

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ALIH DAYAYANG
DIANGKAT SEBAGAI PEKERJA TETAP
(Kajian Putusan Nomor 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2021)**

**ADNAN BALFAST, AKBAR RAMADHAN, ARIF RIFAWAN, JANUARDI, RIDHO, WANDA
WARIKI**

FAKULTAS HUKUM UNIIVERSITAS PAMULANG

ABSTRAK

Tujuan Penulisan ini adalah untuk mengkaji Putusan No. 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Dalam putusannya majelis hakim tingkat kasasi menyatakan bahwa gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) dikarenakan Gugatan kurang pihak serta membatalkan putusan pengadilan tingkat sebelumnya, yaitu terkait Perlindungan Hukum bagi Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat adalah Pekerja Tetap, dengan demikian Penggugat berhak menerima hak-hak normatif Pekerja Tetap saat mengalami pemutusan hubungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan kasus berupa putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Hasil penelitian, diperoleh bahwa putusan cacat formil karena gugatan kurang pihak dalam Putusan Nomor 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2021, apabila dikaitkan dengan status dan hak Penggugat sebagai Pekerja Tetap adalah tidak tepat, dikarenakan telah melanggar hukum formal maupun materiil. Sehingga putusan yang dihasilkan berpotensi akan menimbulkan permasalahan hukum dikemudian hari. Gugatan kurang pihak yang diputuskan oleh majelis hakim telah mengabaikan keadilan dan kepastian hukum. Pada kenyataannya, Penggugat tidak lagi menjadi tenaga Alih Daya, tidak lagi Pekerja Kontrak melainkan demi hukum dan peraturan perundang-undangan terkait Ketenagakerjaan, Penggugat sudah layak dianggap Pekerja Tetap. Sehingga Penggugat seharusnya mendapatkan perlindungan hukum sebagai Karyawan Tetap untuk menghindari oknum yang melanggar peraturan Ketenagakerjaan dan mengabaikan hak karyawannya.

Kata kunci: Perlindungan Hukum; Alih Daya; Pekerja Tetap.

ABSTRACT

This paper reviews Decision Number 1428 K/Pdt.Sus- PH/2021. The Cassation Judge on His Verdict has stated that the claim was unacceptable (niet ontvankelijke verklaard) due to less-party lawsuit and therefore annulled the verdict of the previous level court- verdict namely with regard to the Legal Protection for the Claimant stating that the Claimant was a permanent employee; therefore the Claimant is eligible to obtain his normative rights as a permanent employee upon his work- termination. The research used a normatic jurisdiction method with the law- approaches and the cases approaches namely the courtverdicts that have permanent legal basis. Results of the research, showed there was formal failed of the verdict due to less party lawsuit on the Verdict Number 1428 K/Pdt.Sus- PHI/2021, it has no correlations whatsoever with the status and the rights of the Claimants as a Permanent Employee, since it has trespassed both legal formal and material law. The issued-verdict, therefore, has the potential of legal problems in the future. The verdict of less party lawsuit by the Judge has waved justice and the legal certainty. The Claimant, infact, is no longer an Outsourcing and a Contract Worker but instead, by law and working legal Manpower Law, he has properly served as a Permanent Employee. The Claimant is supposedly protected with the existing law as a Permanent Employee to avoid anyone who disregards Manpower regulations and violating the rights of the employees.

Keywords: Legal Protection, Outsourcing, Permanent Employee.

A. Latar Belakang Masalah

Tulisan ini mengkaji Putusan No. 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Dalam putusannya majelis hakim tingkat kasasi menyatakan bahwa gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) dikarenakan Gugatan kurang pihak, membatalkan putusan pengadilan tingkat sebelumnya, yaitu terkait Perlindungan Hukum bagi Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat adalah Pekerja Tetap, dengan demikian Penggugat berhak menerima hak-hak normatif Pekerja Tetap saat mengalami pemutusan hubungan kerja. Kasus posisi ini, bahwa tidak adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya yang demi hukum secara otomatis telah diangkat sebagai Pekerja Tetap. Selain itu, suatu keharusan bagi pihak Outsourcing untuk terlibat menjadi pihak Tergugat dalam Gugatan dan ini dijadikan pertimbangan Majelis Hakim dalam suatu Putusan Kasasi.

