

**PENYELESAIAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG
MELAKUKAN PELANGGARAN PERJANJIAN
OUTSOURCING PADA PT. TANGKAS PALEMBANG**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memenuhi ujian
Sarjana Hukum**

Oleh :

**ANGGA IRGAWAN
NIM. 502612300**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM**

2016

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENYELESAIAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN PERJANJIAN OUTSOURCING PADA PT.TANGKAS PALEMBANG**



Nama : **Angga Irgawan**

Nim : **502012300**

Program Studi : **Ilmu Hukum**

Program Kekhususan : **Hukum Perdata**

Pembimbing

Helwan Kasra, SH., M.Hum

()

Palembang, April 2016

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI :

Ketua : **Nur Husni Emilson, SH., M. Hum**

Anggota : **1. Burhanudin, SH., MH**

2. Hj. Susiana Kifli, SH., MH

()
()
()

DISAHKAN OLEH
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG


Dr. Hj. SRI SUATMIATI, SH.M.Hum
NBM/NIDN. 791348/0006046909

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang Strata I (S-1) bagi :

NAMA : ANGGA IRGAWAN

NIM : 502012300

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

**JUDUL SKRIPSI : PENYELESAIAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
YANG MELAKUKAN PELANGGARAN
PERJANJIAN OUTSOURSCING PADA PT.
TANGKAS PALEMBANG**

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, Penulis berhak memakai gelar :

SARJANA HUKUM

Dosen Pembimbing



Helwan Kasra, SH., M.Hum

Diketahui

Dekan



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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang Bertanda Tangan dibawah ini :

Nama : Angga Irgawan
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 09 Desember 1993.
NIM : 502012300
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Khusus : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa karya ilmiah/ skripsi saya yang berjudul :

PENYELESAIAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN PERJANJIAN OUTSOURCING PADA PT. TANGKAS PALEMBANG.

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

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

Palembang, Maret 2016

Yang Menvatakan,
METERAI TEMPEL
7D46ADF982281050
5000
LIMA RIBU RUPIAH
Angga Irgawan

MOTTO :

- ❖ *"Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri."*

(QS Al-AnKabut (29):6)

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

- ❖ *Ayahanda dan Ibunda tercinta*
- ❖ *Adikku tersayang*
- ❖ *Saudara dan Keluargaku*
- ❖ *Kekasihku*
- ❖ *Dosen-dosenku*
- ❖ *Sahabat-sahabat terbaikku*
- ❖ *Teman-teman angkatan 2012*
- ❖ *Almamater yang ku banggakan*

ABSTRAK

PENYELESAIAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN PERJANJIAN OUTSOURCING PADA PT. TANGKAS PALEMBANG

Angga Irgawan

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

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Pertama apa penyebab terjadinya pelanggaran perjanjian *outsourcing* oleh tenaga kerja pada PT. TANGKAS Palembang, kedua cara penyelesaian hukum bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran perjanjian *outsourcing* pada PT. TANGKAS Palembang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan sosiologis yang diambil data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengelola data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Kebijakan *outsourcing* di Indonesia didasari dengan adanya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang secara umum dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mengalihdayakan atau memindahkan kegiatan usaha ke pihak ketiga, tujuan utama dan terutama melakukan *outsourcing* adalah untuk menghemat biaya produksi, selain itu perusahaan juga dapat lebih memfokuskan diri pada kompetensi intinya, yaitu perluasan jaringan bisnis atau ide bisnisnya. Kemudian Penyebab tenaga kerja melakukan pelanggaran *outsourcing* di PT TANGKAS Palembang yaitu tidak disiplin dan habis masa berlaku kontrak. Cara penyelesaian hukum bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran *outsourcing* pada PT TANGKAS Palembang adalah dengan cara berikut pembinaan kinerja, disiplin, fisik, dan mental.

perselisihan hubungan industrial yang mana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : Penyelesaian Melalui Mediasi, penyelesaian Melalui Bipartit, Penyelesaian Melalui Konsiliasi, Penyelesaian Melalui Arbitrase.

Kata kunci: tenaga kerja, *outsourcing*, mediasi, bipartit, konsiliasi, arbitrase

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan kehadiran Allah SWT serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw, karena atas rahmat dan nikmat Nya jualah skripsi dengan judul : **PENYELESAIAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN PERJANJIAN OUTSOURCING PADA PT. TANGKAS PALEMBANG.**

Dengan segala kerendahan hati mengakui bahwa sripsi yang di tulis ini masih mengandung kelemahan dan kekurangan. Semua ini adalah disebabkan karena masih kurangnya ilmu pengetahuan dan pengalaman penulis, dimohonkan untuk dimaklumi.

Kesempatan yang baik ini penulis ucapakan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan, khususnya terhadap:

1. Bapak Abid Dr. Djazuli, S.E., M.M., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta jajarannya.
2. Ibu Dr. HJ. Sri Suatmiati, SH., M.Hum., Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, III dan IV, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mona Wulandari, SH.,MH selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selaku Pembimbing Akademik.

5. Bapak Helwan Kasra, SH., M.Hum Pembimbing dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak meluangkan waktunya. Sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai pada waktunya.
6. Bapak Mulyadi Tanzili, SH.,MH selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Manager PT. Tangkas Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Ayahku Sukri Afwan ibunda Khuzaemah yang telah memberikan motivasi dan lain sebagainya.
10. Kekasihku Dwi Rahmah Yunia yang telah menyemangatiku, memberi motivasi sampai saat ini.
11. Untuk sahabat-sahabatku yang selalu berada disampingku.
12. Teman-teman angkatan 2012 tercinta yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman KKN 307
14. Ulfah Najibah, Putra Pala Bimo, Septiandi Victor, Ibnu Fajar, Trivindo, Hermawan, Tri Pebri Romadhoni, Kevin Pratama, Riki Yuliansyah, Wira Panji Permana, Lita Purboningrum, Nahla jamila, Minang Arif, Ikman Jomarta, Novian syaputra, Anak-anak Ganesha Operation dan lain-lain.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya, terutama bagi penulis sendiri, amin. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis,

Angga Irgawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENDAFTARAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	8
C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian.....	8
D. Definisi Operasional.....	8
E. Metodologi.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	13
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Dalam Ketenagakerjaan.....	15
B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial.....	17
C. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja.....	26
D. Tinjauan Tentang Outsourcing.....	36
 BAB III : PEMBAHASAN	
A. Penyebab Terjadinya Pelanggaran Perjanjian <i>Outsourcing</i> Oleh Tenaga Kerja Pada PT Tangkas	

Palembang.....	39
B. Cara Penyelesaian Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Melakukan Pelanggaran Perjanjian Outsourcing Pada PT Tangkas Palembang	49

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara yang baru berusaha memacu pembangunannya, seperti Negara Republik Indonesia, eksistensi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari berbagai komponen pembangunan. Komponen tersebut adalah sumber daya alam, tenaga kerja dan modal, dimana komponen tersebut merupakan hal 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 dominan dalam kehidupan suatu 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 antara membengkaknya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya kesempatan kerja yang tersedia, kurang tersedianya tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman dan lain-lain yang sudah tentu memerlukan pemecahan dan jalan keluar.

