menurut keterangan saksi Sabariman, S.H, Kepala Bagian Pengawasan pada Disnakertrans Kabupaten Bogor bahwa saksi menindaklanjuti Nota Pemeriksaan dari pengawas kemudian memanggil Penggugat dan Para Tergugat akan tetapi tidak ada jawaban secara tertulis. Penggugat hanya menjawab bahwasanya

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

hubungan kerja sudah dialihkan ke penerima pekerjaan yaitu PT Chemipro Dwitunggal Sejati. PT Kasakata Kimia kemudian memutuskan hubungan kerjasama dengan PT Chemipro Dwitunggal Sejati terhitung sejak tanggal 30 September 2013 dan PT Chemipro Dwitunggal Sejati telah menarik seluruh karyawannya yang dipekerjakan pada PT Kasakata Kimia di bagian produksi termasuk Para Tergugat. Alasan Penggugat melakukan hal tersebut adalah semata-mata karena tidak ingin melanggar ketentuan Permenaker Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, karena PT Chemipro Dwitunggal Sejati belum memiliki persyaratan sebagai perusahaan pemborongan pekerjaan sebagaimana ditentukan oleh Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 dimaksud.

Menurut Penulis, alasan Penggugat tersebut tidak tepat karena Nota Pemeriksaan dari pengawas ketenagakerjaan telah lebih dahulu terbit. Penggugat tidak mengindahkan Nota Pemeriksaan tersebut, dan bahkan melakukan tindakan hukum yang bertentangan dengan Nota Pemeriksaan

yaitu mengembalikan seluruh pekerja *outsourcing* bagian produksi ke PT Chemipro Dwitunggal Sejati. Sedangkan di dalam Nota Pemeriksaan telah jelas disebutkan bahwa Pekerja/buruh yang bekerja pada bagian produksi yang kontrak kerjanya melalui PT Chemipro Dwitunggal Sejati beralih statusnya menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi kerja dalam hal ini PT Kasakata Kimia. Kemudian Disnakertrans Kabupaten Bogor mengeluarkan Nota Peringatan kepada PT Kasakata Kimia nomor: 566.5707/ wasnaker tanggal 18 Oktober 2013.

Kasus yang terjadi dalam perkara ini yaitu PT Kasakata Kimia menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui cara pemborongan. Pekerja *outsourcing*-nya ditempatkan di bagian Keamanan (Satpam), *Cleaning Service*, Penunjang Administrasi dan Produksi. Pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di bagian Produksi inilah yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan. Karena bagian Produksi merupakan proses bisnis utama dari Perusahaan. Sehingga hal ini bertentangan dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

yaitu bahwa Perusahaan tidak boleh menempatkan pekerja *outsourcing* untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Selain hal tersebut, pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja *outsourcing* di bagian produksi PT Kasakata Kimia pun tidak memenuhi persyaratan pekerjaan yang bisa diserahkan kepada perusahaan lain, yaitu: dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Sehingga hal ini tidak sesuai dengan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG Terhadap Kasus Pekerja *Outsourcing* Pada Bisnis Utama Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pokok persoalan yang terdapat didalam putusan nomor: 33/G/2014/PHI/PN.Bdg ini adalah:

1. Sah atau tidaknya penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Penggugat (PT Kasakata Kimia) kepada PT Chemipro Dwitunggal Sejati melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.
2. Sah atau tidaknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Para Tergugat.

Adapun pertimbangan Majelis Hakim dalam memutuskan perkara ini sebagai berikut:

1. Dalam pokok perselisihan pertama, yaitu apakah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Penggugat (PT Kasakata Kimia) kepada PT Chemipro Dwitunggal Sejati melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh sah atau tidak, dipertimbangkan sebagai berikut:
Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat yang mendalilkan bahwa penyerahan sebagian pekerjaan yang dilakukan Penggugat kepada perusahaan *outsourcing* PT Chemipro

