

**PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PENGUSAHA JASA
DENGAN PEKERJA OUTSOURCING YANG DI PHK DAN HAK
PEKERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENEGAKERJAAN.**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk
Menempuh Ujian Sarjana Hukum**

Oleh

FRIDY WIJAYA

50 2011 110

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM**

2015

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PENGUSAHA JASA
DENGAN PEKERJA OUTSOURCING YANG DI PIHKAN HAK
PEKERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**



Nama Mahasiswa : **FRIDY WIJAYA**

NIM : **502011110**

Program Studi : **ILMU HUKUM**

Program Keahlian : **HUKUM PERDATA**

Pembimbing :

H.SAMSUL HADI,SH.,MH ()

Palembang, Agustus 2015

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI :

Ketua : **Muhammad Yahya Selma, SH., MH** ()

Anggota : **1. H. Saifullah Basri, SH., MH** ()

2. Khalisah Hd, SH., M.Hum ()

DISAHKAN OLEH

**DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



Dr. Hj. SRI SUATMIATI, SH., M.Hum ()

NBM/NIDN 791348/006046009

MOTTO :

“Dan Jika Kamu Memutuskan Perkara Mereka, Maka Putuskanlah (perkara itu) diantara mereka dengan adil, sesungguhnya allah menyukai orang-orang yang adil”.

(Q.S. Al-Maaidah : 42)

Ku persembahkan Kepada :

- *Kedua Orang Tua ku Tercinta*
- *Saudara-saudara ku tersayang*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Agama & Bangsaaku*
- *Almamaterku.*

**Judul Skripsi : PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PENGUSAHA JASA
DENGAN PEKERJA OUTSOURCING YANG DI PHK DAN HAK
PEKERJA OUTSOURCING MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGA KERJAAN.**

Penulis,

Pembimbing,

FRIDY WIJAYA

H.SAMSUL HADI,SH, MH

ABSTRAK

Yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana cara Penyelesaian Sengketa Antara Pengusaha Jasa dengan pekerja outsourcing yang di PHK menurut UU No.13 2003 tentang ketenagakerjaan.?
2. Apakah yang menjadi hak pekerja outsourcing yang di PHK menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.?

Selaras dengan tujuan yang bermaksud untuk menelusuri prinsip-prinsip hukum dan sistematika hukum yang bersangkutan paut dengan cara Penyelesaian sengketa antara pengusaha Jasa dengan pekerja outsourcing yang di PHK dan Hak pekerja outsourcing menurut UU No.13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan.Maka jenis penelitiannya tergolong penelitian hukum normatif yang bersifat diskriptif sehingga tidak bermaksud menguji hipotesa.

Tehnik pengumpulan data dititik beratkan pada penelitian kepustakaan (Library riseacd) dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pendapat ahli yang relevan dengan pokok permasalahan dalam skripsi ini.

Tehnik pengolahan data dilakukan dengan menerapkan conten analisis terhadap data tekstular, dan untuk selanjutnya dikonstruksikan dalam suatu kesimpulan, sebagai berikut :

1. Penyelesaian sengketa antara pengusaha jasa dengan pekerja Outsourcing yang di PHK adalah : dapat dilakukan dengan cara yang telah diatur dalam Undang-undang Melalui 2 cara yaitu :
 - (1) Penyelesaian melalui jalur diluar pengadilan (Non litigasi) yang terdiri dari:
 - a. Bipartite
 - b. Mediasi
 - c. Konsiliasi
 - d. Arbitrase
 - (2) Penyelesaian melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial

2. Hak pekerja Outsourcing yang mengalami pemutusan hubungan kerja yaitu:
 - a. Hak setelah di PHK yaitu : mendapatkan uang pesangon (UP) dan uang pengganti hak (UPH)
 - b. Hak jamsostek yaitu program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan tabunngan hari tua, dan program jaminan pemeliharaan kesehatan.
 - c. Hak upah yang layak dan tabungan pensiun. Upah tersebut biasanya dalam bentuk upah minimum provinsi (UMP), sedangkan terhadap tabungan pensiun tidak mungkin akan didapat oleh pekerja Outsourcing, walaupun mereka selalu memperpanjang perjanjian dari waktu ke waktu. Oleh karena itu perlu ada ketegasan dalam peraturan perundang-undangan bahwa setelah kontrak pertama atau kedua berakhir, pekerja Outsourcing harus diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan tersebut.

KATA PENGANTAR

Assalamua'laikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT serta sholawat dan salam kita ucapkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, akhirnya penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini, yang diajukan guna melengkapi persyaratan wajib dalam rangka menempuh ujian akhir Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

Skripsi ini berjudul **“Cara Penyelesaian Sengketa Antara Pengusaha Jasa Dengan Pekerja Outsorcing Yang di PHK Dan Hak Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.** yang dengan usaha maksimal telah penulis perbuat sehingga sampai ditangan pembaca ini, namun sebegitu jauh penulis menyadari akan adanya kekurangan-kekurangan, baik mengenai susunan kalimat maupun isinya.

Pada kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H.M.Idris, SE, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Ibu Dr.Hj. Sri Suatmiati, SH, M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Wakil Dekan I, II, III, IV lingkungan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Ibu Rosmawati SH, MH selaku Ketua Bagian Dasar-Dasar Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang
 5. Bapak H.Samsul Hadi , SH. MH. Selaku Pembimbing Skripsi Penulis.
 6. Bapak H.Siafullah Barsih, SH, MH selaku Penasehat Akademik Penulis
 7. Seluruh dosen dan Staf Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
 8. Dan tidak kalah pentingnya kepada kedua orang tua ku yang selalu memberikan dukungan serta doa yang tak henti-hentinya demi kesuksesan anandanya.
 9. Kepada saudara-saudaraku yang tidak pernah bosan memberikan saran serta nasehatnya.
 10. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat dituliskan satu persatu, serta orang-orang yang telah mendukungku dalam menyelesaikan skripsi ini
- Atas semua bimbingan dan bantuannya penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Palembang, 2015

Penulis

Fridy Wijaya.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSONALIA PENELITIAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	7
C. Ruang Lingkup Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian... ..	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Metodologi Penelitian.....	8
G. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	10
B. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	11
C. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan	16
D. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja	22

E. Tinjauan Umum Mengenai <i>Outsourcing</i>	28
BAB III PEMBAHASAN	
A. Cara Menyelesaikan Perselisihan Antara Pengusaha Dengan Pekerja Outsourcing	32
B. Hak Pekerja Outsourcing Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja	47
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara yang baru berusaha memacu pembangunannya, seperti Negara kita Republik Indonesia, eksistensi tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dari berbagai komponen pembangunan. Komponen tersebut satu dengan yang lainnya saling menjalin sebagai komponen kesatuan. Komponen tersebut adalah sumber daya alam, tenaga kerja, dan modal, dimana komponen tersebut merupakan hal yang terpenting dan tidak dapat dipisah-pisahkan.

Berbagai fakta telah membuktikan, bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dari dua faktor lainnya. Karena faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia, dimasa pembangunan Nasional di Negara Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan dalam kehidupan satu bangsa, karena itu merupakan faktor penentu bagi hidup matinya suatu bangsa.¹⁾

Di dalam bidang ketenagakerjaan terbentang berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi Indonesia dan memerlukan pemecahan. Hal ini terlihat adanya kesenjangan antara memebengkaknya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya kesempatan kerja yang tersedia, kurang tersedianya tenaga kerja yang terampil dan Dan berpengalaman dan lain-lain yang sudah tentu memerlukan pemecahan dan jalan keluar.

¹⁾ Djumadi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet.3. h.1.

Masalah-masalah tersebut lebih dipersulit lagi dengan adanya kondisi bahwa angkatan kerja yang melimpah tersebut, pada sebagian besar hanya mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah, maka dengan latar pendidikan yang rendah akan membawa akibat pula dalam kadar kecerdasan yang relatif rendah. Hal tersebut tidak terlalu beda dengan pekerja *outsourcing* yang berpendidikan tinggi, karena kesulitan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan bidang pendidikan dan keahlian, maka dengan sangat terpaksa menerima pekerjaan *outsourcing* dari pada menjadi pengangguran.

Outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti luar dan *sour* yang berarti sumber. Maka dapat ditarik definisi mengenai *outsourcing* yaitu mengenai suatu bentuk perjanjian antara perusahaan A sebagai pengusaha jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa. Dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.