Masalah-masalah tersebut lebih dipersulit lain dengan adanya kondisi bahwa angkatan kerja yang melimpah tersebut, ada sebagian besar hanya mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah, maka dengan latar pendidikan

¹⁾ Djumadi. 2005. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. PT. Raja Grafindo. Persada. Jakarta, hlm. 1

yang rendah akan membawa akibat pula dalam kadar kecerdasan yang relatif rendah. Hal tersebut tidak terlalu berbeda dengan pekerja *outsourcing* yang berpendidikan tertinggi, 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 keluar 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 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.

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan secara tegas mengenai *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* ini dapat dilihat adalah ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerja yang dibuat secara tertulis.

Sudah jelas, manakala kita berbicara tentang masalah ketenagakerjaan, mau tidak mau haruslah dikaitkan dengan 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 berkaitan 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 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 pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan

²⁾ *Ibid*, hlm, 3

untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Undang-Undang Dasar 1945 di dalam penjelasan 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 di dalam Pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa :

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

Penjabaran dari Undang-Undang Dasar 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 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial (UU PPHI). Yang dimaksud perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan

antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial, maka ada 2 (dua) cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut yaitu dengan perundingan bipatrit dan perundingan tripatrit. Jika ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipatrit, maka tahap yang dipakai untuk menyelesaikan perselisihan adalah penyelesaian melalui tripatrit yaitu secara mediasi. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara mediasi bersifat wajib (*mandatory*) apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

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 harta, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Namun dalam praktek *outsourcing* hak-hak 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 berlalu. Kedua, sistem kerja *outsourcing* sangat rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), misalnya kesalahan atau kelalaian kerja yang dilakukan, akan dengan mudah perusahaan pemberi kerja yang dilakukan, akan dengan mudah perusahaan pemberi kerja meminta agar perusahaan penyedia pekerjaan menarik pekerja *outsourcing* tersebut. *ketiga*, sistem pengupahan berdasarkan Upah Minimum Propinsi (UMP) yang berdasarkan peraturan daerah suatu propinsi, dimana upah tersebut dianggap hanya cukup untuk buruhlajang saja, sedangkan bagi para pekerja yang berkeluarga tidak termasuk dalam perhitungan Upah Minimum Propinsi (UMP).

Dengan demikian tidak ada perlindungan upah bagi istri atau suami dengan anak-anak para pekerja *outsourcing*. *Keempat*, sistem kerja *outsourcing*, ini seharusnya untuk pekerja penunjang di perusahaan 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 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 berkerja, selaku penerima kerja dengan perusahaan pemberi kerja,

³⁾ Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*, Cet 1. DDS Publishing. Jakarta, hal. 20

maka negosiasi terhadap upah/jasa pekerja adalah dengan memperkerjakan pekerja/buruh. Oleh karena bisnis perusahaan penerima kerja adalah dengan memperkerjakan 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 pekerja tetap melarat karena hanya dibayar dengan upah minimum.

Mengingat keberadaan perjanjian kerja sebagai lembaga hukum bagi pekerja secara individu dalam musyawarakon tentang syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajibanya dengan pengusaha dalam suatu proses barang maupun jasa, tidak dapat ditidikiakan eksistensinya untuk berdampingan bersama-sama peraturan perusahaan dan perjanjian perburuhan, walaupun demikiaan 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 banyak memberikan keuntungan kepada masyarakat banyak maka kepentingan yang lebih kecil harus dikesampingkan.⁴⁾

Dari keadaan yang dikemukakan diatas 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-wenangan disertai pemutusan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuha para pekerja. Oleh karena itu penulis menulis skripsi ini dengan judul : **“PENYELESAIAN HUKUM BAGI**

⁴⁾ *Ibid*, hlm.22

TENAGA KERJA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN PERJANJIAN OUTSOURCING PADA PT. TANGKAS PALEMBANG”.

B. Permasalahan

Dari latar belakang tersebut di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apa penyebab terjadinya pelanggaran perjanjian *outsourcing* oleh tenaga kerja pada PT Tangkas Palembang?
2. Bagaimana cara penyelesaian hukum bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran perjanjian *outsourcing* pada PT Tangkas Palembang?

C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam lingkup bidang kajian utama pada penyelesaian hukum bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran perjanjian *outsourcing* pada PT Tangkas Palembang serta tidak menutup kemungkinan menyinggung pula hal-hal lain yang relevan yang ada hubungannya dengan permasalahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis :

1. Apa penyebab terjadinya pelanggaran perjanjian *outsourcing* oleh tenaga kerja pada PT Tangkas Palembang?
2. Cara penyelesaian hukum bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran *outsourcing* pada PT Tangkas Palembang

D. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan. Penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam

judul skripsi, sesuai dengan judul penelitian yaitu maka definisi operasional yang perlu dijelaskan yaitu :

1. Pengertian Tenaga Kerja adalah pendukung dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.
2. Pengertian perselisihan hubungan industrial suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
3. Pengertian Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang atau satu pihak berjanji kepada seorang atau pihak lain atau dimana dua orang atau dua pihak saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal (pasal 1313 kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia)
4. Pengertian Outsourcing adalah penggunaan tenaga kerja dari luar perusahaan sendiri untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang spesifik.

E. Metodologi

a. Tipe Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian dilakukan dengan cara meneliti data primer yang dilengkapi dengan data sekunder.

b. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah melalui tipe deskriptif yakni penelitian yang mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi sehingga selaras dengan tujuan yang bermaksud untuk menelusuri prinsip hukum dan dan sistematik hukum.