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

Dwitunggal Sejati telah dilakukan dengan memperhatikan atau sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sedangkan 22 (dua puluh dua) orang Para Tergugat menyangkalnya, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR yang berbunyi: "Barang siapa yang mengatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan sesuatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu." Penggugat wajib membuktikan bahwa penyerahan sebagian pekerjaan yang dilakukan Penggugat kepada perusahaan *outsourcing* PT Chemipro Dwitunggal Sejati telah dilakukan dengan memperhatikan atau sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat sama sekali tidak ada hubungannya atas dalil Penggugat yang menyatakan penyerahan sebagian pekerjaan yang dilakukan Penggugat kepada perusahaan *outsourcing* PT Chemipro Dwitunggal Sejati telah

dilakukan dengan memperhatikan atau sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Bukti yang diajukan oleh Penggugat berupa bukti surat yaitu: P-1 Surat anjuran dari mediator Disnakertrans Kabupaten Bogor tertanggal 23 Desember 2013, P-2 Salinan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan Terbatas PT Kasakata Kimia tanggal 16 September 2011, P-3 Surat dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT Kasakata Kimia tanggal 11 Oktober 2011. Seharusnya untuk membuktikan dalil-dalilnya, setidaknya Penggugat harus dapat membuktikan bahwa pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan *outsourcing* PT Chemipro Dwitunggal Sejati memenuhi syarat seperti pekerjaan tersebut dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, pekerjaan tersebut merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

keseluruhan, pekerjaan tersebut tidak menghambat proses produksi secara langsung (vide Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dan berdasarkan keterangan saksi, dimana saksi sebagai Pengawas pada Disnakertrans Kabupaten Bogor, atas pemeriksaan yang dilakukan saksi di PT Kasakata Kimia ditemukan adanya pekerja *outsourcing* di PT Kasakata Kimia yang bekerja di bagian Produksi sehingga saksi mengeluarkan Nota. Penggugat tidak dapat membuktikan dalilnya yang menyatakan bahwa penyerahan sebagian pekerjaan yang dilakukan Penggugat kepada perusahaan *outsourcing* PT Chemipro Dwitunggal Sejati telah dilakukan dengan memperhatikan atau sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan ternyata juga pekerja/karyawan PT Chemipro Dwitunggal Sejati yang dipekerjakan pada perusahaan Penggugat ada yang ditempatkan pada bagian administrasi dan produksi, maka atas dasar itu penyerahan sebagian pelaksanaan

pekerjaan dari Penggugat (PT Kasakata Kimia) kepada perusahaan *outsourcing* PT Chemipro Dwitunggal Sejati melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh adalah tidak sah, dan oleh karena itu berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, demi hukum status hubungan Para Tergugat dengan perusahaan penerima pemborongan yaitu PT Chemipro Dwitunggal Sejati beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan yaitu PT Kasakata Kimia (Penggugat).

Menurut Penulis, untuk membuktikan bahwa Penggugat telah benar melaksanakan ketentuan *outsourcing* seharusnya Penggugat memiliki alur proses sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang dibuat oleh asosiasi sektor. Alur proses harus menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir yaitu dari awal penerimaan bahan baku sampai akhir pengiriman barang jadi kepada pelanggan, serta memuat

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

kegiatan utama dan kegiatan penunjang. Dari alur proses tersebut akan terlihat mana saja kegiatan yang termasuk kegiatan utama dan mana yang termasuk kegiatan penunjang. Dengan memiliki alur proses kegiatan ini, Perusahaan bisa menentukan dimanakah pekerja *outsourcing* bisa ditempatkan. Dan dengan alur proses tersebut, Perusahaan bisa membuktikan apakah penempatan pekerja *outsourcing*-nya sudah dilakukan dengan benar atau tidak. Karena menurut Penulis, tidak semua kegiatan di bagian Produksi merupakan kegiatan utama.

