**ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG TENAGA KERJA OLEH PT. SINARWISATA LESTARI - HOTEL LE GRANDEUR JAKARTA**

Prasetio

Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

*E-mail:* [*Prasetio2678@gmail.com*](mailto:Prasetio2678@gmail.com)

**ABSTRAK**

Masalah perburuhan di Indonesia seakan tidak akan pernah ada habisnya, mulai dari berbagai kasus yang menyangkut perburuhan hampir setiap saat menghiasi media cetak maupun media elektronik. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Banyak pekerja yang masih menganggap *outsourching* dapat merugikan pekerja dalam jenjang karir karena tidak ada peningkatan jabatan dalam kerja, oleh karena itu sesuai dengan kasus yang dibahas ini sdr Ace Suherman dan sdr Slamet Riyadi merasa keberatan atas pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada mereka dari pekerja tetap menjadi pekerja *outsourching* ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja ; Putusan PHI ; UU 13/2003

***ABSTRACT***

*Labor problems in Indonesia seem to be never-ending, starting from various cases involving labor that almost every time adorn the print media and electronic media. Manpower development must be regulated in such a way that basic protection rights for workers and workers are fulfilled and at the same time can create conducive conditions for the development of the business world. Many workers still think outsourcing can harm workers in their career paths because there is no promotion at work, therefore according to the case discussed, Mr. Ace Suherman and Mr. Slamet Riyadi object to the termination of employment given to them from permanent workers to become permanent employees. outsourcing workers in terms of Law No. 13 of 2003****.***

*Keywords: Termination of Employment; PHI's decision; Law 13/2003*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Masalah perburuhan di Indonesia seakan tidak akan pernah ada habisnya, mulai dari berbagai kasus yang menyangkut perburuhan hampir setiap saat menghiasi media cetak maupun media elektronik. Fenomena-fenomena ini menyebabkan masalah yang menimbulkan aksi dan demo dari para buruh. Maka sudah sepatutnya kita mencoba mencari solusi secara lebih dalam dari permasalahan aksi buruh tersebut, sehingga permasalahan ini dapat diselesaikan dengan baik. Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya aksi atau demo dari para buruh salah satunya adalah masalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja ini akan berdampak pada masalah ekonomi, psikologi, bahkan lebih dalam lagi dapat berdampak pada masalah kriminalitas.[[1]](#footnote-1) Masalah ekonomi karena pemutusan hubungan kerja akan menyebabkan hilangnya pendapatan sehingga buruh yang di phk, secara langsung akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan masalah psikologi berkaitan dengan status seseorang yang memberikan psikis tersendiri bagi pihak yang di phk. Dampak dari hal tersebut menimbulkan masalah baru yaitu pengangguran dan kriminalitas. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa masalah pemutusan hubungan kerja merupakan masalah serius yang menyangkut kehidupan manusia serta kepentingan masyarakat.

Bagi perusahaan, pemutusan hubungan kerja sebenarnya dapat menimbulkan kerugian tersendiri, karena mereka harus melepas pekerja yang telah dididik dan pekerja yang telah menguasai cara-cara kerja di dalam bidangnya masing-masing di perusahaan tempat mereka bekerja. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati bersama atau karena adanya perselisihan perburuhan. Disisi lain pemutusan hubungan kerja terjadi karena adanya perbuatan pelanggaran berat yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja, ini bisa terjadi diakibatkan karena kelalaian pekerja, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha atau badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.[[2]](#footnote-2)

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian intergral dari pembangunan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindingan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komperhensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja atau buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Bagaimana peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk Sebagian yang merupakan produk *Kolonial,* menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan system hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang-Undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan ketaatan penghargaan pada ketuju prinsip dasar tersebut.[[3]](#footnote-3)

Perkembangan dunia usaha di Indonesia yang semakin bertumbuh banyak dan berdaya saing yang ketat, membuat pemilik perusahaan-perusahaan untuk berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerja usahanya yang efektif dan efisien dengan memperkerjakan pekerja atau buruh semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin dengan harapan pekerja atau buruh dapat memberikan kontribusi dan keuntungan yang besar bagi perusahaan sesuai dengan sasaran perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu cara yang berkembang saat ini yang banyak dilakukan oleh pengusaha yaitu fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti, sedangkan pekerjaan penunjang bagi perusahaan penyedia jasa. Proses kegiatan inilah yang dikenal dengan istilah *outsourching.*