Data primer (lapangan) dalam bentuk wawancara diperlukan sebagai penunjang atau pelengkap data sekunder.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pendekatan masalah sebagai berikut :

- 1) Identifikasi sumber data sekunder yang diperlukan dalam bentuk peraturan perundang-undangan, peraturan tertulis, dokumen hukum, buku-buku hasil penelitian, jurnal, kamus, ensiklopedi dan indeks (termasuk data lapangan sebagai penunjang/pelengkap)
- 2) Berdasarkan identifikasi data tersebut selanjutnya dideskripsikan secara rinci, sistematis, komprehensif dan akurat sesuai dengan urutan rumusan masalah dan tujuan penelitian.
- 3) Data-data sebagaimana dimaksud di atas selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk kemudian diambil kesimpulan sebagai jawaban terhadap permasalahan yang diteliti.
- 4) Lokasi Penelitian di PT Tangkas Wilayah Kota Palembang Jl. R. Soekamto No. 88 Palembang.

c. Sumber Data

Data utama/pokok dalam penelitian ini didasarkan pada data sekunder (data kepustakaan) yang terdiri dari :

- 1) Bahan hukum primer, dalam bentuk :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

2) Bahan hukum sekunder, berupa :

Bahan hukum sekunder adalah hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil karya ilmiah para ahli dibidang khusus sebagai petunjuk penelitian akan mengarah. Bahan sekunder yang digunakan dalam penulisan ini yaitu : Buku-buku, jurnal hukum, dan internet. Selain itu didalam penelitian ini juga menggunakan penelitian hukum sosiologis atau dapat juga disebut dengan penelitian lapangan data primer yang didapat melalui studi lapangan antarlain observasi, wawancara, dan mengajukan pertanyaan yang terstruktur.

3) Bahan hukum tersier, berupa :

Bahan hukum tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus hukum, media cetak dan media elektronik seperti internet.

d. Jenis Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi dua hal yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dilapangan, sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang berasal dari studi kepustakaan dan dokumentasi. Sementara

mengenai jenis data dalam penelitian ini juga terdiri dari dua aspek yaitu sebagai berikut : kerangka teoritis, memahami konsep, realita yang terdiri dan isu-isu yang berkembang

f. Metode Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Seleksi data yaitu memilih data-data yang diperoleh dengan dapat mendukung analisis yang dilakukan. Adapun data-data yang akan dipilih adalah data-data hasil wawancara dan dokumentasi yang dilakukan peneliti
- 2) Tabulasi data, yaitu mengelompokkan data sehingga penelitian menjadi lebih terarah
- 3) Klasifikasi, yaitu pengelompokkan data-data sesuai dengan masalah yang diteliti. Langkah ini dilakukan agar data yang telah diperoleh dapat dikelompokkan sehingga mencerminkan permasalahan yang ditentukan
- 4) Komparasi data, yaitu membandingkan data sehingga penelitian menjadi terarah
- 5) Interpretasi data, yaitu mencari data yang lebih luas dari data yang telah ada dari hasil wawancara dan dihubungkan dengan teori ilmu pengetahuan yang berkaitan dengannya
- 6) Menarik kesimpulan dan norma perundang-undangan

g. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, katagori dan satuan uraian dasar.⁵⁾ Ia membedakannya dengan penafsiran, yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi uraian.

Setelah data yang dibutuhkan diperoleh meliputi penelitian lapangan, selanjutnya dilakukan analisa data yang akan membantu dalam memahami permasalahan dan mengambil kesimpulan hasil penelitian untuk akhirnya menghasilkan rekomendasi. Analisis yang digunakan adalah metode analisis kualitatif.

F. Sistematika Penulisan

Rancangan penulisan skripsi ini disusun secara keseluruhan dalam 4 (empat) bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab Pertama Pendahuluan yang menguraikan yaitu latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan kegunaan Penelitian, kerangka teoritis, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab Kedua Tinjauan pustaka yang berisi paparan tentang tinjauan umum dalam ketenagakerjaan, tentang tinjauan umum tentang hubungan industrial, tinjauan tentang perjanjian kerja, tinjauan tentang *outsourcing*.

⁵⁾ Meleong, Lexy. J. 2001. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Bab Ketiga Pembahasan dan analisis yang berisi tentang hasil penelitian yang secara khusus menguraikan dan menganalisis permasalahan yang diangkat.

Bab Keempat Penutup pada bagian ini merupakan akhir pembahasan skripsi ini diformat dalam kesimpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Dalam Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain: menyangkut pemangangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.

Hal-hal yang berkenanaan selama masa bekerja (*during-empolment*), antara lain menyangkut: perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapaun hal-hal sesudah masa kerja, antara lain pesangon, dan pension/jaminan hari tua.

Menurutnya, hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/ majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini, jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan sebagai berikut.

- a. Swapekerja.
- b. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
- c. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

2. Faktor Ketenagakerjaan Para Pihak Yang Berkaitan Dalam Ketenagakerjaan

a. Pekerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/ imbalan dalam bentuk pengertian ini agak umum namun, maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum/ badan lainnya dengan menerima upah selama ini diberikan oleh uang, padahal ada pula buruh/ pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

b. Pengusaha/ pemberi kerja

Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengusaha adalah:

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

c. Organisasi pekerja/buruh

Menurut pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh bahwa serikat buruh/ serikat pekerja ialah organisasi yang di bentuk, dari oleh dan untuk pekerja/ buruh, baik di perusahaan maupun di

luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, dan bertanggung jawab. Guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh beserta keluarganya.

d. Organisasi pengusaha

Dalam perkembangan di Indonesia , terdapat 2 (dua) organisasi pengusaha yaitu Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Kamar Dagang dan Industri (KADIN) merupakan organisasi yang menangani bidang ekonomi secara umum, yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah perdagangan, perindustrian dan jasa, sedangkan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), merupakan organisasi pengusaha yang khusus bergerak pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dan hubungan industrial.

e. Pemerintah

Secara garis besar pemerintah sebagai penguasa memiliki sebuah fungsi pengawasan dimana pengawasan terhadap pekerja di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker secara normatif pengawasan perburuhan dalam Undang-undang Nomor 23. Tahun 1948 jo. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan. Dalam Undang-undang ini pengawas pemburuhan yang merupakan penyidik Pegawai Negeri Sipil.

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

A. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*). Menurut Santanoe Kertonegoro, istilah hubungan

perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih cepat dari pada hubungan perburuhan.⁶⁾

Hubungan industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan atau *industrial relations*. Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Beberapa definisi tentang hubungan industrial juga dikemukakan oleh:⁷⁾

1. Payaman J. Simanjuntak, : hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau kepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Dengan demikian, pembinaan hubungan industrial merupakan bagian atau salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia.

6) Kertonegoro, Santantoe. 1999. *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Birpatid) dan pemerintah (Tripartid)*. YTKI. Jakarta. hlm. 14.

7) Suparman, Supomo. 2009. *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*. Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Jala Permata Aksara. Jakarta. hlm. 3

2. Yunus Shamad, bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai sebagai suatu corak atau system pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.
3. Muzni Tambuzai, menyatakan bahwa hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaktif yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja.

Dari pengertian di atas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni sebagai berikut.

- a. Adanya suatu sistem hubungan industrial.
- b. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.
- c. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa.