Didalam undang-undang ketenagakerjaan (UUK) tidak menyebutkan secara tegas mengenai *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* ini dapat dilihat dalam ketentuan **Pasal 64 UUK**, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Sudah jelas, manakalah kita berbicara tentang masalah ketenagakerjaan, mau tidak mau harus dikaitkan dengan kelangsungan hidup

manusia. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan buruh pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembang dunia usaha. Kaitan ketenagakerjaan, tidak hanya kepentingan tenaga kerja semata, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi keterikatan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

Atas kenyataan tersebut terjadinya suatu kontadiksi, bahwa disuatu pihak sumber daya manusia merupakan modal utama dalam proses pembangunan, akan tetapi dilain pihak dapat menimbulkan masalah-masalah yang rumit. Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja kita. Baik bagi sarana mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun yang telah berakhir hubungan kerja.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja, karena dengan adanya perjanjian kerja diharapkan para pengusaha atau majikan tidak lagi bisa memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.²⁾

Untuk itu, diperlukan peraturan yang menyeluruh, antara lain yang mencakup pengembangn sumber daya manusia, meningkatkan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja pelayana penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

²⁾ H.P.Radja Gukguk, 1990, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta Cet I. h.6.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan

Undang-undang dasar 1945 didalam pembukaannya menyatakan bahwa : “Negara melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila”. Kemudian didalam Pasal 27 (2) **UUD** 1945 menyatakan bahwa: “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penjabaran dari **UUD** 1945 ini telah dituangkan kedalam Perundang-undangan ketenagakerjaan, yaitu Pasal 68-101, dan 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja, antara lain berupa:

1. Perlindungan atas hak pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja
5. Perlindungan terhadap **PHK**

Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ini merupakan landasan pembangunan ketenagakerjaan sebagai integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia

Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahterah, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual.

Namun dalam praktek *outsourcing* hak-hak tersebut jauh dari harapan karena dengan hanya masa kerja yang sangat singkat tersebut, kenyamanan kerja tidak dimiliki oleh pekerja *outsourcing*, karena: **Pertama**, ada perasaan was-was dari pekerja, apakah setelah berakhirnya hubungan kerja nanti akan berlanjut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang baru. **Kedua**, sistem kerja *outsourcing* sangat rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), misalnya kesalahan atau kelalaian kerja yang dilakukan, akan dengan mudah perusahaan pemberi kerja meminta agar perusahaan penyedia pekerja menarik pekerja *outsourcing* tersebut. **Ketiga**, sistem pengupahan berdasarkan upah minimum provinsi (UMP) yang berdasarkan peraturan daerah suatu provinsi, dimana upah tersebut dianggap hanya cukup untuk buruh yang lajang saja, sedangkan bagi para pekerja yang berkeluarga tidak termasuk dalam perhitungan UMP. Dengan demikian tidak ada perlindungan upah bagi istri atau suami dan anak-anak para pekerja *outsourcing*. **Keempat**, sistem kerja *outsourcing* ini seharusnya untuk pekerja penunjang diperusahaan saja, namun sekarang banyak perusahaan mempekerjakan pekerja pada bidang-bidang pokok. Hal inilah yang dirasakan pula oleh pekerja *outsourcing* yang ada di kota Palembang

Terdapat kesederhanaan bagi pengusaha tempat pekerja dipekerjakan, yaitu perusahaan tersebut tidak perlu lagi mengurus masalah perekrutan dan

pelatihan tenaga kerja. Mereka tinggal menentukan kriteria tenaga kerja yang diperlukan dan menyodorkan kepada perusahaan *outsourcing*. Keuntungan lainnya adalah perusahaan tersebut tidak lagi dipusingkan oleh urusan pesangon, THR, PHK, dan masalah ketenagakerjaan lainnya, karena hal tersebut telah diambil alih oleh perusahaan *outsourcing* tersebut.³⁾

Mengingat dalam kegiatan *outsourcing* perjanjian kerjasama bukan ditandatangani oleh pekerja dengan pemberi kerja, melainkan antara perusahaan tempat pekerja bekerja, selaku penerima kerja dengan perusahaan pemberi kerja, maka negosiasi terhadap upah/jasa pekerja adalah dengan mempekerjakan pekerja/buruh. Oleh karena bisnis perusahaan penerima kerja adalah dengan mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan perusahaan lain, maka dari jasa itulah perusahaan memperoleh keuntungan. Sering terjadi, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja semakin kaya-raya, dan para pekerjanya tetap melarat karena hanya dibayar dengan upah minimum.

Mengingat keberadaan perjanjian kerja sebagai lembaga hukum bagi pekerja secara individu dalam memusyawarahkan tentang syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajibannya dengan pengusaha dalam suatu proses barang maupun jasa, tidak dapat ditiadakan eksistensinya untuk berdampingan bersama-sama peraturan perusahaan dan perjanjian perburuhan, walaupun demikian keberadaannya telah diatur secara khusus dalam peraturan Perundang-undangan sendiri.

Tindakan apapun yang diambil pemerintah memang selalu menimbulkan pro dan kontra, namun ketika dampak yang ditimbulkan lebih

³⁾ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*, Cet I, DDS Publishing, Jakarta, h.20

banyak memberikan keuntungan kepada masyarakat banyak maka kepentingan yang lebih kecil harus di kesampingkan.⁴⁾

Dari keadaan yang dikemukakan di atas maka penulis menganggap penting untuk mengangkat permasalahan tentang sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja khususnya pekerja outsourcing mendapat perlindungan dan kepastian hukum dari perlakuan sewenang-weang disertai pemutusan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja. Oleh karena itu peneliti ingin,meneliti judul : **“PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PENGUSAHA JASA DENGAN PEKERJA OUTSOURCING YANG DI PHK DAN HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG – UNDANG NO>13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN“.**

B. Perumusan masalah.

1. Bagaimana Cara Penyelesaian Sengketa Antara Pengusaha Jasa Dengan Pekerja Outsourcing Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah Yang Menjadi Hak Pekerja Outsourcing yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. Ruang Lingkup Penelitian

⁴⁾ Ibid.h.22

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini, maka untuk menghindari penyimpangan pembahasannya, perlu membatasi ruang lingkup pembahasan pada penyelesaian sengketa antara pengusaha jasa dengan pekerja outsourcing menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

D. Tujuan penelitian

Sedangkan tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui cara penyelesaian sengketa antara pengusaha jasa dengan pekerja outsourcing menurut UU No.13 tahun 2003.
2. Untuk mengetahui apa saja hak pekerja outsourcing terhadap pengusaha jasa yang di PHK .menurut UU No. 13 Tahun 2003. .

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan ilmu pengetahuan Khususnya dibidang penyelesaian sengketa pekerja outsourcing yang di PHK. Menurut UU No.13 Tahun 2003.

F. Metodologi Penelitian

Selaras dengan ruang lingkup dan tujuan penelitian serta permasalahan yang ingin menelusuri prinsip-prinsip hukum tertentu yang bersangkutan paut dengan “penyelesaian sengketa antara pekerja outssorcing dan hak pekerja “

maka jenis penelitiannya tergolong penelitian normative yang bersifat diskriptif sehingga tidak berkehendak menguji hipotesa.

Teknik pengolahan data dilakukan dengan menerapkan metoda analisis isi terhadap data tektual dengan cara deduktif terhadap data yang diperoleh baik data primer maupun data skunder untuk selanjutnya dikonstruksikan dalam suatu kesimpulan .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Ketenagakerjaan

Pengertian ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing Negara, pengertian hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum antara lain:

1. Abdul Rachmad Budiono

Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya hukum yang bersangkutan dengan hubungan kerja melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan kehidupan pekerja.⁵⁾

2. Ketenagakerjaan “*abbeidsrecht*” adalah hukum yang berkenaan dengan pekerja yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerja.⁶⁾

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor : 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat (1) Ketenagakerjaan adalah : Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Tenaga kerja adalah : Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

⁵⁾ Abdul Rachmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Raja Grafindo Jakarta, h.5

⁶⁾ *Ibid.*h.3

B. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pengertian pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang – Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 5 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah : Berahirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berahirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun pengertian ini kerap disalah artikan, sehingga terkesan seolah jika seorang di PHK maka orang tersebut telah berbuat kesalahan yang berakibatv dia harus dipecat, Padahal PHK dapat terjadi karena bermacam – macam sebab.Intinya pemutusan hubungan kerja , tidak sama dengan dipecat, dari pengertian ini saja bisa mengakibatkan efek phisikologis yng yang tidak baik bagi orng tersebut,pada hal ini penting baginya dalam mempertahankan kestabilan ekonomi keluarga dimasa sulit setelah di PHK.