Dalam memulai hubungan kerja antara pekerja *outsourching* dengan perusahaan haruslah membuat suatu perjanjian kerja guna mengetahui kejelasan status dari pekerjannya, hal ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja *outsourching* agar untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerjaannya. Keberadaan hukum ketenagakerjaan sangat strategis dan mendasar, hal ini terjadi karena muatannya bukan hanya teknis semata, tetapi juga penuh dengan muatan social, ekonomi, dan politik yang juga berkaitan dengan masalah hak asasi manusia. Dalam kenyataannya ada beberapa kalangan pekerja dan pengusaha masih berbeda pandangan terhadap putusan masalah Mahkamah Konstitusi ini sehingga masalah *outsourching* masih merupakan masalah yang perlu diselesaikan oleh pemerintah.

Adapun usaha yang dilakukan serikat pekerja atau buruh untuk mendapat perlindungan dan haknya yaitu melakukan demonstrasi besar-besaran di berbagai daerah serta melakukan pemberitaan-pemberitaan di media cetak dan media elektronik yang pada intinya serikat buruh menuntut kepada pemerintah agar menghentikan sistem *outsourching*, dikarenakan sistem seperti ini hanya untuk merugikan pekerja dalam jenjang karir mereka, karena tidak ada peningkatan jabatan dalam kerja dengan kata lain mereka akan menjadi budak salama mereka bekerja di perusahaan.

Dari permasalahan pemutusan hubungan kerja dari pekerja tetap menjadi pekerja *outsourching* membuat penulis tertarik untuk menganalisa studi kasus sdr Ace Suherman dan sdr Slamet Riyadi pekerja pada PT. Sinarwisata Lestari - *Hotel Le Grandeur* Jakarta. Yang kasusnya sampai tingkat Pengadilan Negeri, maka penulis hadirkan dalam penelitian ini dengan judul “ Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja oleh PT. Sinarwisata Lestari - *Hotel Le Grandeur* Jakarta.”

**Rumusan Masalah**

Dari latar belakang serta rumusan masalah ditinjaukan untuk ditelaah lebih dalam sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penyelesaian pemutusan hubungan kerja dari pekerja tetap menjadi pekerja outsourching sesuai dengan putuan Pengadilan Negeri Nomor 239/PDT.SUS-PHI/2018/PN.JKT.PST ?
2. Bagaimana peran Menteri tenaga kerja dalam hal pembinaan, pengawasan untuk melindungi pekerja dan keamanan kelangsungan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja ?

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode hukum yuridis normatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder yang merupakan penelitian hukum berdasarkan bahan pustaka atau studi dokumen.

Data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data-data dalam berbentuk tertulis.[[4]](#footnote-4)

Keutamaan dari data sekunder yaitu :

1. Pada umumnya data sekunder dalam keadaan siap dan tidak dapat dipergunakan dengan segera.
2. Buku bentuk maupun data sekunder, telah dibentuk dan di isi oleh peneliti-peneliti terdahulu, sehingga peneliti kemudian tidak mempunyai pengawasan terhadap pengumpulan, pengetahuan, analisis, maupun konstruksi data.
3. Tidak terbatas oleh waktu dan tempat.

Dari kekuatan mengikatnya data-data sekunder biasanya digolongkan kedalam beberapa bentuk hukum primer, sekunder dan tersier yang terdiri atas :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan yang mengikat, seperti norma atau kaidah dasar, peraturan normatif, peraturan perundang-undangan yang masih berlaku yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.[[5]](#footnote-5)
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[[6]](#footnote-6)
3. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE-643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005 tentang pencegahan pemutusan hubungan kerja.
4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/2005 Tanggal 7 Januari 2005.
5. Keputusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 239/PDT.SUS-PHI/2018/PN.JKT.PST
6. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan kejelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku, rancangan undang-undang, jurnal, makalah-makalah serta artikel tentang penulisan yang terkait hubungan denga napa yang ditulis.

1. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum dan kamus Bahasa Indonesia dan ensiklopedia.

**PEMBAHASAN**

Bahwa penelitian ini menggunakan data sekunder yang meliputi bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan terkait dengan masalah yang akan diteliti. Bahan hukum sekunder yang berupa buku-buku, jurnal hukum, dan pendapat ahli hukum, serta bahan hukum tersier yang berupa kamus Bahasa Indonesia, kamus hukum dan ensiklopedia. Alat yang dipergunakan adalah bahan kepustakaan atau studi dokumen.

Yang terkumpul selanjutnya diolah dengan memverifikasi, validasi keabsahan data. Analisa data dilakukan dengan berfikir silogisme dan metode deduktif guna menemukan kesimpulan atau jawaban dari pokok masalah.

Sesuai dengan hasil penelitian, maka penulis ingin menyampaikan yang menurut penulis menarik untuk dijadikan bahan studi kasus sdr Ace Suherman dan sdr Slamet Riyadi pekerja pada PT. Sinarwisata Lestari-Hotel *Le Grandeur* Jakarta.

Sdr Ace Suherman dan sdr Slamet Riyadi diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh pihak *Manajemen* Hotel *Le Grandeur* Jakarta dengan alas an rasionalisasi dan tidak memiliki dasar hukum. Dengan kronologis, sdr Ace Suherman telah bekerja di Hotel *Le Grandeur* Jakarta sejak tanggal 25 Maret 1996 dengan jabatan terakhir sebagai **Security** dan sdr Slamet riyadi telah bekerja di Hotel Le Grandeur Jakarta sejak tanggal 1 Agustus 1997 dengan jabatan terakhir sebagai *Security Supervisor.*

Upah terakhir yang diterima sdr Ace Suherman bulan Desember 2017 adalah sebesar Rp 3.547.000 (tiga juta lima ratus empat puluh tujuh ribu rupiah) dan sdr Slamet Riyadi bulan Desember 2017 adalah sebesar Rp 3.884.000 (tiga juta delapan ratus delapan puluh empat ribu rupiah). Total pekerja pada bagian Security sebanyak 14 orang pekerja. Pada tanggal 1 Januari 2018 PT. Sinarwiasata Lestari mengeluarkan keputusan sepihak yang menyatakan sebagian staff Security akan menggunakan pekerja alih daya dimana sebelumnya bulan Desember PT. Sinarwisata Lestari memanggil sdr Ace Suherman dan sdr Slamet Riyadi untuk menghadap *Manajemen Hotel Le Grandeur* Jakarta dengan maksud ingin melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alas an rasionalisasi.

Sdr Ace Suherman dan sdr Slamet Riyadi menolak penawaran pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Manajemen *Hotel Le Grandeur* Jakarta tersebut dikarenakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi tidak memiliki dasar hukum dan sdr Ace Suherman dan sdr Slamet Riyadi menyatakan tetap ingin bekerja di *Hotel Le Grandeur* Jakarta.

Tidak semua pekerja bagian Security ditawarkan pemutusan hubungan kerja oleh PT. Sinarwisata Lestari, karena masih ada 4 pekerja bagian *Security* PT. Sinarwisata Lestari-*Hotel Le Grandeur* Jakarta yang tetap bekerja seperti biasa di *Hotel* *Le Grandeur* yaitu 1 orang Chief *Security* atas nama Bapak Rahmat, 1 orang *Asistent Chief Security* atas nama Bapak Dwi Rahman, 2 orang *Supervisor Security* atas nama Bapak Joko Susilo dan Bapak Edison.

Karena PT. Sinarwisata Lestari melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa mengeluarkan Surat Keputusan PHK melainkan hanya dengan surat berita acara pemutusan hubungan kerja, membuat sdr Ace Suherman dan sdr Slamet Riyadi menolak menandatangani berita acara pemutusan hubungan kerja yang diberikan oleh PT. Sinarwisata Lestari. Namun sejak tanggal 1 Januari 2018 PT. Sinarwisata Lestari tidak memperbolehkan atau melarang keduanya untuk bekerja atau berada di area *Hotel* *Le Grandeur* Jakarta dengan alasan telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada sdr Ace Suherman dan sdr Slamet Riyadi. Padahal selama bekerja keduanya telah bekerja dengan baik dengan dedikasi yang tinggi dan tidak pernah mendapat surat peringatan tertulis ataupun teguran tertulis.