Unsur yang pertama, yaitu adanya suatu sitem hubungan industrial. Sistem ini menunjukkan adanya suatu cara kerja yang saling berkaitan antarkomponen yang ada di dalamnya. Tidak adanya salah satu komponen atau tidak berfungsinya salah satu komponen membawa akibat terganggunya hubungan industrial itu. Hubungan industrial itu pada dasarnya adalah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Hubungan hukum adalah suatu hubungan yang dilakukan antara subjek hukum mengenai suatu objek hukum dan membawa akibat hukum. Pengertian akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu hubungan hukum. Suatu hukum memberikan hak dan kewajiban yang

telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga kalau dilanggar akan berakibat bahwa orang yang melanggar itu dapat dituntut di muka sidang pengadilan.⁸⁾

Unsur yang kedua adalah adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Ketiga pelaku ini adalah subjek hukum.

Unsur yang ketiga adalah adanya proses produksi barang dan/atau jasa. Barang atau jasa merupakan objek hukum dari hubungan hukum yang telah dilakukan oleh pengusaha dan pekerja.

Hubungan industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut.

1. Mengaku dan menyakini bahwa berkerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.⁹⁾

Apa yang dikemukakan oleh Abdul Khakim tersebut kiranya masih merupakan cita-cita, mengingat permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia semakin kompleks yang berakhir dengan pekerja yang menjadi korban.

Subjek hukum dalam hubungan industrial adalah pihak yang terkait dalam hubungan industrial, yaitu buruh, majikan, dan pemerintah. Kedudukan buruh dan majikan adalah dalam kaitannya dengan adanya hubungan kerja yang menjadi inti dari hubungan industrial. Kedudukan pemerintah sebagai pihak yang terkait sangat penting dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, membina, dan

⁸⁾ Dirdjosisworo, Soedjono. 1983 *Pengantar Ilmu Hukum*. Rajawali. Jakarta. 1983. hlm. 129.

⁹⁾ Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bhakti. Bandung. hlm. 50.

mengawasi hubungan industrial. Di samping ketiga pihak itu, masih ada pihak lain yang berkaitan dalam hubungan industrial, yaitu masyarakat.

Keikutsertaannya dalam hubungan industrial merupakan pihak yang muncul akibat adanya hubungan industrial yang positif dan negatif. Akibat dari hubungan industrial yang baik adalah terciptanya kenyamanan dalam proses ekonomi, tersedianya lapangan kerja baru akibat tumbuh sehatnya hubungan industrial tidak berlangsung dengan baik, muncul perselisihan perburuhan dan dapat mengakibatkan mogok, demonstrasi dan membawa akibat keresahan pada masyarakat karena lingkungan tidak aman.

Subjek hukum adalah penduduk hak dan kewajiban. Dalam hubungan industrial, subjek hukum yang pertama adalah pengusaha. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

B. Fungsi dan Sistem Hubungan Industrial

1. Fungsi Hubungan Industrial

Di dalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan ketentuan pasal 102 ayat (1)

Undang-undang No. 13 Tahun 2003, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah

- a. Menetapkan kebijakan,
- b. Memberikan pelayanan,
- c. Melaksanakan pengawasan, dan
- d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Keempat fungsi pemerintah di atas apabila dikaitkan dengan peranan pemerintah berkaitan dengan menjalankan fungsi negara terdiri dari tiga bentuk, yaitu *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah termasuk *bestuur*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah termasuk *politie*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah *rechtspraak*.

Berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (2), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya dalam melaksanakan hubungan industrial adalah

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya,
- b. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi,
- c. Menyalurkan aspirasi secara demokratis,
- d. Mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan, dan
- e. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

2. Sistem Hubungan Industrial

Secara umum terdapat lima sistem hubungan industrial, yaitu sebagai berikut.

1. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (*utility system*). Pada sistem ini hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa, sehingga *utility* buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan *full employment of man power*. Buruh diberi upah dan jaminan yang tinggal apabila ia dapat memberikan tenaganya dengan maksimal. Tenaga mereka dapat diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.
2. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi (*democratic system*). Yang mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.
3. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan (*human system*) di mana tidak begitu diperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.
4. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (*life long commitment/life time employment*). Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia terhadap majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin yang tinggi, berkerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas-fasilitas.
5. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan keras. Muncul atas ide dari Karl Marx di mana terdapat pertentangan kelas pemilik modal

(*kapitalis*) dengan kelas buruh (*proletar*). Semakin tajam pertentangan maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh kelas proletar yang lapar menuntut keadilan.

Hubungan industrial pada dasarnya dilaksanakan oleh majikan/pemberi kerja dengan buruh/penerima kerja. Majikan dalam melaksanakan hubungan industrial dapat meliputi majikan perorangan, perkumpulan orang, badan hukum atau gabungan atau asosiasi pengusaha. Buruh dalam melaksanakan hubungan industrial juga dapat diartikan serikat pekerja/serikat buruh dan gabungan serikat pekerja. Pelaksanaan hubungan industrial yang baik selalu diawasi oleh pemerintah. Objek dari hubungan industrial tertuang di dalam perjanjian kerja, perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Secara ideal adalah yang tertuang di dalam KKB atau PKB. PKB pada intinya memuat syarat-syarat kerja yang meliputi dua tujuan pokok, yaitu terjadinya peningkatan produktivitas dan terjaminnya kesejahteraan buruh.

Untuk meningkatkan produktivitas, dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil produksi, diberikannya perangsang prestasi bagi buruh yang berprestasi, terdapat analisis pasar yang benar dan diadakannya anagemen terbuka.

3. Sarana Hubungan Industrial

Supaya hubungan industrial dapat berlangsung dengan baik maka berdasarkan ketentuan Pasal 103 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditentukan sarana hubungan industrial, yaitu

- a. Serikat pekerja/serikat buruh,

- b. Organisasi pengusaha,
- c. Lembaga kerja sama bipartit,
- d. Lembaga kerja sama tripartit,
- e. Peraturan perusahaan,
- f. Perjanjian kerja bersama,
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan,
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sarana hubungan industrial diatur didalam pasal 104 sampai dengan pasal 149 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sarana hubungan industrial yang pertama adalah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana di maksud dalam pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Sarana hubungan industrial yang kedua adalah organisasi pengusaha. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sarana hubungan industrial yang ketiga adalah Lembaga Kerja Sama Bipartit. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartite.

Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang di tunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis yang mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan suasana keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan Pasal 124 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha,
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh,
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama,
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

C. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja adalah

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

Menurut Subekti, perjanjian kerja atau perburuhan sudah ada sejak tahun 1926 dan telah dimasukkan ke dalam peraturan baru dalam BW. Dalam peraturan yang baru terdapat banyak pasal yang bertujuan melindungi pihak pekerja atau buruh dari tindakan kesewenang-wenangan majikannya.