Hal yang menarik untuk dikaji adalah status Pekerja sebagai Tenaga Kerja Alih Daya yang pada saat dipekerjakan oleh PT Mutualplus (*outsourcing*) di suatu perusahaan yaitu PT Bank Rakyat Indonesia Persero dengan masa kontrak yang telah berakhir selama 3 tahun dan dialihkan oleh perusahaan bank tersebut menjadi Pekerja Kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, namun terkait masa kerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan yang apabila telah melampaui batas masa kerja PKWT, maka secara hukum status kepegawaian berubah menjadi Pekerja Tetap dengan Perjanjian Kerja waktu Tidak Tentu (PKWTT). Selain itu, bagaimana penerapan hukum oleh Hakim Kasasi tidak tepat dan tidak berdasar, dikarenakan pihak outsourcing sudah seharusnya tidak dilibatkan lagi dalam Perselisihan antar pihak, dikarenakan pihak outsourcing sudah tidak ada hubungan kerja lagi antara Penggugat dan Tergugat,

Penelitian ini lebih mengacu pada perspektif Penggugat (Khairiah Nasution selaku Penggugat), namun hakim kasasi mempunyai perspektif yang berbeda mengenai status Kepegawaian Penggugat sehingga dianggap perlu melibatkan perusahaan Alih Daya pada saat Penggugat mengalami tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang tercantum dalam pertimbangannya yaitu "Bahwa menimbang berdasarkan Pasal 1925 KUHPdt pengakuan sebagai bukti yang sempurna maka gugatan Penggugat yang tidak mengikutsertakan PT MutualPlus Global Resources selaku Tergugat merupakan gugatan kurang pihak sehingga tidak dapat diterima (N.O.)"

Isu hukum yang diangkat penulis adalah Perlindungan Hukum bagi Tenaga Alih Daya yang kemudian menjadi Pekerja Kontrak dengan status hubungan kerja langsung dengan Perusahaan Pemberi kerja, lalu terkait masa kerja yang telah melampaui batas maksimal masa kerja Pekerja Kontrak, maka demi hukum, Pekerja tersebut diangkat menjadi Pekerja Tetap. Isu hukum lain adalah, bahwa penerapan hukum oleh Putusan Kasasi yang tidak tepat dan tidak berdasar dikarenakan perlu melibatkan pihak yang sudah tidak ada hubungannya lagi dengan pihak Penggugat dan Tergugat. Putusan Kasasi jelas mempengaruhi dan merugikan Penggugat yang sedang memperjuangkan hak-hak normatifnya.

Dalam penelitian ini terjadi benturan antara putusan Peradilan Hubungan Industrial no. 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn dengan Putusan Kasasi 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Dimana menurut amar Putusan PHI, menyatakan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah Pekerja Tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan masa kerja selama 10 tahun 2 bulan, Penggugat berhak menerima akan hak-hak normatif sebagai Pekerja Tetap saat mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan menurut amar Putusan Kasasi, bahwa gugatan Penggugat dianggap cacat formil dikarenakan kurang pihak Tergugat sehingga gugatan tidak dapat diterima (N.O), dan berakibatkan Penggugat tidak mendapatkan hak-hak normatifnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalahnya, yakni:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum bagi Tenaga Ahli Daya yang Diangkat menjadi Pekerja Tetap Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan?

2. Bagaimana Tinjauan Yuridis Penerapan Hukum Putusan Kasasi No. 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang Amarnya telah Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn?