Sdr Ace Suherman dan sdr Slamet Riyadi adalah anggota Serikat Pekerja Mandiri (SPM) PT.Sinarwisata Lestari-*Hotel Le Grandeur* Jakarta, yang ditunjukkan dengan kartu anggota Serikat Pekerja Mandiri (SPM) *Hotel Le Grandeur* Jakarta. Dikarenakan dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak selanjutnya keduanya menyerahkan permasalahan ketenagakerjaan ini kepada Pengurus Serikat Pekerja Mandiri (SPM) *Hotel Le Grandeur* Jakarta, agar dapat menyelesaikan perselisihan ini melalui perundingan bipartite. Kemudian diwakili oleh pengurus Serikat Pekerja Mandiri (SPM) *Hotel Le Grandeur* Jakarta mengirimkan surat permohonan bipartit kepada PT. Sinarwisata Lestari.

Bahwa pertemuan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka selanjutnya sdr Ace Suherman dan sdr Slamet Riyadi mengajukan permohonan mediasi kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat agar permasalahan ini dapat diselesaikan oleh Mediator Perselisihan Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat.

1. PROSES PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
2. Gugatan

Pekerja dalam hal ini menjadi Penggugat dan menggugat PT. Sinarwisata Lestari-*Hotel Le Grandeur* Jakarta dengan isi sebagai berikut :

Jakarta, 16 Agustus 2018

Perihal : Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Lampiran : 1. Surat Kuasa Khusus  
 2. Surat Anjuran Mediasi Tertanggal 30 April 2018

Kepada YTH,

Ketua Pengadilan Hubungan Industrial

Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

Jl. Bungur Besar Raya No.24-26-28

Jakarta Pusat

Dengan hormat,

Kami yang bertandatangan di bawah ini : Abdul Hamid, Dodi Aminullah, dan Rival Yunaldi seluruhnya Pengurus Federasi Serikat Pekerja Mandiri yang beralamat di Jl. Cikoko Timur 1 No.2 Jakarta Selatan, dalam hal ini berdasarkan surat kuasa khusus terlampir tertanggal 10 Juli 2018 bertindak selaku kuasa dari, dan oleh karenanya untuk atas nama :

Nama : Ace Suherman

Pekerjaan : Anggota *Security Hotel Le Grandeur* Jakarta

Alamat : Rawajaha RT 004 RW 03 Situgede, Bogor Barat

Selanjutnya mohon disebut sebagai Penggugat I

Nama : Slamet Riyadi

Pekerjaan : Anggota *Security Hotel Le Grandeur* Jakarta

Alamat : Pondok Cipta Blok E 65 RT009 RW08 Bintara

Bekasi Barat

Selanjutnya mohon disebut sebagai Penggugat II

Masing-masing Penggugat I dan Penggugat II seluruhnya adalah pekerja PT. Sinarwisata Lestari-*Hotel Le Grandeur* Jakarta yang merupakan anggota Serikat Pekerja Mandiri (SPM) *Hotel* *Le* *Grandeur* Jakarta,

Untuk selanjutnya mohon disebut sebagai para Penggugat.

Dengan ini mengajukan gugatan mengenai Perselisihan Hubungan Industrial terhadap :

PT. Sinarwisata Lestari, pemilik *Hotel Le Grandeur* Jakarta, sebuah perusahaan dalam bidang usaha perhotelan beralamat di Jalan Mangga Dua Raya RT001 RW 12, Mangga Dua Selatan, Sawah Besar, Jakarta Pusat 10730.

Selanjutnya mohon disebut sebagai Tergugat.