Perjanjian kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

- a. Perjanjian perburuhan yang sejati (*arbeids-overeenkomst*),
- b. Perjanjian pekerjaan borongan (*aanneming vanwork*)
- c. Perjanjian pekerjaan pelayanan jasa dan lepasan (*overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten*).
- d. Sifat-sifat perjanjian perburuhan yang sejati adalah :
- e. Adanya hubungan antara buruh dan majikan,
- f. Adanya gaji untuk para buruh yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan ukuran Upah Minimum Regional (UMR)
- g. Adanya masa akhir bekerja, misalnya pensiun atau habis masa kontrak,
- h. Adanya uang pesangon, uang pensiunan, dan yang sejenisnya.

Dalam kaitannya dengan perburuhan, ada yang disebut dengan istilah *nering-beding*, yaitu suatu perjanjian agar para buruh menggunakan upah atau gajinya menurut petunjuk atau peraturan yang ditetapkan oleh majikan.

Perburuhan bukan hanya bersifat kontrak antara karyawan dan majikan, tetapi juga ada sanksi-sanksi (*strafbeding*) untuk para karyawan yang melanggar peraturan majikannya atau peraturan perusahaan. Perjanjian antara para buruh dan

majikan yang sekaligus menetapkan sanksi-sanksi tertentu harus tertulis sehingga mempunyai kekuatan hukum.

Dalam perjanjian perburuhan, tidak dilarang apabila diperjanjikan bahwa para pekerja yang sudah pension dari pekerjaannya tidak akan mendirikan perusahaan yang sama dengan mantan majikannya sehingga menjadi saingan perusahaan mantan majikannya (*concurrentiebeding*).

Para buruh yang sudah melakukan perjanjian kerja tidak dibenarkan berhenti sebelum masa kontrak selesai. Apabila dilakukan, pihak perusahaan dapat menuntutnya ke pengadilan, kecuali pekerja tersebut berhenti dengan alasan-alasan tertentu yang dipandang sebagai pelanggaran perjanjian yang dilakukan oleh pihak perusahaan, tetapi pekerja tersebut wajib membuktikan alasan-alasan tersebut di depan pengadilan (*dringende redenen*), atau sebaliknya pekerja diberhentikan oleh majikan karena alasan tertentu dan dapat dibuktikan di depan pengadilan, contoh :

- 1) para buruh diberhentikan karena perusahaan bangkrut,
- 2) karyawan diberhentikan karena selalu sering mangkir dalam bekerja,
- 3) karyawan berhenti bekerja karena majikan tidak membayar gaji,
- 4) karyawan berhenti karena sakit atau mengalami kecelakaan kerja.

Kerja borongan atau pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*) adalah perjanjian antarpihak yang mengambil pekerjaan dengan pihak yang member pekerjaan dengan bayaran yang ditetapkan lebih awal.

Pekerjaan sistem borongan banyak dilakukan di masyarakat, misalnya pekerjaan borongan membangun rumah, menjahit pakaian jadi untuk panitia, membuat kaos untuk anggota partai politik,

Pemborongan pekerjaan dibagi dua, yaitu :

- a. Borongan hanya pengerjaannya, sedangkan bahan dari majikan, misalnya membangun rumah, pekerjaannya diborong, sedangkan bahan materialnya sepenuhnya ditanggung pemilik rumah,
- b. Borongan pengerjaan sekaligus meterialnya, misalnya menjahit pakain seragam sekolah sekaligus bahan kainnya ditangi oleh penjahit.

Selain kerja borongan, ada yang disebut dengan *kerja lepasan*, artinya perjanjian kerja antara karyawan dan majikan yang sifatnya pengambilan manfaat dari jasa karyawan tanpa ada ikatan kerja lainnya, misalnya tukang yang dimintai mengerjakan pembuatan kusen dan pintu, yang jasanya dibayar per hari tanpa diberi makan.

Seluruh jenis perjanjian perburuhan dapat dikatagorikan kedalam perjanjian sewa menyewa jasa yang dalam konsep hukum perikatan dapat disebut sebagai bagian dari *hukum ketenagakerjaan* atau *hukum perburuhan*.

Pada dasarnya, perjanjian yang berlangsung dalam kehidupan masyarakat banyak sekali bentuknya, misalnya perjanjian utang piutang, perjanjian jual beli, perjanjian kerja sama usaha, perjanjian kerja, dan sebagainya. Semua itu merupakan bagian dari hukum perikatan yang tertuang dalam perjanjian.

Menurut Salim H.S, setiap pembuatan perjanjian memerlukan biaya yang meliputi :

- a. Biaya penelitian, meliputi biaya penentuan hak milik yang mana yang diinginkan dan biaya penentuan yang bernegosiasi,

- b. Biaya negosiasi, meliputi biaya persiapan, biaya penulisan kontrak, dan biaya tawar-menawar dalam uraian terperinci,
- c. Biaya monitoring, yaitu biaya penyelidikan tentang objek,
- d. Biaya pelaksanaan, meliputi biaya persidangan dan arbitrase,
- e. Biaya kekeliruan hukum, yang merupakan biaya sosial. Biaya ini akan muncul apabila hakim membuat kesalahan dalam memutus suatu kasus. Hal ini akan membuat kesalahan pada kasus-kasus berikutnya.¹⁰⁾

2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja baru ada apabila memenuhi persyaratan persyaratan sebagai berikut :

1. Adanya orang dibawah pimpinan orang lain
Dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama. Kedudukan yang tidak sama ini diatur ada subordinasi artinya ada pihak yang kedudukannya diatas (yang memerintah) dan pihak yang kedudukannya dibawah (yang diperintah).
2. Penunanaan kerja
Dalam perjanjian kerja objeknya adalah penunanaan kerja. Dalam penunanaan kerja yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri, maka upah sebagai kotra sebagai prestasi dipandang dari sudut waktu tertentu.
3. Dalam perjanjian kerja objeknya adalah penunanaan kerja.
Dalam penunanaan 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 Nomor 81 Tahun 1981 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk surat 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.¹¹⁾

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja pada pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga dalam pasal 52 ayat (1) Undang-

¹⁰⁾ Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan*, Pustaka Setia, Bandung, 2011, hlm. 169

¹¹⁾ F.X. Djumlaldji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 18.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan antara 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.

Apabila perjanjian kerja yang di buat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan.

Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu batal demi hukum.

Apabila kita kaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 itu mengadopsi ketentuan Pasal 1320 BW. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1. Adanya sepakat;
2. Kecakapan berbuat hukum;
3. Hal tertentu;
4. Causa yang dibenarkan.

Sepakat yang dimaksudkan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Di dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah

perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah buruh dan majikan. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas. Dalam arti tidak cacat kehendak yang meliputi adanya *dwang*, *dwaling*, dan *bedrog* (penipuan, paksaan, dan kekhilafan). Kenyataannya dalam hubungan kerja buruh terutama yang *unskillabour* tidak secara mutlak menentukan kehendaknya. Hal ini terjadi karena buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk kompensasi di dalam melakukan hubungan kerja.