C. Tujuan dan Kegunaan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui bahwa seorang Pekerja Kontrak dapat berubah status menjadi Pekerja Tetap demi hukum dan bahwa tidak perlunya melibatkan perusahaan *outsourcing* dalam perkara gugatan oleh Hakim Kasasi terkait Gugatan oleh seorang Pekerja Tetap yang memperjuangkan hak-hak normatifnya pada saat mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Manfaat yang diperoleh dari kajian ini akan mengetahui mengenai perlindungan hukum bagi Pekerja (Penggugat) dengan status yang awalnya adalah tenaga Ahli Daya kemudian demi hukum secara otomatis menjadi Pekerja Tetap, sehingga pada saat Penggugat tersebut mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, Penggugat dapat memperjuangkan hak-hak normatifnya berupa berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak 15%. Manfaat lainnya yaitu, untuk mengetahui bahwa penerapan hukum dalam Putusan Kasasi yang memutuskan bahwa Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (N.O) akibat Gugatan kurang pihak adalah tidak tepat dan tidak berdasar, hal ini dikarenakan bahwa PT *outsourcing* tersebut sudah lama tidak terlibat dalam hubungan kerja dengan para pihak (Penggugat dan Tergugat) lagi.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pekerja Alih Daya

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap warga negara yang dapat melakukan pekerjaan agar menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi sendiri kebutuhan maupun untuk masyarakat”. Tenaga Kerja Alih Daya adalah penyerahan wewenang dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk menjalankan Sebagian atau seluruh proses fungsi usaha dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu. Penyerahan kegiatan, tugas ataupun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Ada dua macam alih daya yaitu:

- a. Perjanjian pemborongan pekerjaan secara penuh (*full outsource* atau *business Process Outsourcing*)
- b. Penyedia Jasa Pekerja/buruh (*labor contract/supplier*).¹

Pada pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

2. Pekerja Kontrak

Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau yang biasa disebut dengan pegawai kontrak ini hanya bisa dibuat untuk pekerjaan tertentu saja yang dibedakan menurut jenis dan sifatnya atau dalam kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, antara lain adalah:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; dan
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan pekerjaan

baru dan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan

Pekerja kontrak atau Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, tentu saja tidak bisa digunakan atau dipraktikkan dalam jenis atau pekerjaan yang sifat dan jenisnya merupakan pekerjaan tetap dalam suatu perusahaan. Pekerja kontrak tentu saja dapat diperpanjang dan dapat diperbaharui sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku, di mana diatur pada pasal 59 ayat 4 yang Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian kerja waktu tertentu yang dalam pekerjaan jangka waktu tertentu bisa diadakan dalam waktu paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun”.

3. Pekerja Tetap

Dalam jenis hubungan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap, dalam hal ini pekerja tetap biasanya hak-haknya lebih besar. Hak-hak pekerja tetap biasanya diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan sesuai dengan peraturan yang berlaku yang bersifat normatif.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap dapat digolongkan menjadi dua cara berikut, yaitu:

- a. Menjadi pekerja tetap setelah menjalani atau dinyatakan lulus dalam masa percobaan selama tiga bulan; dan
- b. Menjadi pekerja tetap atau dinyatakan sebagai pekerja tetap yang berasal dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) karena tidak terpenuhinya ketentuan pasal 59 ayat 1, 2, 4, dan 5 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum perjanjian kerjanya menjadi perjanjian kerja waktutidak tertentu.²

II. METODE

Penelitian dalam penulisan ini merupakan penelitian hukum normatif (Soekanto & Mamudji, 2011: 14) dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan kasus (Marzuki, 2010: 206). Objek Penelitian adalah putusan pengadilan, yaitu Putusan Nomor 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tanggal 3 Mei 2021. Data yang digunakan adalah data sekunder berupa bahan hukum primer (putusan pengadilan) dan bahan hukum sekunder (buku, jurnal, dan laporan hasil penelitian) melalui studi kepustakaan. Bahan hukum yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif lalu kemudian dipaparkan secara deskriptif agar menjawab permasalahan dalam tulisan ini.