Di dalam Produksi seringkali terdapat pekerjaan-pekerjaan penunjang yang sifatnya *supporting*, misalnya: *helper* yang membantu menyiapkan barang-barang keperluan produksi, *cleaning* peralatan atau mesin-mesin produksi, teknisi yang melakukan *troubleshooting* mesin, dan lain-lain dimana pekerjaan-pekerjaan tersebut memiliki karakteristik: dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, pekerjaan tersebut merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, pekerjaan

tersebut tidak menghambat proses produksi secara langsung. Tetapi dalam perkara PT Kasakata Kimia ini tidak disebutkan secara rinci pekerja *outsourcing*-nya ditempatkan di bagian produksi di pekerjaan apa dan PT Kasakata Kimia tidak membuat alur proses, sehingga dianggap bahwa PT Kasakata Kimia keliru dalam penempatan pekerja *outsourcing*-nya.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans RI Nomor : 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, *outsourcing* bisa dilaksanakan melalui dua cara yaitu: perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Ketentuan mengenai penempatan pekerja baik melalui cara pemborongan maupun penyediaan jasa pekerja/ buruh, keduanya tidak boleh ditempatkan pada bagian proses bisnis utama perusahaan. Kasus yang terjadi dalam perkara ini adalah PT Kasakata Kimia melaksanakan *outsourcing* dengan cara pemborongan. Pada sistem

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

outsourcing dengan cara pemborongan, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat:⁵

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan

oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pengusaha harus membuat alur proses untuk menentukan pekerjaan mana yang termasuk ke dalam proses bisnis utama dan manakah yang termasuk ke dalam proses penunjang. Alur proses tersebut harus sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang dibuat oleh Asosiasi Sektor sesuai dengan sektor usaha masing-masing. Alur tersebut harus menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang. Alur proses inilah yang harus dipergunakan sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan

⁵ Permenakertrans RI Nomor : 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui cara pemborongan. Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dimana pemborongan pekerjaan tersebut dilaksanakan. Kemudian instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota akan mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Selama bukti pelaporan belum diterima oleh perusahaan pemberi pekerjaan maka pekerjaan pemborongan belum boleh dilaksanakan. Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan, maka demi hukum hubungan kerja antara pekerja/buruh

dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Dan selanjutnya setiap terdapat perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan maka Perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dimana pemborongan pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Penulis, putusan Majelis Hakim tersebut telah tepat. Dikarenakan Penggugat menempatkan pekerja *outsourcing* di bagian produksi yang merupakan bagian dari proses bisnis utama perusahaan dan Penggugat tidak bisa membuktikan bahwa pekerjaan tersebut memenuhi syarat seperti pekerjaan tersebut dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, pekerjaan tersebut merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, pekerjaan tersebut tidak menghambat proses produksi secara langsung (*vide* Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), maka atas dasar itu

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Penggugat (PT Kasakata Kimia) kepada perusahaan *outsourcing* PT Chemipro Dwitunggal Sejati melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh menjadi tidak sah, dan oleh karena itu berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, demi hukum status hubungan Para Tergugat dengan perusahaan penerima pemborongan yaitu PT Chemipro Dwitunggal Sejati beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan yaitu PT Kasakata Kimia (Penggugat).

2. Dalam pokok perselisihan kedua, yaitu apakah PHK yang dilakukan Penggugat kepada Para Tergugat sah atau tidak, dipertimbangkan sebagai berikut:

Bahwa oleh karena hubungan kerja Para Tergugat sudah dinyatakan beralih kepada Penggugat (PT Kasakata Kimia), sedangkan Majelis Hakim tidak menemukan adanya alat bukti maupun alasan dan dasar hukum bagi Penggugat untuk melakukan PHK kepada Para Tergugat, maka atas dasar itu PHK tersebut adalah

tidak sah dan haruslah dinyatakan batal demi hukum.

Menurut Penulis, putusan Majelis Hakim tersebut telah tepat. Karena hubungan kerja Para Tergugat sudah dinyatakan beralih kepada Penggugat (PT Kasakata Kimia) berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan”.

Dengan demikian PHK yang dilakukan oleh Penggugat tidak ada alasan/ bukti, sehingga PHK tersebut dinyatakan batal demi hukum.