Buruh tidak mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya apabila ia tidak mempunyai *skills* yang memadai.

Subekti menyebutkan sepakat sebagai perizinan, yaitu kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbale balik.¹²⁾

Saat terjadinya sepakat tidak diterangkan dalam BW. Hofmann menyatakan perlu pernyataan kehendak (*wisverklaring*) dari kedua belah pihak.¹³⁾ Kehendak dinyatakan cacat apabila terdapat kekhilafan, paksaan, dan penipuan pada saat terjadinya sepakat.

Ketentuan Pasal 1320 ayat (2) BW, yaitu adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum.¹⁴⁾

Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil baliq dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.

Onbekwaamheid dapat dianggap sebagai suatu cacat kehendak (*wilsgebrek*), tetapi dasarnya bukan suatu keadaan yang abnormal seperti pada paksaan,

¹²⁾ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987, hlm. 17

¹³⁾ Subekti, *Ibid.*, hlm. 55.

¹⁴⁾ *Ibid.*

kesesatan, dan penipuan (*dwang, dwaling, bedrog*), akan tetapi berdasarkan undang-undang sendiri yang karena beberapa hal tidak memberikan kekuatan yang normal kepada kehendak beberapa orang tertentu.

Batasan yang diberikan undang-undang terdapat dalam ketentuan Pasal 1330 BW, yaitu tidak cakap untuk membuat persetujuan-persetujuan adalah

1. Orang yang belum dewasa;
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. Orang-orang perempuan.

Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tulisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 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 Undang-undang Nomor 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 pembayaran,
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 Undang-undang Ketenagakerjaan : “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) Undang-undang Nomor 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.¹⁵⁾

Dalam pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 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 sementara sifatnya,

¹⁵⁾ Lalu Husin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo persada, Jakarta, 2003, hlm. 60

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 percobaan atau penajakan.

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 Undang-undang Ketenagakerjaan 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 waktu tidak tertentu”.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Setatus pekerjaannya adalah pekerjaan tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerjaan tetap.¹⁶⁾

¹⁶⁾ *Ibid*, hlm. 61

D. Tinjauan Tentang Outsourcing

1. Pengertian *outsourcing*

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)¹⁷⁾.

Melalui pendelegasian, maka pengolahan tindak lagi dilakukan oleh pengusaha jasa *outsourcing*.

Dibidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerja 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⁾

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 Undang-undang Ketenagakerjaan ini, yang isinya menyatakan bahwa :

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

2. Macam-macam Outsourcing

Menurut Sharing Vision (2006), berdasarkan taksonominya, *outsourcing* dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu :

¹⁷⁾ Chandra Suwondo, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, 2003, hlm. 2-3

¹⁸⁾ Sehat Danamik, *Op Cit*, hlm. 3

1. *Outsourcing*, yaitu pendelegasian operasi atau pekerjaan yang bukan inti (*non-core*) yang semula dilakukan secara internal kepada pihak eksternal yang memiliki spesialisasi untuk melakukan operasi tersebut. Keputusan *outsourcing* dilakukan pada umumnya untuk menekan biaya atau untuk meningkatkan focus pada kompetensi inti.

2. *Off-shoring*, yaitu mengalihkan pekerjaan ke negara lain. *Off-shoring* dapat sekaligus berarti *outsourcing* jika pekerjaan tersebut dialihkan kepada pihak lain. Namun *offshoring* dapat juga bukan merupakan *outsourcing* jika perusahaan secara internal tetap menangani pekerjaan yang di alihkan secara geografis ke negara lain.

3. *Business process outsourcing (BPO)*

Yaitu penyediaan atau manajemen proses untuk aplikasi perusahaan yang kritikal/non kritikal oleh vendor yang memiliki spesialisasi khusus.

3. Ketentuan mengenai *outsourcing*

Ketentuan yang mengatur *outsourcing* ditemukan dalam pasal 64 sampai pasal 66 Undang-undang Ketenagakerjaan.

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

Oleh karena ketentuan pasal tersebut lebih merupakan pilihan bebas, maka menaatkan *outsourcing* bukanlah suatu yang wajib, melainkan terserah pada perhitungan untung-rugi pengusaha.¹⁹⁾ Dalam pasal 65 menyebutkan :

¹⁹⁾ *Ibid*, hlm. 12

Ayat (1)

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

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 pekerja,
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.



BAB III

PEMBAHASAN

A. Penyebab Terjadinya Pelanggaran Perjanjian *Outsourcing* Oleh Tenaga Kerja Pada PT. Tangkas Palembang

Menurut Irawan dan Suparmoko, tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja yaitu antara 15 sampai 64 tahun. Penduduk dalam usia kerja ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja.²⁰⁾

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan guna menghasilkan barang / jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pasal 1 angka 3 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan yang dimaksud dengan angkatan kerja (*labor force*) adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja, namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Kemudian penduduk yang bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh. Di negara-negara yang sedang berkembang batas

²⁰⁾Aizalumami,Arieff.2012.Website
http://arieffaizalumami13.blogspot.com/2012/10/outsourcing_18.html

umur angkatan kerja lebih rendah (di Indonesia 10 tahun ke atas) daripada di negara-negara yang telah maju (15 tahun ke atas).

Manulang, mengatakan bahwa tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari: ²¹⁾

- a. Golongan yang bekerja, dan golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.
- b. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :
 - 1) Golongan yang bersekolah
 - 2) Golongan yang mengurus rumah tangga
 - 3) Golongan penerima pendapatan

Terdapat banyak materi muatan yang diatur dalam pasal 66 Undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur tentang penyerahan beberapa pekerjaan pada perusahaan lain melewati penyediaan layanan pekerja atau dalam praktek umum dimaksud *outsourcing*.

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* (alih daya) diartikan sebagai *contract (work) out* seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut “*Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement.*” (Webster’s English Dictionary) . Mengandung pengertian kegiatan menerima perjanjian atau membuat perjanjian. Menurut Nurcahyo pada masa lalu kegiatan perjanjian

²¹⁾ *Ibid*, 2012.

membuat rancangan bersama, menghasilkan sesuatu yang menjadi dasar persetujuan.²²⁾

Pengertian outsourcing secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing : Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut: “*Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources.*” Yang mengandung pengertian bahwa outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai outsourcing, antara lain, Suwondo, menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja, dan pengaturan hukum outsourcing di Indonesia diatur dalam:

²²⁾ *Ibid*, 2012.

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-101/Men/VI/2004 tanggal 21 juni 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-220/Men/X/2004 tanggal 19 Oktober 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²³⁾

Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan umpamanya yang mengatur bahwasanya *outsourcing* cuma bisa dikerjakan untuk aktivitas layanan penunjang atau aktivitas yang tidak terkait langsung dengan sistem produksi.