Pengertian PHK sering kali disama artikan dengan pemecatan secara sepihak oleh perusahaan terhadap pekerja karena kesalahannya, sehingga kata PHK terkesan negative. Pada kenyataannya PHK tidak selalu sama dengan pemecatan. Didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pemutusan hubungan kerja adalah : Pengahiran karena suatu hak tertentu yang mengakibatkan brahirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan majikan.

2. Bentuk – Bentuk Pemutusan Hubungan kerja

a. Pemutusan Hubungan kerja Oleh Majikan

Di dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan Pasal 158 Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut ;

1. Melakukan Penipuan, Pencurian, atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan Palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan , mamakai atau mengedarkan narkotika , pswikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja
5. Menyerang, menganiayah, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

10. Melakukan perbuatan lainya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) Tahun atau lebih.

Kesalahan berat yang dimaksud harus didukung dengan alat bukti sebagai berikut :

- Pekerja atau Buruh tertangkap tangan.
- Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan.
- Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang dari perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang – kurangnya 2 (dua) orang saksi.

b. Pemutusan Hubungan kerja Oleh buruh

Buruh atau pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha berdasarkan Pasal 169 ayat (1) Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan , karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan bekerja terus menerus atau bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian dalam PHK ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari buruh atau pekerja itu sendiri.

Pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja atau buruh.

2. Membujuk atau menyuruh pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perundang-undangan .
 3. Tidak membayar upah pada waktunya yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah ditentukan atau dijanjikan kepada pekerja atau buruh.
 5. Memerintahkan pekerja atau buruh melakukan pekerjaan diluar yang diperjanjikan .
 6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa , keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja atau buruh sedangkan pekerjaan itu tidak dicantumkan didalam perjanjian kerja.
- c. Hubungan Kerja putus Demi Hukum.

Selain pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, buruh atau pekerja, hubungan kerja juga dapat putus atau berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada buruh atau pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang sebagai mana diatur dalam Pasal 154 Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

1. Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja , bilamana sudah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
2. Pekerja atau buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan

atau intimidasi dari perusahaan, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

3. Pekerja / buruh meninggal dunia.

d. Pengakhiran Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Yang dimaksud dengan pemutusan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata, biasanya atas permintaan dari pihak majikan atau dari pihak buruh berdasarkan alasan penting. Dalam pasal 1603 KUH Perdata disebutkan tiap pihak (buruh, majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang menyatakan perjanjian kerja putus.

Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau keadaan perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja. PHK yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P, demikian juga halnya PHK yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia diluar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal. Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut tidak ada upaya untuk melawan atau menolak, kecuali jaksa agung memandang perlu untuk

mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan itu, yang semata-mata demi kepentingan undang-undang.

C. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Buruh/Pekerja

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker). Alasannya karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.⁷⁾

Istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor non formal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, hotel, dan lain-lain karena itu lebih tepat bila menyebutnya pekerja.

Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 3 menyatakan buruh/pekerja adalah 'setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain'.

Pengetian di atas agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dengan bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.⁸⁾

⁷⁾ Lalu Husin, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Garfindo persada, Jakarta, h.34.

⁸⁾ Ibid.h.35.

2. Pengusaha

Sama dengan istilah buruh, istilah majikan juga sangat populer, karena Perundang-undangan sebelum UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Karena majikan dianggap kurang sesuai dengan kosep Hubungan Industrial hal ini disebabkan karena majikan berkonotasi sebagai lawan atau kelompok penekan buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu majikan lebih tepat jika disebut pengusaha.⁹⁾

Pada pasal 1 angka 5 undang-undang No 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian pengusaha yaitu:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam nomor 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

Selain itu juga Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 4 memberi pengertian pemberi kerja yaitu orang, perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya, akan tetapi perlu kita ketahui pemberian istilah pemberi kerja itu muncul karena menghindari orang bekerja pada pihak lainnya yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja sektor informal.¹⁰⁾

Sehingga pada Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 6 menjelaskan juga pengertian perusahaan:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik seseorang, persekutuan, atau badan hukum, baik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun

⁹⁾ Ibid.h.36.

¹⁰⁾ Ibid.h.37.

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengertian perusahaan jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi kerja.

3. Organisasi Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, Semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah organisasi itu, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam wadah atau organisasi.¹¹⁾

Organisasi pekerja/buruh sering juga disebut serikat pekerja/buruh yang artinya organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Ini dituangkan dalam pasal 1 angka 17 Undang-undang No 13 Tahun 2003

Dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh memuat beberapa prinsip dasar yang mesti mereka perjuangkan, yaitu:

- a. Jaminan bahwa setiap buruh/pekerja berhak membentuk dan menjadi serikat buruh/pekerja.

¹¹⁾ Ibid.h.37-38

- b. Serikat buruh dibentuk atas dasar kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau tanpa campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
- c. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sector usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak buruh/pekerja
- d. Basis utama buruh/pekerja ada ditingkat perusahaan, serikat buruh/pekerja dan yang ada dapat menggabungkan diri dalam federasi serikat buruh/pekerja
- e. Serikat buruh/pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor depnaker setempat untuk dicatat
- f. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa buruh/pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi atau tidak menjadi pengurus, menjadi atau tidak menjadi anggota dan melaksanakan atau tdk melaksanakan kegiatan serikat buruh/pekerja.

4. Organisasi Pengusaha

Banyak organisasi pengusaha yang ada dan banyak juga tujuan dari didirikannya organisasi tersebut tetapi perlu diketahui Organisasi Pengusaha itu sendiri adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan serasi antara pengusaha, pemerintah, dan pekerja.

5. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil. Ikut campur tangan disini bukanlah dalam aktifasinya tapi lebih tepatnya sebagai pengawas terhadap tindakan-

tindakan yang dianggap tidak benar/ sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga apa yang benar-benar diharapkan menjadi kenyataan.

Campur tangan pemerinth (penguasa) dalam hukum ketenagakerjaan / perburuan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan antara pekerja dan penguasa yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan / ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui Peraturan Perundang-Undangan dalam rangka memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Iman Soepomo memisahkan antara penguasa dan pengawas sebagai pera pihak yang berdiri sendiri dalam hukumperburuhan /ketenagakerjaan. Namun antara keduanya merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian dari Disnaker.(lalu Husni h'48)

Sebagai institu yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan dinas tenaga kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara tehnis membidangi hal-hal khusus ketenagakerjaan antara lain :

- a. Balai Latihan Kerja yang menyiapkan, memberi bekal kepada Tenaga kerja melalui latihan kerja.
- b. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) sebagai lembaga yang menangani masalah

penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal didalam maupun diluar negri(ibid h.58)

“Peran pegawai pengawas sebagai penyidik Pegawai Negri Sipil ini diakuidalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni selain penyidik Pejabat Polisi negara Republik Indonesia , juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negri sipil sesuai dengan peraturan perundang –undangan yang berlaku (Pasal 182 ayat (1))”

Sedangkan dalam Pasal 182 ayat (2) berbunyi : Penyidik Pegawai Negri Sipil dapat melakukan Pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan , melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindakan hukum sehubungan dengan pelanggaran dibidag ketenagakerjaan.

“Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (Law anforcement) dibidang perburuhan/Ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja , yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stbilitas usaha”.¹²⁾

Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk salalu taat menjalankan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis Sebab seringkali perselisihan terjadi disebabkan karena

¹²⁾ Ibid hlm. 50

pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. .

D. Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Pengertian hubungan kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu UU No 13 Tahun 2003 menentukan :”hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Adapun itu hubungan-hubungan kerja pada dasarnya meliputi:

- a. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya hubungan kerja
- b. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh
- c. Kewajiban majikan membayar antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

2. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja

adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

b. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja baru ada apabila memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

- 1) Ada orang di bawah pimpinan orang lain
Dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama. Kedudukan yang tidak sama ini diatur ada subkordinasi artinya ada pihak yang kedudukannya di atas (yang memerintah) dan ada pihak yang kedudukannya di bawah (yang diperintah).
- 2) Penunai Kerja
Dalam perjanjian kerja objeknya adalah penunai kerja. Dalam penunai kerja yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri, maka upah sebagai kotra prestasi dipandang dari sudut ekonomis.
- 3) Dalam Waktu Tertentu
Dalam penunai kerja, pribadi manusia sangat tersangkut kepada kerja. Tersangkutnya pribadi manusia akan berakhir dengan adanya waktu tertentu.
- 4) Adanya Upah
Dalam pasal 1 huruf a peraturan pemerintah No 81 Tahun 1981 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang sudah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.¹²⁾

c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja pada Pasal 1320 KUH perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat (1) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang

¹²⁾ F.X Djumlaldji, 2001, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, h.18.

ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

d. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tulisan (pasal 51 ayat (1) UU NO.13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. Mulai dan jangka waktu perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam pasal 56 Undang-undang ketenagakerjaan dapat diketahui ada 2 (dua) macam perjanjian kerja yaitu:

(1) . Perjanjian kerja waktu tertentu

Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari Pasal 56 UUK :
 “Hubungan-kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.¹³⁾

Dalam Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang seruentara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama 3(tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan.

¹³⁾ Lalu Husin, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.60

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang tetap.

(2) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu

Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari pasal 60 UUK yang berbunyi: “jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan, maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pun pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu”¹⁴.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.¹⁴⁾

e. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Dalam suatu perjanjian kerja akan timbul pengaturan tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari masing-masing pihak, baik itu dari pihak pengusaha atau perusahaan maupun dari pihak pekerja atau buruh. Ini dimaksudkan agar masing-masing pihak jelas kedudukannya.

1) Kewajiban buruh/ pekerja

Ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja tersirat di dalam UUK yang intinya adalah sebagai berikut :

¹⁴⁾ Ibid.h.61

- a) *Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan*; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- b) *Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan pengusaha*; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaliknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut
- c) *Kewajiban membayar ganti rugi dan denda*; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena sengaja atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.¹⁵⁾

2) Kewajiban pengusaha

- a) *Kewajiban membayar upah*; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah bagi pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan Kearsah hukum public. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum. Campur tangan dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.
- b) *Kewajiban memberikan istirahat/ cuti*; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada para pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan, hal ini diatur dalam pasal 79 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003
- c) *Kewajiban mengurus keperawatan dan pengobatan*; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/ pengobatan bagi pekerja. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian, telah dijamin melalui perlindungan jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang jamsostek

¹⁵⁾ Ibid.h.61-62

- d) *Kewajiban memberikan surat keterangan*; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602 a KUH perdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja(masa kerja).¹⁶⁾

Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparkan di atas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha adalah hak pekerja.

E. Tinjauan Umum Mengenai *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).¹⁷⁾ Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada adalah perusahaan jasa *outsourcing*.

Di bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dengan demikian, perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya; hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.¹⁸⁾

¹⁶⁾ Ibid.h.62-63

¹⁷⁾ Chandra suwondo, 2003, *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*, Elex Media computindo, Jakarta, h.2-3

¹⁸⁾ Sehat Danamik, 2006, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*, Cet I, DDS Publishing, Jakarta,h.3

Di dalam Undang-undang ketenagakerjaan (UUK), tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*. Tetapi pengertian dari *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 UUK ini, yang isinya menyatakan bahwa:

Outsourcing adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

2. Ketentuan Mengenai Outsourcing

Ketentuan yang mengatur *Outsourcing* ditemukan dalam pasal 64 sampai 66 UUK.

Dalam pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pekerjaan pemborongan pekerja atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Oleh karena ketentuan pasal tersebut lebih merupakan pilihan bebas, maka pemanfaatan *outsourcing* bukanlah suatu yang wajib, melainkan terserah pada perhitungan untung-rugi pengusaha.¹⁹⁾

Dalam Pasal 65 menyebutkan:

Ayat (1)

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan yang dibuat secara tertulis”.

¹⁹⁾ Ibit.h.12

Namun tidak semua pekerjaan dapat diserahkan untuk dikerjakan kepada perusahaan lainnya, melainkan harus melalui syarat-syarat sebagai berikut

Ayat (2)

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

Persyaratan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

(1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama

Bahwa pekerjaan yang di-outsouce harus dilakukan secara terpisah atau proses produksinya tidak dilakukan secara bersamaan dengan bisnis utama perusahaan. Apabila bagian pekerjaan tertentu di-outsouce oleh perusahaan kepada perusahaan lain maka kegiatan tersebut harus terpisah dari kegiatan utama.

(2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Perinsip dari pelaksanaan outsourcing adalah setiap pekerjaan yang diserahkan/diterima harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan. Pekerjaan yang di-outsouce tersebut biasanya dalam bentuk membuat atau menghasilkan suatu produk tertentu atau menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

Pelaksanaan suatu pekerjaan yang di-outsource dapat dikerjakan ditempat penerima pekerjaan atau ditempat pemberi pekerjaan, sesuai dengan sifat pekerjaan tersebut.

(3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan

Menurut penjelasan pasal 66 ayat (1) UUK, yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan diluar usaha pokok.

Usaha-usaha tersebut antara lain pelayan kebersihan (cleaning service), usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (catering), tenaga pengamanan (security), jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan, serta penyedia angkutan pekerja/buruh.

(4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Oleh karena sifat pekerjaan yang di-outsource bukanlah pekerjaan-pekerjaan tersebut, proses produksi tidak terhalang secara langsung. Penentuan syarat bukan bisnis utama (core business) sangat bermanfaat untuk melindungi perusahaan dari permainan atau kecurangan perusahaan penerima pekerjaan. Syarat ini berkaitan utama, maka seandainya terjadi kendala pada pelaksanaan erat dengan pembatasan pekerjaan yang dapat di-outsource, yakni hanya pekerjaan diluar kegiatan utama perusahaan.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Sengketa Antara Pengusaha Jasa Dengan Pekerja Outsourcing Yang di PHK. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa walaupun pengaturan Outsourcing / pemborongan pekerjaan telah tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan, dimana penyelesaian tersebut termasuk Dalam perselisihan hubungan industrial yang mana diatur dalam undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Adapun cara-cara yang dapat digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui dua cara yaitu :

1. Penyelesaian melalui jalur diluar pengadilan (Nonlitigasi) dan
2. Penyelesaian melalui jalur pengadilan Hubungan Industrial (Litigasi).

1. Penyelesaian Melalui Jalur diluar Pengadilan (Nonlitigasi)

a. Penyelesaian Melalui Bipartite

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu musyawarah dapat menekan biaya serta menghemat waktu. Itulah sebabnya Pasal 3 Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Hubungan Industrial mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan Bipartite secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 1 ayat (10) menjelaskan perundingan Bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

Dalam perselisihan industrial yang menjadi para pihak adalah pekerja/buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Jika organisasi yang terlibat, hendaknya pengurus atau siapapun yang ditunjuk oleh anggota harus segera melakukan perundingan dengan pihak pengusaha guna mencari solusi terbaik dari persoalan yang dihadapi.

UU No 2 Tahun 2004 mengatur cara-cara dalam melakukan tindakan Bipartite, adapun cara-cara tersebut :

Pasal 6

- (1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud tersebut harus dibuat risalah yang ditanda tangani oleh para pihak.
- (2) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama dan alamat lengkap para pihak;
 - b. Tanggal dan tempat perundingan;
 - c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. Pendapat para pihak;
 - e. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Pasal 7

- (1) Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

- (2) Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.
- (3) Perjanjian bersama yang telah didaftarkan tersebut diberikan akta bakti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
- (4) Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili tempat perjanjian dilakukan untuk mendapat penetapan eksekusi.
- (5) Dalam hal permohonan eksekusi berdomisili diluar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama tersebut, maka pemohon eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian melalui Mediasi ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut sebagai Mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.

Pasal 1 angka 11 Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa :

“Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

Sedangkan Pasal 1 angka 12 Mediator itu sendiri adalah

“Pegawai instansi pemerintah yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang

berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam suatu perusahaan.”

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antar para pihak dan Mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada Mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, Mediator hanya berkedudukan membantu para pihak yang berselisih. Sebagai pihak yang berada diluar yang berselisih, Mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara Mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih. Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi antara para pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (*win-win solution*). Jika proposal penyelesaian yang ditawarkan disetujui, mediator menyusun kesepakatan itu secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara Mediasi berdasarkan UU No.2 Tahun 2004 dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Pasal 10

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, Mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang kedudukan perkara dan segera mengadakan sidang Mediasi.

Pasal 11 ayat (1)

Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang Mediasi guna diminta dan di dengar keterangannya.

Pasal 13

- (1) Jika dalam penyelesaian melalui Mediasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama dan ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan Mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi, maka:
 - a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan pada para pihak;
 - c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 - d. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Hukum pihak-pihak mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan dengan cara sebagai berikut
 - a. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam perjanjian bersama.
 - b. Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili tempat perjanjian dilakukan untuk mendapat penetapan eksekusi.
 - c. Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domosili si

pemohon pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 14 ayat (1)

Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 15

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Apabila berhasil harus dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh para pihak, serta kesepakatan ini bersifat final dan mengikat para pihak serta harus didaftarkan di Pengadilan Negeri.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui Konsiliasi dilakukan melalui seseorang atau beberapa orang atau badan penengah yang disebut Konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

Dalam Pasal 18 undang-undang No 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa:

“Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

hubungan kerja, perselisihan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja yang bersifat netral.”