Kemudian dalam Gugatan Rekonvensi, dalam pokok perkara Majelis Hakim memutuskan untuk menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sebagai berikut:

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi Para Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
 2. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi (PT Kasakata Kimia) untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat Rekonvensi/ Para Tergugat Konvensi;
 3. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi (PT Kasakata Kimia) untuk membayar upah Para Penggugat Rekonvensi sejak bulan Oktober 2013 sampai dengan Juli 2014 sebesar total Rp. 477.400.000 (empat ratus tujuh puluh tujuh juta empat ratus ribu rupiah), dan upah selanjutnya setiap bulan sampai dengan Tergugat Rekonvensi melaksanakan putusan perkara ini setelah berkekuatan hukum tetap;
 4. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk membayar dwangsom sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) per hari kepada Para Penggugat Rekonvensi apabila Tergugat Rekonvensi lalai menjalankan putusan ini setelah berkekuatan hukum tetap;
 5. Menolak gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya.
- Menurut Penulis, putusan Majelis Hakim tersebut telah tepat. Dikarenakan Para Penggugat Rekonvensi telah di-PHK tanpa alasan yang sah, sehingga Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi (PT Kasakata Kimia) wajib mempekerjakan kembali Para Penggugat Rekonvensi/ Para Tergugat Konvensi serta membayar upah Para Penggugat Rekonvensi sejak dilakukan PHK yaitu bulan Oktober 2013 sampai dengan Juli 2014. Dan Tergugat Rekonvensi harus membayar dwangsom sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) per hari kepada Para Penggugat Rekonvensi apabila Tergugat Rekonvensi lalai menjalankan putusan ini setelah berkekuatan hukum tetap.
- Terhadap putusan PN Bandung Nomor 33/G/2014/PHI/PN.BDG tersebut PT Kasakata Kimia melakukan upaya hukum lanjutan yaitu pengajuan kasasi. Putusan Kasasi dengan nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2014 yang diputus pada tanggal 21 April 2015, keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

1. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung selaku *Judex Facti* telah keliru atau salah atau setidaknya telah tidak cermat dalam menilai tentang substansi dan esensi dari perjanjian kerja, sebagai hal yang mendasari adanya hubungan kerja;
2. Bahwa, seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung mempertimbangkan, status pemberi kuasa dari Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang merupakan seorang General Manager dan bukan seorang Direktur adalah sah menurut hukum, akan tetapi dalam putusan perkara a quo Majelis Hakim tidak mempertimbangkan sama sekali;
3. Bahwa, pertimbangan hukum status pemberi kuasa dari seorang General Manager dan bukan seorang Direktur adalah sah menurut hukum agar dapat dijadikan sebagai acuan dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang lainnya;
4. Bahwa, sebagai suatu perjanjian, maka dalam perjanjian kerja pun dianut dan diterapkan prinsip-prinsip umum perjanjian keperdataan, hal yang demikian jelas terlihat dalam ketentuan Pasal 52 dan 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang pada dasarnya adalah mengadopsi ketentuan umum perjanjian keperdataan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata;
5. Bahwa, dalam perkara a quo jelas diketahui bahwa perjanjian kerja yang terjadi adalah antara Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat Konvensi adalah dengan pihak PT Chemipro Dwitunggal Sejati, bukan dengan Pemohon Kasasi semula Penggugat Konvensi;
6. Bahwa, perjanjian kerja tersebut telah dibuat sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku (Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), sehingga keberadaannya adalah sah dan mengikat bagi para pihak yang menandatangani (*pacta sunt*