²³⁾ Anonim. 2013. Website <http://stempelrt.blogspot.com/2013/12/penerapan-kebijakan-outsourcing-di.html>

Sedangkan yang disebut aktivitas layanan penunjang aktivitas yang tidak terkait langsung dengan sistem produksi yaitu aktivitas yang terkait diluar usaha pokok (*core bussines*) satu perusahaan.

Selanjutnya, jika dilihat dari sisi persentase, angka tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia relatif sama dengan di Jepang yang mencapai kurang lebih 40% dari total pekerja sektor formal. Padahal, Jepang adalah salah satu negara yang menghormati komitmen kerja jangka panjang bagi para pekerja. Di dalam skripsi ini membahas tentang aktivitas itu yaitu tentang usaha pengamanan (*security* atau unit pengamanan) di Palembang.

Dalam pasal 66 ayat (4) Undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwasannya jika ketentuan dalam pasal 66 ayat (1) serta ayat (2) Undang-undang ketenagakerjaan tak terpenuhi, dalam makna pekerja dari perusahaan penyedia layanan pekerja dipakai oleh pemberi kerja untuk melakukan aktivitas pokok atau aktivitas yang terkait segera dengan sistem produksi, maka untuk hukum status jalinan kerja pada pekerja berpindah jadi jalinan kerja pada pekerja serta perusahaan pemberi pekerjaan.

Dengan demikian pula bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran *outsourcing* pada PT Tangkas Palembang, telah di peroleh data-data anggota yang di PHK pada priode 2014 dan priode 2015.²⁴⁾

No	PHK TH 2014		PHK TH 2015		KETERANGAN
	L	P	L	P	
1	209	7	189	17	

²⁴⁾ Data yang diperoleh di PT Tangkas Palembang, 12 Januari 2016

	216	206	
--	-----	-----	--

Sumber: Manager Operasional PT TANGKAS Palembang

Ket: L: Laki-Laki
P: Perempuan

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang[6] adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan pasal 150 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 meliputi Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu keadaan dimana sipekerja berhenti bekerja dari perusahaannya. Pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial dapat pula di sebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu, perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga pengadilan hubungan industrial yang diatur dalam

Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak,
- b. Perselisihan kepentingan,
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja,
- d. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa bentuk perselisihan hubungan industrial ada empat, yaitu sebagai berikut.

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antarserikat/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya dalam

satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja.

Dengan pertimbangan-pertimbangan di atas, undang-undang ini mengatur perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh:

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan,
2. Kelalain atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan,
3. Pengakhiran hubungan kerja,
4. Perbedaan pendapat anterserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Penerapan kebijakan *outsourcing* disamping dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, terkadang bisa juga gagal dalam penerapannya, hal ini menurut artikel yang ditulis oleh Antariksa, dikarenakan beberapa sebab, yaitu:

1. Kurangnya Komitmen, Dukungan dan Keterlibatan Pihak Manajemen Dalam Pelaksanaan Proyek *Outsourcing*

Tanpa keterlibatan dari pihak manajemen dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang proyek *outsourcing*, proyek *outsourcing* akan

berjalan tanpa arahan yang jelas dan bahkan menyimpang dari strategi dan tujuan awal perusahaan.

2. Kurangnya Pengetahuan Mengenai Siklus *Outsourcing* Secara Utuh dan Benar.

Kurangnya pengetahuan akan *outsourcing* secara utuh dan benar dapat mengakibatkan proyek *outsourcing* gagal memenuhi sasaran dan bahkan merugikan perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan gagal memilih vendor yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Kurang Baiknya Cara Mengkomunikasikan Rencana *Outsourcing* Kepada Seluruh Karyawan.²⁵⁾

Komunikasi harus dilakukan secara efektif dan terarah agar tidak muncul rumor dan resistensi dari karyawan yang dapat mengganggu kelulusan proyek *outsourcing*. Penolakan ini muncul karena:

- a. Kekhawatiran karyawan perusahaan akan adanya PHK.
- b. Adanya penentangan dari karyawan atau serikat pekerja.
- c. Kekhawatiran *outsourcing* dapat merusak budaya yang ada.
- d. Kekhawatiran akan hilangnya kendali terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dialihkan.
- e. Kekhawatiran bahwa kinerja vendor dalam melakukan pekerjaan yang dialihkan ternyata tidak sebaik saat dikerjakan sendiri oleh perusahaan.

4. Terburu-buru Dalam Mengambil Keputusan *Outsourcing*.

Proses pengambilan keputusan untuk *outsourcing* harus dilakukan dengan hati-hati, terencana dan mempunyai metodologi yang jelas dan teratur. Jika tidak,

²⁵⁾ Antariksa, 2010, www.potency.co.id

hal ini malah menjadikan *outsourcing* sebagai keputusan yang beresiko tinggi. Misalnya jika perusahaan tidak mengevaluasi penawaran dan kontrak secara hati-hati, akibatnya adalah timbul perselisihan antara perusahaan dengan vendor terkait pelaksanaan *outsourcing*.

5. *Outsourcing* Dimulai Tanpa Visi yang Jelas dan Pondasi yang Kuat.

Tanpa visi yang jelas dan pondasi yang kuat, tujuan dari proyek *outsourcing* tidak akan tercapai karena:

- a. Harapan perusahaan terhadap vendor tidak jelas.
- b. Perusahaan tidak siap menghadapi perubahan proses.
- c. Perusahaan tidak membuat patokan kinerja sebelum pengalihan kerja ke vendor.
- d. Peran dan tanggungjawab antara klien dan vendor yang tidak jelas.
- e. Tidak adanya dukungan internal.
- f. Lemahnya komunikasi atau manajemen internal.
- g. Lemahnya manajemen proyek, keputusan diserahkan sepenuhnya kepada vendor.

Seiring dengan hal diatas manager operasional PT TANGKAS Palembang Bapak H. Hairil Anwar, M.SE, menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya PHK di PT TANGKAS Palembang adalah sebagai berikut: ²⁶⁾

1. Tidak disiplin

Para pekerja *outsourcing* sering mengabaikan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan seperti datang dan pulang sesuai jam kerja yang telah di

²⁶⁾ Hasil wawancara dengan manager operasional PT tangkas Palembang Bapak Hairil Anwar, 12 Januari 2016

sepakati, melaksanakan deadline pekerja tepat waktu, mengerjakan tugas-tugas dengan baik, dan lain-lain.

2. Habis masa berlaku kontrak

Dalam kesepakatan kontrak kerja antara perusahaan dengan ahli daya (*outsourcing*) telah di jelaskan bahwa terdapat masa berlaku kontrak yang harus di patuhi oleh para tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini yang terkadang menjadi penyebab gagalnya hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja ahli daya.