Dalam Pasal 20 Undang-undang No.2 Tahun 2004 menjelaskan

Konsiliasi dilakukan sebagai berikut:

“Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.”

Pasal 22

Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Pasal 23

- (1) Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan bukti akta pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Konsiliasi, maka:
 - a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang Konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - c. Para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 - d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama

untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- (4) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan dengan cara sebagai berikut:
- a. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam perjanjian bersama.
 - b. Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
 - c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 24 ayat (1)

Jika anjuran tertulis yang dibuat Konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 25

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Dengan adanya era demokrasi dalam semua aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, perlu diakomodir ketertiban masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui Konsiliasi maupun

Arbitrase. Penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase pada umumnya, telah diatur dalam Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa yang berlaku dalam sengketa bisnis. Oleh karena itu, Arbitrase Hubungan Industrial tercantum dalam Undang-undang No 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate generalis*.

Sebagai Undang-undang yang bersifat khusus, Pasal 1 Angka 15 Undang-undang No 2 tahun 2004 memberikan pengertian Arbitrase Hubungan Industrial adalah

“Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar pekerja atau serikat pekerja dalam satu perusahaan, di luar pengadilan perselisihan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”

Dari pengertian diatas jelas bahwa penyelesaian melalui Arbitrase harus dilakukan melalui kesepakatan para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaiannya serta putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Pasal 32 Undang-undang No.2 tahun 2004 mensyaratkan bahwa:

Penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian Arbitrase. Surat perjanjian ini sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan diserahkan kepada Arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. Jumlah Arbiter yang disepakati;
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan Arbitrase; dan

- e. Tempat tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Jika para pihak sudah menandatangani surat perjanjian Arbitrase, mereka berhak memilih Arbiter dari daftar Arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Arbiter yang menerima penunjukan sebagai Arbiter harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukan Arbiter.

Pasal 34 ayat (2)

Perjanjian penunjukan Arbiter sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan Arbiter;
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan diserahkan kepada Arbiter untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. Biaya Arbitrase dan honorium Arbiter;
- d. Pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan semua keputusan Arbitrase;
- e. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan Arbiter;
- f. Pernyataan Arbiter atau para Arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
- g. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah dan semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Pasal 44 mengatur tata cara penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase sebagai berikut:

- (1) Penyelesaian hubungan industrial oleh Arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.
- (2) Apabila perdamaian tercapai, maka Arbiter atau majelis Arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan Arbiter atau majelis Arbiter.
- (3) Akta perdamaian sebagaimana dimaksud harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Arbiter mengadakan perdamaian.

- (4) Pendaftaran akta perdamaian dilakukan sebagai berikut:
- a. Akta perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari akta perdamaian
 - b. Apabila akta perdamaian tidak dilakukan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akta perdamaian didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi;
 - c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran akta perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
- (5) Apabila upaya perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) gagal Arbiter atau majelis Arbiter meneruskan sidang Arbitrase.

Pasal 49

Putusan sidang Arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

Pasal 50 ayat (1)

Putusan Arbitrase memuat:

- a. Kepala putusan yang berbunyi “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”
- b. Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
- c. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- d. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
- e. Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
- f. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan;
- g. Pokok putusan;
- h. Tempat dan tanggal putusan;
- i. Mulai berlakunya putusan, dan;
- j. Tanda tangan Arbiter atau majelis Arbiter.

Pasal 50 ayat (4)

Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan.

Pasal 51

- (1) Putusan Arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- (2) Putusan Arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didaftarkan di Pengadilan Negeri wilayah Arbiter menetapkan putusan.
- (3) Dalam hal putusan Arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan Fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

Pasal 52

- (1) Terhadap putusan Arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkan putusan Arbitrase, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
 - a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 - c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - d. Putusan melampaui kekuasaan Arbiter hubungan industrial; atau
 - e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan Arbitrase
- (3) Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pembatalan

2. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

- a. Wewenang Absolut.

Tugas pokok dari pengadilan menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Perkara-perkara tersebut haruslah perkara yang merupakan wewenangnya. Wewenang absolut atau mutlak adalah wewenang lembaga pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan yang berwenang memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial

Menurut Pasal 55 UU No.2 Tahun 2004 Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan yang khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial disebut dalam Pasal 56 Undang-undang No.2 Tahun 2004, yakni:

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang menerima dan memutuskan :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Melalui Undang-undang No. 2 Tahun 2004 kewenangan tersebut dikembalikan kepada Pengadilan Negeri (Pengadilan Hubungan Industrial) sebagai pengadilan tingkat pertama. Para pihak yang tidak puas dapat mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung, karena perselisihan hak ini merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan, penyelesaiannya tidak diberikan kepada Konsiliasi, maupun Arbitrase, tapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terdahulu melalui Mediasi.

b. Hakim, Hakim AD-HOC, Panitera

Sebagai organ pengadilan, hakim memegang peranan penting dalam rangka penegakan hukum dan keadilan. Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari Hakim karier pada Pengadilan Negeri yang ditugasi pada pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc yakni Hakim yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan keputusan Ketua Mahkamah Agung sedangkan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan keputusan Presiden atas Usulan Ketua Mahkamah Agung.

Panitera juga merupakan bagian penting dalam persidangan yang sama berperan sebagai penyelenggara administrasi pengadilan maupun jalannya persidangan. Dalam pelaksanaannya Panitera Muda dibantu oleh beberapa Panitera Pengganti.

Adapun susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

- 1) Hakim
- 2) Hakim Ad-Hoc
- 3) Panitera Muda, dan
- 4) Panitera Pengganti.

Untuk Pengadilan Kasasi di Mahkamah Agung terdiri dari:

- 1) Hakim Agung
- 2) Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
- 3) Panitera

Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung RI harus mempunyai syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Warga Negara Indonesia
- 2) Bertaqwa kepada tuhan yang maha esa
- 3) Setia kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- 4) Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) Tahun
- 5) Berbadan sehat sesuai keterangan dokter
- 6) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
- 7) Berpendidikan serendah-rendahnya Strata satu (S-1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, syarat pendidikan Sarjana Hukum , dan
- 8) Berpengalaman dibidang hubungan industrial minimal 5 (lima) Tahun.

Dalam Pasal 66 Undang-undang No.2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa :

Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai:

- 1) Anggota lembaga tinggi Negara;
- 2) Kepala Daerah/Kepala Wilayah;
- 3) Lembaga legeslatif tingkat daerah;
- 4) Pegawai Negeri sipil;
- 5) Anggota TNI/POLRI;
- 6) Pengurus Partai Politik;
- 7) Pengacara;
- 8) Mediator;
- 9) Konsiliator;
- 10) Arbiter atau
- 11) Pengurus serikat pekerja/buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Jika ada seorang Hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan sebagaimana yang dimaksud di atas, jabatannya sebagai Hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan.

Sebagaimana dituangkan dalam Pasal 66 Undang-undang No.2 Tahun 2004

“Pengangkatan dan penunjukan Hakim Ad-Hoc tersebut pada Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan SK.Presiden berdasarkan usul Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia. Sebelum memangku jabatan Hakim Ad-Hoc wajib disumpah atau memberikan janji menurut agama dan kepercayaannya masing-masing serta Hakim Ad-Hoc tersebut tidak boleh merangkap jabatan”

Sedangkan Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuhan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dilungkungan Pengadilan umum, kecuali diatur secara khusus oleh Undang-undang No. 2 Tahun 2004 serta menunggu keputusan Presiden untuk menentukan tata cara pengangkatan Hakim Ad-Hoc Ketenagakerjaan.

B. Hak Pekerja Outsourcing Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003.Tentang ketenagakerjaan.

Undang-undang dasar 1945 di dalam pembukaannya menyatakan bahwa:

“Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila”

Kemudian di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa :

“Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penjabaran dari UUD 1945 ini telah dituangkan kedalam perundang-undangan Ketenagakerjaan, yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja, antara lain berupa:

1. Perlindungan atas hak pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
5. Perlindungan terhadap PHK.

Perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu materi isi dari perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja/buruh. Oleh karena itu, maka sudah sepantasnya hak-hak pekerja/buruh itu diperhatikan dan menjadi satu kewajiban bagi para pengusaha untuk memenuhinya.

1. Tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja

Hal-hwal tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab X tentang perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan. Tanggung jawab tersebut meliputi :

a. Melakukan pelatihan pekerja

Pengusaha bertanggung jawab untuk melakukan pelatihan guna meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan pekerja. Pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan, baik yang diselenggarakan pemerintah maupun lembaga swasta.