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

- servanda) sebagaimana prinsip perjanjian keperdataan;
7. Bahwa, sedangkan perjanjian kerja sama pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi semula Penggugat Konvensi dengan pihak rekanan yang dalam hal ini adalah pihak PT Chemipro Dwitunggal Sejati adalah merupakan persoalan hukum lainnya, yang jelas terpisah/berbeda dengan perjanjian kerja antara Para Termohon Kasasi dengan PT Chemipro Dwitunggal Sejati;
 8. Bahwa, dengan terjadinya pemutusan perjanjian kerja sama antara Pemohon Kasasi semula Penggugat Rekonvensi dengan PT Chemipro Dwitunggal sejati yang dilakukan secara sepakat diantara keduanya, maka sudah tentu menimbulkan akibat hukum yang berupa selesainya perjanjian kerjasama tersebut dan masing-masing pihak (PT Kasakata Kimia dan Chemipro Dwitunggal Sejati) sudah tidak lagi berada dalam ikatan kewajiban untuk melaksanakan hak-kewajibannya, sehingga terhitung sejak saat itu PT Chemipro Dwitunggal Sejati berkewajiban untuk menarik semua perangkat pelaksana operasional termasuk menarik semua pekerjanya, dalam hal ini termasuk pula para Tergugat, yang ditempatkan pada perusahaan Pemohon Kasasi (PT Kasakata Kimia);
 9. Bahwa, penerapan ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam perkara ini adalah tidak tepat, oleh karena perjanjian kerjasama antara PT Chemipro Dwitunggal Sejati - PT Kasakata Kimia telah terputus dan berakhir;
 10. Bahwa, hal yang demikian ini tentu berbeda apabila perjanjian kerjasama antara PT Kasakata Kimia - PT Chemipro Dwitunggal Sejati, masih berlangsung;
 11. Bahwa berdasarkan hal tersebut maka jelas telah terjadi kekeliruan/kesalahan menerapkan hukum dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo;
 12. Bahwa, gugatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi semula Penggugat Konvensi adalah merupakan gugatan yang benar

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

karena didasari dengan alasan-alasan atau fakta hukum yang benar dan disertai dengan bukti-bukti yang kuat;

13. Bahwa, oleh karena fakta dan alasan hukum yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi semula Penggugat Rekonvensi adalah benar dan sangat beralasan, maka sudah tentu gugatan balik (rekonvensi) dari Termohon menjadi kehilangan alas hak/tidak beralasan hukum sama sekali.

Terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa alasan dan keberatan Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti* telah tepat dan benar dalam menerapkan hukum;
2. Bahwa berkaitan dengan pengajuan kasasi Pemohon, pemberi kuasa dalam gugatan yang diajukan ternyata tidak memiliki kewenangan untuk mewakili perusahaan, karena kedudukan pemberi kuasa dalam kasus ini adalah General Manager, sedangkan seharusnya sesuai ketentuan Undang-Undang

Perseroan Terbatas Pasal 103 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 yang berhak bertindak memberi kuasa tertulis untuk melakukan perbuatan hukum adalah Direktur;

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT Kasakata Kimia tersebut dinyatakan tidak dapat diterima.

Terhadap putusan Mahkamah Agung nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tersebut PT Kasakata Kimia mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali. Putusan Mahkamah Agung dengan nomor perkara 105 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 diputus pada tanggal 20 Oktober 2016. Alasan-alasan permohonan peninjauan kembali adalah sebagai berikut:

1. Bahwa, antara Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung selaku *Judex Facti*, dengan Putusan Mahkamah Agung RI selaku *Judex Juris* dalam perkara aquo mengandung pertentangan yang nyata, sehingga justru menimbulkan ketidakpastian

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

hukum dalam mengadili sengketa/perselisihan aquo;

2. Bahwa, Mahkamah Agung RI dalam putusan aquo menyatakan Pemohon Kasasi (Penggugat asal) tidak memiliki legal standing, maka seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pun dalam putusan aquo, juga menyatakan bahwa Penggugat tidak memiliki legal standing;

3. Bahwa, oleh karena Mahkamah Agung RI dalam memeriksa dan mengadili perkara aquo tidak menyatakan mengadili sendiri, maka jelas merupakan kelalaian dalam penerapan hukum;