Pekerja harus selalu siap menerima apabila melakukan pelanggaran *outsourcing* pada PT TANGKAS Palembang karena merupakan salah satu perjanjian dalam aturan di PT TANGKAS Palembang.

Dan apabila tenaga kerja yang di PHK atau dirumahkan maka pihak PT TANGKAS Palembang bisa memanggilnya lagi apabila diperlukan kembali dan sesuai dengan syarat dan ketentuan tertentu.

B. Cara Penyelesaian Hukum bagi Tenaga Kerja yang Melakukan Pelanggaran Perjanjian *Outsourcing* pada PT TANGKAS Palembang

Dalam pelaksanaan *outsourcing* berbagai potensi perselisihan mungkin timbul, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan maupun adanya perselisihan karyawan *outsourcing* dengan karyawan lain. Menurut pasal 66 ayat (2) huruf c undang-undang nomor 13 tahun 2003, penyelesaian yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Jadi walaupun yang dilanggar karyawan *outsourcing* adalah peraturan perusahaan pemberi kerja,

yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja. Dan sebagaimana telah di jelaskan sebelumnya, bahwa kendali pengaturan *Outsourcing*/pemborongan pekerjaan telah tercantum dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, di mana penyelesaian tersebut termasuk dalam perselisihan hubungan industrial yang mana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

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 bipartit secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 1 ayat (10) menjelaskan perundingan bipartit 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 di hadapi.

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 Nomor. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial menyebutkan bahwa :

“Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh 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, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara 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*).

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

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

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 sengketa yang berlaku dalam sengketa bisnis. Oleh karena itu, Arbitrase hubungan industrial tercantum dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian segketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate generalis*.

Sebagai Undang-undang yang bersifat khusus, pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor. 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 netral.

Dalam hal ini perusahaan *outsource* harus bisa menempatkan diri dan bersikap bijaksana agar bisa mengkomodir kepentingan karyawan, maupun perusahaan pengguna jasa pekerja, mengingat perusahaan pengguna jasa pekerja sebenarnya adalah pihak yang lebih mengetahui keseharian performa karyawan. Ada baiknya perusahaan *outsource* secara berkala mengirim perwakilan untuk memantau para karyawan diperusahaan pengguna jasa pekerja sehingga potensi konflik bias dihindari dan performa kerja karyawan bias terpantau dengan baik.

PT TANGKAS Palembang telah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi persoalan hukum bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran *Outsourcing* antara lain sebagai berikut:

a. Pembinaan kinerja

TURJAWALI yaitu pengaturan penjagaan pengawalan patroli

b. Pembinaan disiplin

Mengikuti peraturan perjanjian dalam aturan di PT TANGKAS Palembang.

c. Pembinaan fisik

Olah raga, senam, fitness, dan lain-lain.

d. Pembinaan mental

Shalat berjamaah, mengaji, ceramah, dan lain-lain.

Pengaturan *outsourcing* bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan *outsourcing* dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja. Dengan demikian adanya anggapan bahwa hubungan kerja pada *outsourcing* selalu menggunakan perjanjian kerja kontrak.

Apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah pengadilan. Bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang terjadi karena tidak Dilaksanakannya atau tidak dipenuhinya hak-hak yang telah ditentukan atau diatur di dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian bersama.

Karena hak-hak tersebut sudah ditentukan/diatur, maka apabila hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh salah satu pihak, sudah pasti pihak yang haknya dilanggar tersebut tidak dapat menerimanya, dengan kata lain bahwa pihak yang merasa haknya dilanggar dia berhak untuk menuntut hak tersebut.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Kebijakan *outsourcing* di Indonesia didasari dengan adanya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang secara umum dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mengalihdayakan atau memindahkan kegiatan usaha ke pihak ketiga, tujuan utama dan terutama melakukan *outsourcing* adalah untuk menghemat biaya produksi, selain itu perusahaan juga dapat lebih memfokuskan diri pada kompetensi intinya, yaitu perluasan jaringan bisnis atau ide bisnisnya.
2. Penyebab tenaga kerja melakukan pelanggaran *outsourcing* di PT TANGKAS Palembang yaitu tidak disiplin dan habis masa berlaku kontrak.
3. Cara penyelesaian hukum bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran *outsourcing* pada PT TANGKAS Palembang adalah dengan cara berikut pembinaan kinerja, disiplin, fisik, dan mental.

B. Saran

1. Sebaiknya didalam pembuatan Undang-undang tentang ketenagakerjaan selanjutnya disebut batasan yang tegas mengenai *outsourcing*. *Outsourcing* adalah kegiatan-kegiatan yang tidak

berhubungan dengan bisnis utama tanpa menyebutkan/merinci apa yang menjadi ciri-ciri kegiatan utama suatu perusahaan,

2. Di sarankan kepada pemerintah untuk meninjau kembali ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan dalam kaitan batasan pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang bagi karyawan *outsourcing* karena perkembangan jenis usaha pada saat ini sulit dibedakan antara pekerjaan utama dengan pekerjaan penunjang pada suatu perusahaan sehingga yang terjadi karyawan *outsourcing* juga melakukan pekerjaan pokok pada perusahaan di tempat kerja sama seperti yang di lakukan karyawan tetap perusahaan itu, tetapi hak-hak dari kedua karyawan ini ada perbedaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aizalumami, Arieff. 2012. Website http://arieffaizalumami13.blogspot.com/2012/10/outsourcing_18.html diakses tanggal 2 Februari 2016.
- Anonim. 2013. Website <http://stempelrt.blogspot.com/2013/12/penerapan-kebijakan-outsourcing-di.html> diakses tanggal 2 Februari 2016.
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*. Cet 1. Dds Publishing. Jakarta.
- Dirdjosisworo, Soedjono. 1983 *Pengantar Ilmu Hukum*. Rajawali. Jakarta. 1983. hlm. 129.
- Djumadi. 2005. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. PT.Raja Grafindo. Persada. Jakarta, hlm. 1
- F.X. Djumlaldji. 2001. *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara. Jakarta. hlm. 18.
- Kertonegoro, Santantoe. 1999. *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Birpatid) dan pemerintah (Tripartid)*. YTKI. Jakarta. hlm. 14.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bhakti. Bandung. hlm. 50.
- Meleong, Lexy. J. 2001. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Subekti. 1987. *Hukum Perjanjian*. Intermedia. Jakarta. hlm. 17.
- Suparman, Supomo. 2009. *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*. Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Jala Permata Aksara. Jakarta. hlm. 3
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan perjanjian kerja*, Cet 1, DDS Publishing, Jakarta, hlm. 20
- Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan*, Pustaka Setia, Bandung, 2011, hlm. 169

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.