Pengembangan kompetensi kerja pekerja bisa dilaksanakan melalui pelatihan berjenjang dan bisa juga melalui pemagangan selama beberapa waktu. Bagi perusahaan yang mengikutkan karyawannya dalam program pelatihan/pemagangan, maka segala biaya yang dikeluarkan menjadi tanggung jawab pengusaha, termasuk segala hak-hak pekerja seperti biasa pada saat bekerja.

b. Perlindungan terhadap pekerja penyandang cacat dan pekerja anak:

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah mewajibkan pengusaha untuk menerima tenaga kerja penyandang cacat. Terhadap tenaga kerja penyandang cacat tersebut, pengusaha wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Kondisi kerja dan peralatan kerja yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan kemampuan kerja pekerja tersebut.

- Adanya perlakuan khusus bagi perempuan, bukan berarti telah mendiskriminasi kaum laki-laki. Sekalipun perlakuan tersebut memang ada, hal ini semata berdasar perbedaan sifat biologis antara perempuan dan laki-laki. Secara fisik, memang wanita membutuhkan perlakuan khusus demi kelangsungan hidup manusia.

d. Perlindungan waktu kerja

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut sebagai partner kerja. Namun dalam prakteknya, kedudukannya tidaklah sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.

Di Indonesia, pemerintah melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah memberikan ketegasan terhadap perlindungan kerja bagi pekerja. Dalam Pasal 77 disebutkan bahwa waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila pengusaha bermaksud mempekerjakan buruh melebihi jam kerja tersebut, maka kerja tambahan itu harus mendapat persetujuan dari pekerja. Kerja lembur hanya dikenakan sebanyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam satu minggu. Untuk kerja lembur tersebut, pengusaha wajib membayarkan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerjanya, yakni untuk pekerja yang telah bekerja selama 4 (empat) jam secara terus-menerus diberikan istirahat sekurang-kurangnya setengah jam. Istirahat mingguan diberikan 1 (satu) hari untuk pekerja yang bekerja selama 7 (tujuh) jam kerja 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu dan 2 (dua) hari untuk pekerja yang bekerja selama 8 (delapan) jam dalam 1(satu) hari dalam 1 (satu) minggu.

Hal lain yang diberikan kepada pekerja/buruh adalah cuti tahunan selama sekurang-kurangnya 12 hari kerja bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan secara berturut-turut. Untuk perusahaan-perusahaan tertentu, pengusaha wajib memberikan cuti panjang terhadap pekerjanya sekurang-kurangnya 2 bulan, yang dilaksanakan pada tahun ke tujuh satu bulan dan tahun kedelapan satu bulan. Namun ketentuan cuti panjang tersebut tidak berlaku terhadap semua perusahaan, melainkan hanya perusahaan-perusahaan tertentu atas kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian tentang cuti panjang bukan merupakan sesuatu yang wajib, melainkan hanya pada perusahaan tertentu yang menyetujui.

e. Kesehatan dan keselamatan kerja

Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan memberikan dirinya secara total untuk berkarya melalui perusahaan tempat dia bekerja. Pengabdian total tersebut bukan hanya dalam kurun waktu satu atau dua bulan, melainkan dapat sampai puluhan tahun, dari sejak usia produktif

sanpai dengan usia non-produktif (pensiun). Mayoritas dari para pekerja/buruh bekerja pada perusahaan sejak masa mudanya, bahkan sering sampai mempunyai anak cucu.

Mengingat pengabdian secara total tersebut, maka pemerintah melalui Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mewajibkan setiap pengusaha memberikan perlindungan terhadap pekerja, meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Dalam melaksanakan upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pengusaha wajib memberikan peralatan perlindungan/keselamatan kerja seperti penutup kepala, pelindung mata, alat pelindung hidung terhadap debu dan bau zat-zat kimia, penyediaan klinik diperusahaan dan sebagainya. Setiap pengusaha diwajibkan menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang menyatu/terintegrasi dengan manajemen perusahaan.

Dalam lingkup yang luas, selain melakukan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, pengusaha juga diwajibkan mengikut sertakan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja (*JAMSOSTEK*) . adapun isinya meliputi : jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Melalui jaminan ini, bukan saja pekerja yang dilindungi/dijamin

kesehatan/keselamatannya, melainkan juga keluarga (anak dan istri) pekerja.

f. Pengupahan dan kesejahteraan

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja, yang jumlahnya ditetapkan dan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, pembayaran upah adalah kewajiban pengusaha kepada pekerja atas manfaat yang diperolehnya dari tenaga yang diberikan pekerja.

Dalam peraturan pengupahan di Indonesia dikenal istilah upah minimum. Upah minimum adalah upah terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Kalkulasi atas nilai upah minimum tersebut dilakukan oleh pemerintah setelah melakukan survei/penelitian atas berbagai macam kebutuhan pokok di masing-masing daerah.

Dalam Pasal 94 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adapun yang termasuk komponen upah adalah

“Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilaksanakan, yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya, yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Tunjangan tetap diberikan dalam jumlah yang sama, tanpa terpengaruh oleh kehadiran pekerja. Bedanya dengan tunjangan tidak tetap adalah, pada tunjangan tidak tetap jumlah yang diberikan secara tidak tetap dan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok. Besarnya tunjangan ini sangat berhubungan dengan tingkat kehadiran pekerja/buruh.”

Dari tiga komponen upah tersebut, yang termasuk sebagai komponen upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan tunjangan tidak tetap, seperti tunjangan transport, uang makan dan premi kehadiran, tidak termasuk sebagai komponen upah minimum.

Ketentuan tentang pengupahan diatur melalui Pasal 88 UUK. Menurut pasal tersebut jenis-jenis upah yang diterima pekerja meliputi:

“Upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan, upah menjalankan hak waktu istirahat bekerja, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, stuktur dan skala pengupahan yang proposional, upah dan pembayaran pesangon serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan”.

Pembayaran upah wajib diberikan pengusaha kepada pekerja secara sah. Sering terjadi, ketika satu perusahaan melakukan PHK terhadap pekerjanya, maka seketika itu juga pengusaha tidak bersedia membayar upah pekerja padahal PHK belum diputuskan oleh pejabat yang berwenang. Tindakan demikian merupakan pelanggaran, karena menurut ketentuan, selama PHK tersebut belum dikabulkan oleh instansi yang berwenang, maka PHK tersebut belum sah secara hukum.

Selanjutnya dalam Pasal 10 peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang pengupahan disebutkan:

- 1) Upah harus dibayar langsung kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian;

- 2) Pembayaran upah kepada buruh yang belum dewasa dianggap sah, apabila orang tua atau wali tidak mengajukan keberatan yang dinyatakan secara tertulis;
- 3) Pembayaran upah melalui pihak ketiga hanya diperbolehkan bila ada surat kuasa dari buruh yang bersangkutan, yang karena suatu hal tidak dapat menerima secara langsung.

Persoalan yang sering menimbulkan kontroversi dalam pengupahan adalah pada Pasal 93 ayat (1) UUK mengenai asas “no work no pay”, yang artinya: upah tidak dibayar apabila pekerja tidak bekerja

Prinsip ini sering disalah tafsirkan, baik oleh pekerja maupun pengusaha. Dalam prakteknya sering ditemukan, ketika pekerja telah dikenakan PHK secara sepihak (tanpa persetujuan instansi terkait), ada kecenderungan bahwa pengusaha tidak membayar upah karena alasan tidak bekerja. Disini asas “no work no pay” telah diterapkan secara membabibuta.

Tindakan demikian tentu saja salah, karena menurut Pasal 39 ayat

(2) UUK

“Asas no wor no pay, hanya dapat diterapkan pada pekerja-pekerja yang tidak bekerja tanpa alasan yang sah. Sedangkan terhadap pekerja yang tidak bekerja dengan alasan yang sah, seperti sakit, haid pada hari pertama dan kedua, menjalanjan kewajiban kepada Negara dan sebagainya, pengusaha wajib memberikan upah seperti sediakala.”

Sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, selain mengikutsertakan pekerja dalam program jamsostek, pekerja juga berhak membentuk koperasi dan usaha-usaha produktif lainnya di perusahaan. Untuk meningkatkan upaya dalam menumbuh-kembangkan usaha tersebut, maka pemerintah dan pengusaha juga dituntut untuk melakukan upaya-upaya yang mendukung pembangunan.

2. Hak-Hak Pekerja Outsourcing Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. Hak Setelah di PHK

Jika dalam hal ini terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak (UPH) dimana dengan ketentuan masing-masing masa kerja buruh/pekerja tersebut.