Adapun alasan-alasan dan keadaan hukum para penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut :

DASAR HUKUM DIAJUKANNYA GUGATAN

Bahwa para Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terhadap Tergugat sehubungan dengan Perselisihan Hubungan Industrial atas Hubungan Kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun hal-hal yang menjadi dasar perselisihan hubungan industrial dan fakta-fakta yuridis sehingga para Penggugat mengajukan gugatannya adalah sebagai berikut :

DALAM PROVISI

1. Bahwa dalil-dalil yang disampaikan oleh para Penggugat dalam provisi ini merupakan satu kesatuan yang utuh dan tidak dapat terpisahkan seperti yang dijelaskan dalam uraian fakta-fakta hukum tersebut.
2. Bahwa para Penggugat setelah diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Tergugat, para Penggugat tidak lagi mendapatkan upah dan hak-haknya yang bisa diterima setiap bulan sejak bulan Januari 2018 sampai saat ini, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Bahwa hak-hak yang dimaksud seperti tersebut diatas, adalah uang pembayaran service sejak bulan Januari 2018, pembayaran BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan sampai saat ini.
4. Bahwa Tergugat juga telah nyata-nyata tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan (Idul Fitri 1439 H) tahun 2018 kepada para Penggugat.
5. Bahwa Tindakan Tergugat dengan tidak membayarkan THR keagamaan adalah nyata dan meyakinkan telah melakukan pelanggaran Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja atau buruh di perusahaan.
6. Bahwa pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur :

“ Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

1. Bahwa atas alasan tersebut diatas, maka kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat menjatuhkan putusan sela sebagaimana diatur dalam pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selengkapnya sebagai berikut :

Pasal 96

1. Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua siding harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima pekerja atau buruh yang bersangkutan,
2. Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diajtuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.
3. Bahwa dengan demikian adalah menjadi wajar dan tidaklah berlebihan apabila pada sidang pertamanya nanti, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk menjatuhkan putusan sela yaitu sebagai berikut:
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah kepada para Penggugat sejak bulan Januari 2018 sampai dengan Agustus 2018 selama 8 bulan masing-masing sebesar :
5. Penggugat I yaitu sdr Ace Suherman, upah sesuai Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta tentang upah minimum sectoral provinsi 2018 sektor jasa perhotelan Rp 3.830.460 x 8 bulan = Rp 30.643.488 (tiga puluh juta enam ratus empat puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh delapan rupiah)
6. Penggugat II yaitu sdr Slamet Riyadi sebesar Rp 3.884.000 x 8 bulan = Rp 31.072.000 (tiga puluh juta tujuh puluh dua ribu rupiah)

Dan seterusnya setiap bulannya sampai ada keputusan hukum yang bersifat tetap.

1. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang service kepada para Penggugat sejak bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018 selama 8 bulan.
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan para Penggugat sejak bulan Januari 2018 dan seterusnya sampai ada putusan hukum yang bersifat tetap.
3. Memerintahkan Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan (Idul Fitri 1439 H) tahun 2018 kepada para Penggugat masing-masing sebesar :
4. Penggugat I yaitu sdr Ace Suherman sebesar Rp 3.830.436 (tiga juta delapan ratus tiga puluh empat ratus tiga puluh enam ribu rupiah)
5. Penggugat II yaitu sdr Slamet Riyadi sebesar Rp 3.884.000 (tiga juta delapan ratus delapan puluh empat ribu rupiah)

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa apa yang akan didalilkan oleh para Penggugat dalam pokok perkara di bawah ini adalah merupakan satu kesatuan yang utuh dan tidak terpisahkan dari apa yang didalilkan oleh para Penggugat dalam gugatan provisinya.
2. Bahwa PT. Sinarwisata Lestari (Tergugat) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa perhotelan dengan nama hotelnya adalah *Hotel* *Le Grandeur* Jakarta yang beralamat di Jalan Mangga Dua Raya RT 001 RW 12 Mangga Dua Selatan Sawah Besar Jakarta Pusat 10730.
3. Bahwa para Penggugat bekerja di *Hotel Le Grandeur* Jakarta milik Tergugat dengan jabatan terakhir masing-masing.
4. Bahwa upah terakhir yang diterima para Penggugat adalah sebagai berikut:
5. Penggugat I sdr yaitu Ace Suherman bulan Desember 2017 adalah sebesar Rp 3.547.000 (tiga juta lima ratus empat puluh tujuh ribu rupiah)
6. Penggugat II yaitu sdr Slamet Riyadi bulan Desember 2017 adalah sebesar Rp 3.884.000 (tiga juta delapan ratus delapan puluh empat ribu rupiah)
7. Bahwa upah Penggugat I yaitu sdr Ace Suherman sebesar Rp 3.547.000 (tiga juta lima ratus empat puluh tujuh ribu rupiah) di bawah Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta No.16 Tahun 2018 yaitu sebesar Rp 3.830.436 (tiga juta delapan ratus tiga puluh empat ratus tiga puluh enam rupiah)
8. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada para Penggugat sejak tanggal 1 Januari 2018 tanpa mengeluarkan surat keputusan pemutusan hubungan kerja melainkan hanya dengan surat berita acara pemutusan hubungan kerja adalah Tindakan yang bukan hanya bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tetapi juga Tindakan yang tidak manusiawi.
9. Bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat secara sepihak terhadap para Penggugat tanpa prosedur yang telah diatur melanggar/bertentangan dengan pasal 151 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pasal 151