4. Bahwa begitupun, terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 33/G/2014/PHI/PN.BDG, tanggal 25 Agustus 2014, yang oleh karena Mahkamah Agung RI dalam putusannya Nomor 746K/Pdt.Sus-PHI/2014, tanggal 21 April 2015, menyatakan Pemohon Kasasi tidak memiliki legal standing, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung

yang tidak memeriksa terlebih dahulu legal standing Penggugat dalam memutus perkara aquo, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung juga telah melakukan kelalaian;

Terhadap alasan-alasan peninjauan kembali tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

1. Bahwa permohonan peninjauan kembali tidak memenuhi syarat formil karena Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Mei 2016 untuk mengajukan peninjauan kembali dibuat dan ditandatangani oleh General Manager, bukan Direktur atau selaku kuasa Direktur mewakili perseroan /PT Kasakata Kimia;

2. Bahwa hal tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 98 ayat (1) dan 103 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas yang menentukan Direksi perseroan bertindak mewakili perseroan di dalam dan di luar Pengadilan.

Berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung menyatakan bahwa permohonan peninjauan kembali

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

dari Pemohon Peninjauan Kembali PT Kasakata Kimia tersebut tidak dapat diterima.

Pada tanggal 09 Agustus 2016 PT Kasakata Kimia mendaftarkan kembali gugatannya pada tingkat pertama kepada PN Bandung dengan register Nomor 125/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg. Majelis Hakim dalam putusannya menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena dalam gugatan terdapat cacat formil, yaitu karena Surat Kuasa Khusus Penggugat tidak menyebutkan kompetensi relatif, pada Pengadilan Negeri mana kuasa itu dipergunakan mewakili kepentingan pemberi kuasa, dengan demikian Surat Kuasa Khusus Penggugat tidak sah. Sehingga dengan tanpa memeriksa lebih lanjut pokok perkara Majelis Hakim menyatakan gugatan tidak dapat diterima.

Terhadap putusan Majelis Hakim pada tingkat pertama tersebut, PT Kasakata Kimia mengajukan permohonan kasasi. Putusan kasasi dengan nomor register 333 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 06 April 2017 Majelis Hakim menyatakan bahwa permohonan kasasi ditolak, dengan pertimbangan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Negeri Bandung telah tepat dan benar menerapkan ketentuan Pasal 123 HIR juncto SEMA Nomor 6 Tahun 1994 dengan pertimbangan bahwa terbukti Surat Kuasa Penggugat tidak menyebutkan gugatan diajukan kepada Pengadilan, lagi pula dalam perkara yang pada pokoknya peristiwa hukum, pihak dan tuntutan sama telah diputus dalam perkara Nomor 33/G/2014/PHI/PN Bdg. tanggal 25 Agustus 2014.

Menurut Penulis, putusan PN Bandung Nomor 33/G/2014/PHI/PN.BDG terhadap kasus pekerja *outsourcing* di PT Kasakata Kimia ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa pekerja *outsourcing* tidak boleh ditempatkan pada bagian proses bisnis utama perusahaan. Pekerja *outsourcing* di PT Kasakata Kimia ditempatkan di bagian produksi yang merupakan proses bisnis utama perusahaan, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka demi hukum

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Status hubungan kerja yang beralih ke PT Kasakata Kimia tersebut mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Kasakata Kimia menjadi batal demi hukum sehingga PT Kasakata Kimia diharuskan untuk membayar upah para pekerja *outsourcing*-nya terhitung sejak tanggal dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sampai dengan tanggal putusan pengadilan setelah berkekuatan hukum tetap.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelaksanaan *outsourcing* yang diterapkan oleh PT Kasakata Kimia tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain karena pekerja *outsourcing*-

nya ada yang ditempatkan di bagian Produksi, dimana pekerjaan tersebut tidak memenuhi syarat seperti pekerjaan tersebut dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, pekerjaan tersebut merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, pekerjaan tersebut tidak menghambat proses produksi secara langsung (*vide* Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