III. HASIL dan PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Ahli Daya yang Diangkat menjadi Pekerja Tetap

Ketentuan terkait pembahasan Kekuasaan Kehakiman menjadi bagian yang telah diatur dalam landasan konstitusional Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yaitu pada bab IX “Kekuasaan Kehakiman”. Dengan menyitir pendapat John Alder, “*The Principle separation of powers is particularly important for the judiciary,*” menurut Jimly Asshiddique, dalam sistem negara modern, cabang kekuasaan kehakiman atau *Judiciary* merupakan cabang yang diorganisasikan secara tersendiri. Bahkan Montesquieu dalam bukunya “*L’Esprit des Lois*” memimpikan pentingnya pemisahan kekuasaan yang ekstrim antara cabang-cabang kekuasaan legislatif, eksekutif, dan terutama kekuasaan yudisial.³

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman menyatakan bahwa “Hakim dan Hakim Konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.” konteks kalimat ini menegaskan bahwa Hakim di Indonesia bukanlah sekedar corong Undang-Undang yang hanya menegakkan a quo atau berdasarkan Undang-Undang

semata, namun Hakim juga wajib menggali lebih dalam lagi, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum serta rasa keadilan seadil-adilnya dalam bermasyarakat.

Melalui penegasan normatif yang demikian, secara legal formal terbuka ruang penemuan hukum oleh Hakim. Kewenangan penemuan hukum dibuka untuk memberikan penjelasan ketentuan undang-undang yang belum jelas atau melengkapi pengaturan normatif yang tidak lengkap dan dimungkinkan untuk mengisi kekosongan hukum dari suatu undang-undang.⁴ Ketidaklengkapan, ketidakjelasan ini merupakan konsekuensi dari sebuah realitas bahwa teks undang-undang yang tidak selalu sempurna. apalagi laju undang-undang yang statis dibandingkan dengan perkembangan masyarakat maka sifatnya sebatas moment opname sehingga harus dikontekstualisasikan oleh hakim. Dalam hal ini hakim harus menafsirkan dan atau menggali kandungan norma yang terdapat di dalam undang-undang itu.⁵ Pertimbangan Hakim harus menyesuaikan perkembangan nilai-nilai dan rasa keadilan dalam ruang lingkup masyarakat. Hal tersebut berlaku juga dalam Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial. Dimana salah satu jenis perselisihan dalam Hubungan Industrial yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Perselisihan PHK disebabkan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha kepada pekerja. Dalam kasus ini PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) sebagai Tergugat melakukan PHK secara sepihak terhadap Khairiah Nasution sebagai Penggugat dikarenakan alasan bahwa Penggugat akan memasuki batas usia bekerja yaitu 35 tahun per tanggal 01 Desember 2019, manakala pencapaian batas usia yang dimaksud, maka posisi Penggugat harus segera diganti oleh orang lain. Penggugat merasa tidak adil akan tindakan Perusahaan tersebut, dikarenakan Penggugat merasa dirinya adalah Pekerja Tetap yang apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka Penggugat harus mendapatkan hak-hak normatif selayaknya porsi pekerja tetap. Tindakan tersebut membuat Penggugat mengalami kerugian karena tidak dipenuhinya hak-hak Penggugat untuk menerima sejumlah uang dan hilangnya sumber penghasilan untuk keberlangsungan hidup Penggugat.

Setiap orang memerlukan penghasilan agar dapat membeli memperoleh atau membiayai segala benda atau sarana yang diperlukan, dan mempertahankan segala kekayaan dan sarana yang diperlukan, dan mempertahankan segala kekayaan dan sarana yang telah dimiliki atau secara rutin digunakan untuk memenuhi keperluan hidup. Dalam usaha mendapatkan penghasilan itulah setiap orang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu membantu atau saling tukar bantu dalam memberikan segala sesuatu yang masih diperlukan dari orang lain.⁶ Beberapa jenis status Pekerja dalam suatu pekerjaan diantaranya yaitu : Tenaga ahli Daya melalui Perusahaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja, Pekerja Kontrak langsung dengan Pemberi Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pekerja Tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu.