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya yang telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidka menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat secara sepihak terhadap para Penggugat dengan alasan rasionalisasi yang tanpa dasar hukum dan tidak melakukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melanggar/bertentangan dengan pasal 152 ayat (1), dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pasal 152

1. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
2. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (2).

**PENUTUP**

Berdasarkan lata belakang masalah yang timbul terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) berikut dampaknya, dam kerangka teoritis yang telah penulis kemukakan, setelah dilakukan penelitian, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa pengaturan hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) dari pekerja tetap menjadi pekerja *outsourching* dengan alasan rasionalisasi tidak memiliki dasar hukumnya. Artinya perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, akan tetapi sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut dan perusahaan juga dapat memberikan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan dapat mengeluarkan surat peringatan 3 langsung atau dapat langsung mem-PHK . Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dan ketentuan pemberian pesangon terhadap PHK pekerja, perusahaan wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, yang diatur dalam pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4)
2. Bahwa peran Menteri Tenaga Kerja dalam hal pengawasan dan pembinaan kepada pengusaha atau perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh memiliki peran yang sangat penting untuk mengontrol sejauh mana Undang-Undang Ketenagakerjaan ini apakah sudah berjalan dengan baik Dan memberikan peringatan tertulis bagi pengusaha atau perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, melakukan pembinaan agar tercipta hubungan industrial yang Pancasila dan harmonis

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Djoko, Richardus dan Indrajit, Eko Richardo, *Proses Bisnis Outsourching*

Jehani, Libertus, *Hak -hak pekerja bila di PHK* cet. 4 (Tangerang Visimedia 2007)

Rachman Hasanudin, *“mengkaji UU No. 13 Tahun 2003 dalam pelaksanaan outsourching guna menciptakan kemitraan yang saling mendukung “*

Perjanjian kerja bersama *Hotel Le Grandeur* Jakarta 2011-2013

**Undang-Undang**

Visimedia : 2007 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemerintah Republik Indonesia Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 (Jakarta Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia)

Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan ps. 61 ayat (1)

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, keputusan menteri tentang pelaksanaan kerja waktu tertentu

1. [http://birokrasi.compasiana.com/2012/05/10/mencari-alternatif-solusi-dalam-masalah-pemutusan-hubungan-kerja-phk-456330.html, pada](http://birokrasi.compasiana.com/2012/05/10/mencari-alternatif-solusi-dalam-masalah-pemutusan-hubungan-kerja-phk-456330.html,%20pada) 22 September 2019 [↑](#footnote-ref-1)
2. Perjanjian kerja bersama hotel *le grandeur* Jakarta,2011-2013(Jakarta:*Le* *Grandeur* Jakarta) Hlm.3. [↑](#footnote-ref-2)
3. Albert G. Oleona. 2003. Apa Kata MEREKA tentang REFORMASI SERIKAT BURUH. Bogor: Pieter Tedu Bataona, SH. Hlm 215-220 [↑](#footnote-ref-3)
4. http://injalu.blogspot.co.id, pada 2 Oktober 2019 [↑](#footnote-ref-4)
5. Visimedia.2007.Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Jakarta:PT Visimedia,hlm,1) [↑](#footnote-ref-5)
6. Pemerintah Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2004.2006 (Jakarta:Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia)hlm,1. [↑](#footnote-ref-6)