2. Putusan PN Bandung Nomor 33/G/2014/PHI/PN.BDG terhadap kasus pekerja *outsourcing* pada bisnis utama perusahaan ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah tepat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja *outsourcing* tidak boleh ditempatkan pada proses bisnis utama. Berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 akibat hukum penempatan pekerja *outsourcing* di proses bisnis utama yaitu beralihnya status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Saran

1. Dengan berbagai keunggulan sistem *outsourcing*, Perusahaan banyak memilih sistem ini untuk menjalankan bisnisnya. Namun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan batasan-batasan dalam pelaksanaan sistem *outsourcing*. Berbagai persyaratan ketat harus dipenuhi, salah satunya yaitu pekerja *outsourcing* tidak boleh ditempatkan pada kegiatan utama perusahaan. Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja⁶ jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, *outsourcing* tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang.⁷ Perusahaan bebas mengalihdayakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan sektor

industri. Saran dari Penulis, meskipun jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan tidak lagi dibatasi, tetapi lebih baik untuk tidak mempekerjakan pekerja *outsourcing* pada proses bisnis utama. Karena proses bisnis utama merupakan hal yang paling penting dan rahasia dari suatu perusahaan, sehingga dengan menempatkan pekerja *outsourcing* pada proses bisnis utama bisa meningkatkan peluang bocornya rahasia perusahaan. Selain itu terdapat resiko kehilangan pekerja yang kompeten, dikarenakan pekerja bukan milik perusahaan tetapi merupakan milik perusahaan *outsourcing*. Sehingga ada kemungkinan pekerja tersebut berpindah penempatan ke perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan akan kehilangan sumber daya manusia yang kompetitif.

2. Perusahaan yang menerapkan sistem *outsourcing* seringkali melanggar ketentuan yang ada. Hal ini salah satunya disebabkan karena kurangnya pengawasan dari Pemerintah. Pekerja

⁶ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

⁷ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor: 33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.

outsourcing seolah tidak berdaya untuk menolak pelanggaran yang ada, karena posisinya yang tidak seimbang dengan Pengusaha. Pekerja cenderung menerima karena membutuhkan pekerjaan. Saran dari Penulis, Pemerintah lebih intensif melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan sistem *outsourcing* terutama pada perlindungan hak-hak pekerja, agar tidak dengan mudahnya dilanggar oleh Pengusaha.

3. Dari sisi Perusahaan *outsourcing*, terdapat perusahaan-perusahaan *outsourcing* yang hanya berorientasi pada klien (perusahaan pemberi kerja). *Cost* yang rendah dijadikan daya tarik untuk mendapatkan order dari perusahaan pemberi pekerjaan. Akan tetapi terkadang cara yang dilakukan tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Menurut Penulis, Perusahaan *outsourcing* seharusnya berkomitmen untuk menerapkan ketentuan perundangan dengan benar sehingga tidak merugikan hak-hak pekerja. Sebagai daya tarik untuk

mendapatkan order atau mempertahankan klien yang telah ada, lebih baik dilakukan dengan peningkatan *skill* dari pekerjanya sehingga bisa memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh klien. Dengan demikian Perusahaan *outsourcing* bisa mendapatkan order atau mempertahankan klien karena kualitasnya yang bagus, bukan semata-mata karena *cost* yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Pelita Fikir Indonesia, Cet.I, Jakarta, 2012.
- Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi & Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

**TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PENEMPATAN PEKERJA
OUTSOURCING PADA PROSES BISNIS UTAMA PERUSAHAAN
DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan PN Bandung Nomor:
33/G/2014/PHI/PN.BDG): Rr. Winarti Pudji Lestari, M. Abas, Abdul Kholiq.**

Permenaker Nomor 19 Tahun 2012	Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun
tentang Syarat-Syarat	2021 tentang Perjanjian Kerja
Penyerahan Sebagian	Waktu Tertentu, Alih Daya,
Pelaksanaan Pekerjaan Kepada	Waktu Kerja Dan Waktu
Perusahaan Lain	Istirahat, Dan Pemutusan
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020	Hubungan Kerja
tentang Cipta Kerja	