Untuk uang pesangon (UP) menurut pasal 156 (2) UUK paling sedikit:

- 1) Masa kerja kurang dari 1 tahun....1 bulan upah
- 2) Masa kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun..2 bulan upah
- 3) Masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun...3 bulan upah
- 4) Masa kerja 3 tahun atau lebih tapi kurang dari 4 tahun...4 bulan upah
- 5) Masa kerja 4 tahun atau lebih tapi kurang dari 5 tahun...5 bulan upah
- 6) Masa kerja 5 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun...6 bulan upah
- 7) Masa kerja 6 tahun atau lebih tapi kurang dari 7 tahun...7 bulan upah
- 8) Masa kerja 7 tahun atau lebih tapi kurang dari 8 tahun...8 bulan upah
- 9) Masa kerja 8 tahun atau lebih.....9 bulan upah

Sedangkan besarnya uang penghargaan masa kerja (UPMK) menurut Pasal 156 (3) UUK sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| 1) Masa kerja 3 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun : | 2 |
| bulan upah | |
| 2) Masa kerja 6 tahun atau lebih tapi kurang dari 9 tahun : | 3 |
| bulan upah | |
| 3) Masa kerja 9 tahun atau lebih tapi kurang dari 12 tahun : | 4 |
| bulan upah | |

- | | |
|---|---------------|
| 4) Masa kerja 12 tahun atau lebih tapi kurang dari 15 tahun :
bulan upah | 5 |
| 5) Masa kerja 15 tahun atau lebih tapi kurang dari 18 tahun :
bulan upah | 6 |
| 6) Masa kerja 18 tahun atau lebih tapi kurang dari 21 tahun :
bulan upah | 7 |
| 7) Masa kerja 21 tahun atau lebih tapi kurang dari 24 tahun :
bulan upah | 8 |
| 8) Masa kerja 24 tahun atau lebih : | 10 bulan upah |

Untuk uang pengganti hak (UPH) Pasal 156 (4) UUK meliputi :

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja di terima bekerja
- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15 % dari UP dan UPMK bagi yang memenuhi syarat
- 4) Hal-hal ini ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama

Dengan perjanjian kerja dalam bentuk Outsourcing, maka Pasal 156 (2) dan 156 (3) UUK, akan terkesan hanya menjadi hiasan dalam UUK. Dengan masa kerja Outsourcing yang hanya paling lama 2 tahun, maka bagi pekerja Outsourcing yang di PHK, mereka hanya paling banyak mendapat uang pesangon (UP) menurut Pasal 156 (2) maksimum untuk upah 2 bulan kerja. Sebab dalam perakteknya sebagai berikut:

- a) UP dalam Pasal 156 (2) maksimum hanya upah 2 bulan kerja, sebab lamanya pekerja Outsourcing bekerja bervariasi 6 bulan, 1 tahun, dan 2 tahun sedangkan bagi pekerja tetap dengan masa kerja 10 tahun akan mendapat UP sebanyak 9 bulan upah
- b) UPMK Pasal 156 (3) tidak mungkin di dapat oleh pekerja Outsourcing, karena pekerja yang di PHK minimal telah bekerja

selama 3 tahun untuk mendapatkan UPMK 2 bulan upah. Jika dibandingkan dengan pekerja tetap dengan masa 4 tahun kerja, maka pekerja tersebut menerima UMPK sebesar 2 bulan upah.

- c) UPH seperti biaya ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja, sangat jarang untuk di dapat oleh pekerja Outsourcing sebab lamaran penerimaan dan seleksi dilakukan di kota tempat perusahaan. Apa lagi jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian khusus.

b. Hak Jamsostek

Hak pekerja Outsourcing terhadap Jamsostek, tidak jelas disebutkan dalam perjanjian kerjanya. Pekerja Outsourcing pada PT.Jamsostek hanya mencantumkan hak untuk mendapatkan jaminan dari 4 program jamsostek yaitu :

- 1) Program jaminan kecelakaan kerja;
- 2) Program jaminan kematian;
- 3) Program jaminan tabungan hari tua;
- 4) Perogram jaminan pemeliharaan kesehatan.

c. Hak Upah Yang Layak Dan Tabungan Pensiun

Upah yang di peroleh pekerja Outsourcing biasanya dalam bentuk upah minimum Provinsi (UMP) yang besarnya untuk Sumatra Selatan saat ini berkisar sekitar Rp. 1.825.000,-. Walaupun ada kenaikan upah setiap bulan, tidak ada artinya bagi pekerja Outsourcing, karena.

- 1) Kenaikan upah hanya berkisar antara 10-15%;

- 2) Kenaikan upah tidak berarti apa-apa dibandingkan dengan kenaikan harga kebutuhan pokok dipasar;
- 3) UMP sendiri jauh dari harapan untuk menjadi upah yang layak. Karena UMP dipatok hanya untuk pekerja lajang.

Jika dikaji lebih mendalam, tujuannya memberi perlindungan adalah pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja, buruh dan keluarganya. Sedut pandang pekerja buruh dalam hal ini eksploitasi dan diskriminasi; jika diamati dari fakta upah yang dibayarkan kepada pekerja, pada umumnya pemeresan bukan sekedar pelanggaran sosial lagi. Tindakan pengusaha telah menindas dan memeras pekerja untuk menumpuk kekayaan yang melimpah bagi pihak pengusaha, upah yang diterima, tidak sesuai dengan struktur upah yang realistis dan aktual yang mereka terima jauh dari pemenuhan standar kebutuhan pokok (*primary need*). Dan sama sekali tidak mungkin memenuhi jaminan kehidupan (*security need*).

Menurut Bapak Nusyirwan (KASI Pembinaan Hubungan Industrial DISNAKER Kota Palembang) ketentuan upah minimum regional (UMR) saat ini, masih terdapat beberapa kelemahan dalam pelaksanaannya, yaitu:

1. Besarnya kebutuhan hidup minimum (KHM) masih berpedoman pada perhitungan biaya hidup standar buruh lajang;
2. Perhitungan UMR masih didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (KFM). Padahal KMH adalah KFM (sewa rumah, beras, lauk pauk, minyak tanah minyak goreng) ditambah dengan kebutuhan kesehatan, pendidikan, nilai gizi dan dana siaga;
3. Masalah kejelasan hukum ketenagakerjaan hingga saat ini masih belum mampu mengatasi konflik ketenagakerjaan secara adil;
4. Memberlakukan UMR yang sama rata untuk seluruh buruh tanpa mempertimbangkan kualitas pekerja, jenis keterampilan dan besarnya tanggung jawab secara pasti akan menurunkan produktivitas tenaga kerja; kenaikan UMR tidak berarti apa-apa jika

- biaya hidup yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya (biaya transport, uang makan, jamsostek, dan pph) juga meningkat;
5. Pemberlakuan UMR tanpa membedakan sektor industri, hanya akan menjerumuskan seluruh pelaku ekonomi (pekerja, pengusaha dan pemerintah) pada konflik ketenagakerjaan yang berkepanjangan.
 6. Efisiensi perusahaan (produktivitas dan efisiensi produksi) tanpa dukungan efisiensi birokrasi (moneter, fiskal, kecepatan pelayanan) dipastikan tidak mampu menyelesaikan masalah peningkatan daya saing industri nasional secara menyeluruh.

Namun kehendak untuk mendapatkan upah yang layak jauh dari harapan para pekerja Outsourcing. Untuk pekerja tetap saja belum tentu mendapat upah yang layak. Namun paling tidak ada kriteria dalam penentuan skala upah, misalnya melalui perjenjangan upah.

Demikian juga terhadap tabungan pensiun tidak mungkin akan di dapatkan oleh pekerja Outsourcing, walaupun mereka selalu memperpanjang perjanjian kerjanya dari waktu ke waktu. Oleh karena itu perlu ada ketegasan dalam peraturan perundang-undangan bahwa setelah kontrak pertama atau kedua berakhir, pekerja Outsourcing harus diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan tersebut.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penyelesaian sengketa antara pengusaha jasa dengan pekerja Outsourcing dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu : sesuai dengan Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah :
 - (1) Penyelesaian melalui jalur diluar pengadilan (Nonlitigasi) yang terdiri dari:
 - a. Bipartite
 - b. Mediasi
 - c. Konsiliasi
 - d. Arbitrase
 - (2) Penyelesaian melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial
2. Hak-hak pekerja Outsourcing yang mengalami pemutusan hubungan kerja yaitu:
 - a. Hak setelah di PHK yaitu berupa uang pesangon (UP) dan uang pengganti hak (UPH)

- b. Hak jamsostek yaitu program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan tabungan hari tua, dan program jaminan pemeliharaan kesehatan
- c. Hak upah yang layak dan tabungan pensiun. Upah tersebut biasanya dalam bentuk upah minimum provinsi (UMP), sedangkan terhadap tabungan pensiun tidak mungkin akan didapat oleh pekerja Outsourcing, walaupun mereka selalu memperpanjang perjanjian dari waktu ke waktu. Oleh karena itu perlu ada ketegasan dalam peraturan perundang-undangan bahwa setelah kontrak pertama atau kedua berakhir, pekerja Outsourcing harus diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan tersebut.