Alih Daya (*outsourcing*) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi yang ada serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.⁷ Kata kunci yang menjadi inti dari *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “pelaksanaan sebagian pekerjaan, baik dalam pemborongan maupun penyediaan tenaga kerja”. Sedangkan berdasarkan definisi asalnya, kata kunci dari *outsourcing*, adalah *non-core activities* dan *hiring outside sources*.⁸

B. Tinjauan Yuridis Penerapan Hukum Putusan Kasasi No. 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2021

Penggugat bekerja melalui PT Mutualplus sebuah perusahaan *outsourcing* untuk tiga tahun kontrak masa kerja, dengan surat keterangan kerja dari PT. Mutualplus Global Resources Nomor: 1966/Mplus/Ref/Adm/X/2014, tanggal 14 Oktober 2014, padapokoknya menerangkan bahwa Penggugat telah bekerja dari tanggal 01 Oktober 2009 sampai dengan tanggal 30 November 2012 dengan penempatan di PT. Bank Rakyat Indonesia. Lalu pada tanggal 1 Desember 2012 rekrutmen langsung dilakukan Tergugat melalui penandatanganan Surat Perjanjian Kerja No. B.4971-II/KC/SDM/11/2012 tanggal 20 November 2012 antara Tergugat dengan Penggugat dengan posisi sebagai Kasir (*teller*), penugasan pertama Penggugat di Unit BRI Kampung Kolam. Selanjutnya disebut Perjanjian

Kerja dimana Penggugat dipekerjakan sebagai Pekerja Kontrak pada Para Tergugat untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan yang mana Perjanjian Kerja tersebut merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Putusan nomor Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn telah menyatakan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial juga menyatakan bahwa Hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat berakhir pada tanggal 1 Desember 2019. Masa kerja Penggugat dihitung sejak tanggal 1 Oktober 2009 sampai dengan tanggal 1 Desember 2019 dengan total masa kerja 10 (sepuluh) tahun 2 (dua) bulan, sehingga dengan masa kerja yang cukup lama tersebut, maka status hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bekerja dengan masa kerja di atas 5 tahun harus berubah status kepegawaian menjadi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini dikarenakan menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perhitungan masa kerja kontrak maksimal adalah 3 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali dengan maksimal perpanjangan waktu selama 2 tahun. berikut penjelasan ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003:

- a. Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat 1 (satu) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa waktu pekerjaan bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- b. Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat 3 (tiga) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
- c. Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat 4 (empat) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Dari ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pekerja

Outsourcing termasuk di dalam kategori perjanjian kerja waktu tertentu, maka para pekerja harus diberikan pekerjaan yang sesuai sifatnya dengan apa yang disebut dalam ayat (1) dan (2) Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut. Jika tidak sesuai dengan pekerjaan tersebut maka demi hukum pekerja *outsourcing* harus diakui oleh perusahaan penyedia tenaga kerja sebagai pekerja tetap dan tidak dapat didiskriminasi. Hal ini dipertegas dalam Pasal 65 ayat (4) dan ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga hak-haknya harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam hal jangka waktu kerja.⁹

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan Status inilah yang mengabulkan gugatan sebagian dari Penggugat untuk mendapatkan haknya berupa Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak 15%. Berbanding terbalik dengan Putusan Kasasi yang justru membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn., tanggal 3 Mei 2021.

Berdasarkan Pasal 7 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, yang menyatakan, "Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima

pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan”. Pernyataan serupa dipertegas dalam ketentuan Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Tergugat seharusnya telah melakukan Perjanjian kerjasama alih daya atau perjanjian jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis antara PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)/Para Tergugat dengan PT. Mutualplus Global Resources secara sah menurut hukum karena harus melaporkan pekerjaan penunjang yang dilakukan kepada instansi yang bertanggung jawab sebagaimana yang dimaksud Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Dalam faktanya, Pemohon Kasasi/Tergugat tidak dapat membuktikan adanya Perjanjian kerjasama alih daya atau perjanjian jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis antara PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)/Para Tergugat dengan PT Mutualplus Global Resources secara sah menurut hukum sebagaimana yang dimaksud Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Maka dengan alasan itu, hubungan kerja antara Penggugat dengan perusahaan penerima pemborongan beralih demi hukum kepada perusahaan pemberi pekerjaan yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia Persero. Sehingga tidak ada hubungannya lagi bagi PT Mutualplus (*outsourcing*) dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.

Pertimbangan Hakim Kasasi terkait Gugatan penggugat tidak dapat diterima (N/O) dikarenakan kurangnya Pihak Tergugat dengan tidak mengikutsertakan PT Mutualplus Global Resources jelas tidak berdasar, karena berdasarkan sumber hukum yang berlaku, cukup menjelaskan bahwa tidak ada suatu keharusan bagi PT Mutualplus untuk diturutkan sebagai Pihak Turut Tergugat dikarenakan PT Mutualplus demi hukum sudah tidak ada lg hubungan kerja antara pihak Tergugat dan Penggugat sejak Tergugat tidak dapat membuktikan adanya Perjanjian kerjasama alih daya atau perjanjian jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis antara PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)/Para Tergugat dengan PT Mutualplus Global Resources secara sah menurut hukum. Selain itu, Putusan Kasasi juga dianggap tidak adil bagi Penggugat, dikarenakan membatalkan putusan peradilan tingkat pertama dalam putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn, yang manadalam putusan tersebut, Penggugat seharusnya telah mendapatkan perlindungan hukum terkait statusnya sebagai Pekerja tetap dan berhak atas hak-hak normatifnya ketika Penggugat mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tidak ada korelasinya antara apa yang menjadi objek perselisihan dalam gugatan dengan pihak yang tidak ada hubungankerja antara Penggugat dan Tergugat.

IV. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat kami simpulkan dari pembahasan di atas antara lain adalah:

1. Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Putusan nomor Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn telah menyatakan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial juga menyatakan bahwa Hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat berakhir pada tanggal 1 Desember 2019. Masa kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2009 sampai dengan tanggal 1 Desember 2019 dengan total masa kerja 10 (sepuluh) tahun 2 (dua) bulan, sehingga dengan masa kerja yang cukup lama tersebut, maka status hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan Status inilah yang mengabulkan gugatan sebagian dari Penggugat untuk mendapatkan haknya berupa Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak 15%. Status Penggugat dari tenaga ahli daya yang demi hukum diangkat menjadi Pekerja Tetap, Penggugat berhak akan hak-hak normatifnya pada saat mengalami PHK, Maka perlindungan hukum bagi Penggugat

dirasa sudah cukup tepat dan adil awalnya, namun berubah sebaliknya menjadi tidak adil ketika putusan PHI dibatalkan oleh Putusan Kasasi.

2. Pemohon Kasasi/Tergugat tidak dapat membuktikan adanya Perjanjian kerjasama alih daya atau perjanjian jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis antara PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)/Para Tergugat dengan PT Mutualplus Global Resources secara sah menurut hukum sebagaimana yang dimaksud Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Maka dengan alasan tersebut, hubungan kerja antara Penggugat dengan perusahaan penerima pemborongan beralih demi hukum kepada perusahaan pemberi pekerjaan yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia Persero. Sehingga tidak ada hubungannya lagi bagi PT Mutualplus (*outsourcing*) dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Alasan dalam Putusan Kasasi yang hanya berfokus pada kurang Pihak (PT Mutualplus Global Resources) jelas tidak berdasar, karena berdasarkan sumber hukum yang berlaku, cukup menjelaskan bahwa tidak ada suatu keharusan bagi PT Mutualplus untuk diturutkan sebagai Pihak Turut Tergugat dikarenakan PT Mutualplus demi hukum sudah tidak ada lg hubungan kerja antara pihak Tergugat dan Penggugat sejak Tergugat tidak dapat membuktikan adanya Perjanjian kerjasama alih daya atau perjanjian jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis antara PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)/Para Tergugat dengan PT Mutualplus Global Resources secara sah menurut hukum. Pertimbangan Hakim tidak memenuhi nilai-nilai dan rasa keadilan, maka Penerapan Hukum Hakim Kasasi tidak tepat karena telah melanggar hukum formal maupun materiil, sehingga putusan yang dihasilkan, akan berpotensi menimbulkan permasalahan hukum di kemudian hari.

DAFTAR ACUAN

- Artikel, *Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja*, <http://www.apindo.or.id>, diskusi tanggal 4 Agustus 2013.
- Asshiddique. (2016). Jimly *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, cetakan ke-8, Jakarta, RajawaliPers.; Halim, A.Ridwan (1987) dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta, Pradnya Paramita.;
- Indriani, Iin, et al. "PEMBINAAN PENGELOLAAN LAHAN TEPI PANTAI BERDASARKAN ASPEK HUKUM DAN PENGEMBANGAN INDUSTRI." *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1.3 (2020): 406-411.
- Iqbal, Muhamad Iqbal, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of Administrative Management." *Jurnal Dinamika Hukum* 19.2 (2019): 370-388.
- Iqbal, Muhamad, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "E-COURT DALAM TANTANGAN MENEKAN POTENSI KORUPSI DI PENGADILAN." *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG* 1.1 (2020).
- Iqbal, Muhamad. "Efektifitas Hukum Dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuesni Negatif Perkembangan Interkasi Manusia." *Literasi Hukum* 3.2 (2019): 1-9.
- Iqbal, Muhamad. "Implementasi Efektifitas Asas Oportunitas di Indonesia Dengan Landasan Kepentingan Umum." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 9.1 (2018): 87-100.
- Iqbal, Muhamad. "Perkembangan kejahatan dalam upaya penegakan hukum pidana: Penanggulangan kejahatan profesional perdagangan organ tubuh manusia." *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG* 2.1 (2017).
- Journal Rechtsvinding, *Eksistensi Pembentukan Hukum Oleh Hakim Dalam Dinamika Politik Legislasi Di Indonesia*, volume 4 nomor 3, Jakarta, 2015.;
- Muanam, Mas dan Ronald Saija. (2019). *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, Yogyakarta, Group Penerbit CV Budi Utama.;
- Pangaribuan, Luhut M.P. (2009). *Lay Judges & Hakim Ad Hoc: Suatu Studi mengenai Sistem Peradilan Pidana Indonesia*, Jakarta, Fakultas Hukum Pasca Sarjana Universitas Indonesia & Papas Sinar Sisanti.;
- Pitoyo, Whimbo. (2010). *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*; SE, SH, MBA; Jakarta,

Visimedia.;

- Putra, Eldo Pranoto, and Muhamad Iqbal. "IMPLEMENTASI KONSEP KEADILAN DENGAN SISTEM NEGATIF WETTELIJK DAN ASAS KEBEBASAN HAKIM DALAM MEMUTUS SUATU PERKARA PIDANA DITINJAU DARI PASAL 1 UNDANG-UNDANG NO 4 TAHUN 2004 TENTANG KEKUASAAN KEHAKIMAN (Analisa putusan No. 1054/Pid. B/2018/PN. Jkt. Sel)." *Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum* 3.1 (2020): 40-58.
- Susanto, M. I., & Supriyatna, W. (2020). Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights. *International Journal of Arts and Social Science*, 3(3), 354-361.
- Susanto, Muhamad Iqbal, and Wawan Supriyatna. "Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights." *International Journal of Arts and Social Science* 3.3 (2020): 354-361.
- Susanto, Muhamad Iqbal. "Kedudukan Hukum People Power dan Relevansinya dengan Hak Kebebasan Berpendapat di Indonesia." *Volkgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi* 2.2 (2019): 225-237.
- Susanto, Susanto, and Idhan Halim. "Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci." *Proceedings Universitas Pamulang* 1.1 (2020).
- Susanto, Susanto, and Idhan Halim. "Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci." *Proceedings Universitas Pamulang* 1.1 (2020).
- SUSANTO, SUSANTO, Sarwani Sarwani, and Slamet Afandi. "Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan Dan Prospek Usaha Pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang)." *Inovasi* 1.1 (2018).
- SUSANTO, SUSANTO. "Harmonisasi Hukum Makna Keuangan Negara Dan Kekayaan Negara Yang Dipisahkan Pada Badan Usaha Milik Negara (Bum) Persero." *Proceedings Universitas Pamulang* 2.1 (2017).
- Susanto, Susanto. "Kedudukan Hasil Audit Investigatif Pada Kekayaan Badan Usaha Milik Negara Persero Dalam Hukum Pembuktian Pidana di Indonesia." *Jurnal Cita Hukum* 6.1 (2018): 139-162.
- Yasar, Iftida. (2011). *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.