B. Saran

1. Sebaiknya didalam pembuatan Undang-undang tentang ketenagakerjaan adanya batasan yang tegas mengenai pekerja Outsourcing, bila perlu hapuskan sistim outcorcing.
2. Salah satu persoalan yang masih harus ditata dalam peraktek Outsourcing adalah, soal keadilan dalam sistem pengupahan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2002.
- Chandra Sugondo, *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*, Elex Media Competindo, Jakarta, 2003
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet.3.1995
- F.X. Djumladji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- H.P. Radja Gukguk, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka, Cipta, Jakarta, Cet.3.2004.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2003.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002
- Richardus Eko Indrajit dkk, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo.Cet kedua, Jakarta, 2002
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Cet I. DDS Publishing, Jakarta, 2006

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

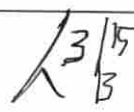




KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FRIDY WIJAYA	PEMBIMBING
-------------------------------	------------

Nomor Pokok : 50 2011 110	Pembimbing : H. Samsulhadi, SH, MH.
---------------------------	-------------------------------------

Jurusan : Ilmu Hukum	Prog Kekhususan : Hukum Perdata
----------------------	---------------------------------

JUDUL SKRIPSI : PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PENGUSAHA JASA DENGAN PEKERJA OUTSOURCING DAN HAK PEKERJA YANG DI PHK MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

KONSULTASI KE-	MATERI YANG DIBIMBINGKAN	PARAF PEMBIMBING	KET
1.	Buat proposal		
2.	Revisi proposal diteliti dan identifikasi sumber	29/03/15 	
3.	Revisi Bab II lanjut ke Bab II		
4.	perbaikan Bab II		
5.	Revisi Bab II lanjut ke Bab III		

KETUA BAGIAN DASAR-DASAR
ILMU HUKUM,



ROSMAWATI, SH, MH.

Catatan :

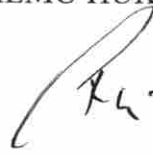
Mohon Diberi Waktu
Menyelesaikan Skripsi Bln
Sejak Tanggal Dikeluarkan /
Ditetapkan

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FRIDY WIJAYA	PEMBIMBING
Nomor Pokok : 50 2011 110	Pembimbing : H. Samsulhadi, SH, MH.
Jurusan : Ilmu Hukum	Prog Kekhususan : Hukum Perdata
JUDUL SKRIPSI : PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PENGUSAHA JASA DENGAN PEKERJA OUTSOURCING DAN HAK PEKERJA YANG DI PHK MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.	

KONSULTASI KE-	MATERI YANG DIBIMBINGKAN	PARAF PEMBIMBING	KET
6.	perbaikan Bab III	23/15 3	
7.	Aee Bab III ayat Aee Bab IV	23/15 3	
8.	Aee Bab IV ayat Ayat ke 11.	h	
9.	perbaikan Ayat ke	h	
10.	Aee Ayat ke 11 ayat 11	h	

KETUA BAGIAN DASAR-DASAR
ILMU HUKUM,


ROSMAWATI, SH, MH.

Catatan :

Mohon Diberi Waktu
Menyelesaikan Skripsi Bln
Sejak Tanggal Dikeluarkan /
Ditetapkan

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FRIDY WIJAYA
Tempat Tanggal Lahir : TERTAP, 10 MEI 1994
NIM : 50 2011 110
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa karya ilmiah / skripsi saya yang berjudul :

**PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA
OUTSOURCING YANG DI PHK DAN HAK PEKERJA OUTSOURCING
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG
PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.**

Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah kami sebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, kami bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Palembang, Maret 2015

Yang menyatakan



FRIDY WIJAYA

Universitas Muhammadiyah Palembang
Fakultas Hukum

REKOMENDASI DAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Fridy Wijaya.
NIM : 50 2011 110.
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul Skripsi : PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA
PENGUSAHA JASA DENGAN PEKERJA
OUTSOURCING MENURUT UU No.2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL

I. Rekomendasi Ketua Bagian : *judul layak disempurnakan*
a. Rekomendasi :
b. Usul Pembimbing : *H. Sambudhodi, SH MH*

Palembang, 2 Maret 2015
Ketua Bagian, Dasar – Dasar Ilmu Hukum.

ROSMAWATI, SH, MH.

II. Penetapan Pembimbing Skripsi oleh Wakil Dekan I.

1. *H-Sambudhodi, SH-MH.*



Palembang, 2 Maret 2015
Wakil Dekan I,

Dr. Hj. Sri Sulastri SH, M.Hum.

Universitas Muhammadiyah Palembang
Fakultas Hukum

Lampiran : Sistematika Penulisan (Outline)
Perihal : Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi
Kepada : Yth.
Penasehat Akademik Fak.Hukum UMP
Di
Palembang.

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fridy Wijaya
NIM : 50 2011 110.
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Pada semester ganjil tahun 2014-2015 sudah menyelesaikan
Beban studi yang meliputi MPK, MKK, MKB, MPB, MBB (145 SKS).

Dengan ini mengajukan permohonan untuk Penelitian Hukum dan
Penulisan Skripsi dengan Judul :

Penyelesaian Sengketa Antara Pengusaha Jasa Dengan Pekerja
Outsourcing Menurut Undang Undang No.2 Tahun 2004.Tentang
Penyelesaian Hubungan Industrial.

Demikianlah atas perkenan Bapak/ Ibu diucapkan terima kasih.
Wassalam.

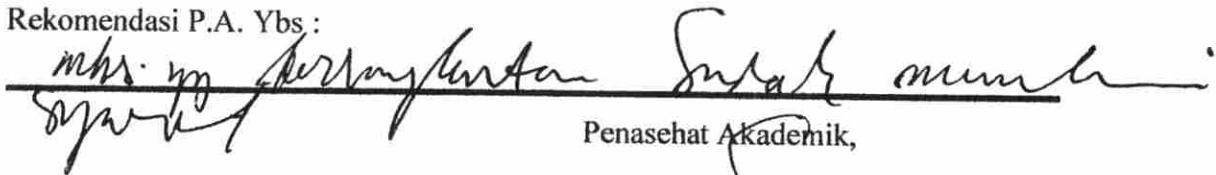
Palembang, Maret 2015.

Pemohon



(Fridy Wijaya)

Rekomendasi P.A. Ybs :



Penasehat Akademik,



H.SAMSULHADI,SH.,MH.

OUTLINE SKRIPSI

JUDUL : PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PENGUSAHA JASA DENGAN PEKERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG – UNDANG NO.2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.

PERMASALAHAN :

1. Apakah hak Pekerja Outsourcing yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan jasa menurut UU No.2 Tahun 2004,
2. Bagaimana Cara Penyelesaian Sengketa Antara Pengusaha Jasa Dengan Pekerja Outsourcing menurut UU No.2 tahun 2004.

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Permasalahan
- C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian
- D. Metodologi Penelitian
- E. Sistematika penulisan skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan
- B. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja
- C. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan
 1. Buruh
 2. Pengusaha
 3. Organisasi Pekerja/Buruh
 4. Organisasi Pengusaha
 5. Pemerintah
- D. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja
 1. Pengertian Hubungan Kerja
 2. Perjanjian Kerja
- E. Tinjauan Umum Mengenai *Outsourcing*
 1. Pengertian Outsourcing
 2. Ketentuan Mengenai Outsourcing

BAB III PEMBAHASAN

- A. Cara Menyelesaikan Perselisihan Antara Pengusaha Jasa Dengan Pekerja Outsourcing menurut UU No.2 Tahun 2004.
- B. Hak Pekerja Outsourcing Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja menurut UU No.2 Tahun 2004.

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2002.
- Chandra Sugondo, *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*, Elex Media Competindo, Jakarta, 2003
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet.3.1995
- F.X. Djumladji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- H.P. Radja Gukguk, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka, Cipta, Jakarta, Cet.3.2004.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2003.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002
- Richardus Eko Indrajit dkk, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo.Cet kedua, Jakarta, 2002
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Cet I. DDS Publishing, Jakarta, 2006

Undang-Undang

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial