

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA**  
***OUTSOURCING***  
**(Studi Kasus PT Lor International Hotel Solo)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1  
pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Oleh:

**ENDRI HASTUTI**  
**C100130077**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM**  
**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
*OUTSOURCING*  
(Studi Kasus PT Lor International Hotel Solo)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**ENDRI HASTUTI**  
**C100130077**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**(Wardah Yuspin, S.H., M.Kn., Ph.D)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
OUTSOURCING  
(Studi Kasus PT. Lor International Hotel Solo)**

Yang ditulis oleh :

**Oleh:  
ENDRI HASTUTI  
C100130077**

Telah Diterima Dan Disahkan Oleh Dewan Penguji Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada Tanggal: 4 Agustus 2017  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

Ketua : Wardah Yuspin, S. H., Mkn. PhD (.....)

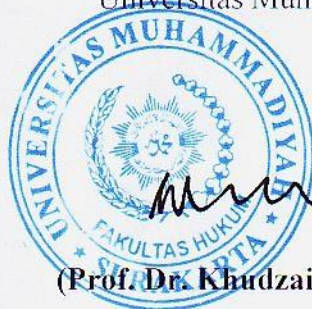
Sekretaris : Mutimatun Ni'ami, S.H., M.Hum (.....)

Anggota : Darsono, S.H., M.Hum (.....)

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati, S.H., M.H)

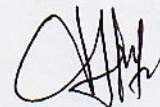
## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Juli 2017

Penulis



Endri Hastuti  
C100130077

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
OUTSOURCING  
(Studi Kasus PT. Lor International Hotel Solo)**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses dan isi dari perjanjian kontrak antara buruh *outsourcing* bila dikaitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penyelesaian masalah yang terjadi antara buruh dan perusahaan serta untuk mengetahui sistem tenaga kerja *outsourcing* berkaitan dengan peraturan hukum. Metode penelitian menggunakan metode yuridis empiris yang bersifat deskriptif. Sumber data terdiri dari data primer yakni wawancara dan data sekunder yakni data hukum primer, sekunder dan tersier. Metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan (wawancara), kemudian data dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di PT. Lor International Hotel Solo sebagai perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* berbentuk perjanjian kerja sama tertulis dalam masa tertentu. Adapun penyelesaian sengketa bila tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* menjadi tanggung jawab penyedia jasa tenaga kerja melalui jalur mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian hubungan industrial di dalam perjanjian kerja. Mengenai peraturan hukum yang dilanggar dari ketentuan peraturan yang ada, pada praktik tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* adalah mengenai pengupahan, waktu kontrak dan mutasi juga mengenai perlindungan sosial mengenai jaminan hari tua tidak diterima oleh pekerja.

Kata kunci: *perlindungan hukum, tenaga kerja, outsourcing*

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to know the process and contents of the contract agreement between outsourced laborer when related to Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower and problem solving that happened between laborer and company and to know *outsourcing* labor system related to law regulation. The research method used descriptive juridical empiric method. Sources of data consists of primary data ie interviews and secondary data namely primary, secondary and tertiary legal data. Methods of data collection through literature study and field study (interview), then the data were analyzed qualitatively. The results concluded that the implementation of labor law protection *outsourcing* in PT. Lor International Hotel Solo as a service user company *outsourcing* work in the form of written cooperation agreement in a certain period. The dispute resolution if the employee violates the *outsourcing* agreement is the responsibility of the employment service provider through mediation, conciliation, arbitration, and industrial relations settlement in the work agreement. Regarding the legal regulations that are violated from the existing regulatory provisions, on *outsourcing* labor practices that work in *outsourcing* labor *outsourcing* companies is about remuneration, time of contract and mutation also regarding social protection concerning old age insurance not accepted by workers.

Keywords: *legal protection, labor, outsourcing*

## 1. PENDAHULUAN

Masalah tenaga kerja diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 bahwa semua orang boleh bekerja baik laki-laki maupun perempuan, mampu untuk melakukan kegiatan kerja, menghasilkan suatu barang atau jasa yang bermanfaat untuk dirinya sendiri maupun masyarakat luas yang ada. Selain itu, arti dari tenaga kerja disini sangatlah luas meliputi semua pejabat negara seperti Presiden, Ketua dan Anggota DPR, DPA, MPR, Menteri, semua pegawai negara baik sipil maupun militer dan kepolisian, semua pengusaha, buruh, swa pekerja, penganggur, dan sebagainya.<sup>1</sup>

Namun dalam hal ini penulis akan membahas mengenai tenaga kerja buruh *outsourcing*, tenaga kerja *outsourcing* atau yang sering di sebut alih daya dalam undang-undang tidak dijelaskan secara langsung namun pengaturannya terlihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64 dikatakan: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis, dan didalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata 1601 huruf b dikatakan bahwa *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan.

Negara Indonesia banyak sekali tenaga kerja *outsourcing* dan juga banyak tenaga kerja *outsourcing*/alih daya melakukan aksi demonstrasi karena merasa perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerjanya dan berharap perusahaan membuat kebijaksanaan perusahaan yang lebih memperhatikan hak-hak dari para tenaga kerja *outsourcing*/alih daya dan juga memberi perlindungan terhadap hak-hak para tenaga kerja *outsourcing*/alih daya. Masa kerja dari para tenaga kerja *outsourcing* dimulai dari awal saat terjadi

---

<sup>1</sup>Imam Soepomo, 2001. *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Jakarta: Djambatan, hal. 3.

kontrak kesepakatan dengan kontrak kerja antara perusahaan dengan para tenaga kerja, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun tetap masa pengabdian dihitung sejak kontrak disepakati untuk diperbarui hal ini merugikan para tenaga kerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan karena tenaga kerja tidak dapat menuntut hak-hak normatif layaknya tenaga kerja buruh biasa.

Hak pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UMPK (Pasal 156 ayat(3)), uang pengganti perumahan dan pengobatan (Pasal 156 ayat (4)) dan uang pengganti cuti tahunan yang bersangkutan saat penghentian kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan merupakan bukan hak dari buruh *outsourcing*.<sup>2</sup>

Sistem kerja kontrak *outsourcing*/alih daya yang mengutamakan angkatan kerja yang sangat muda akan menyebabkan kesempatan kerja bagi buruh usia > 30 tahun makin menyempit. Bila peluang kerja di sektor formal bagi angkatan kerja tua makin menyempit, maka akan terjadi ledakan sektor informal yang selama ini pun sudah mendominasi struktur angkatan kerja Indonesia. Dalam operasional sehari-hari dalam melakukan kegiatan kerja di dalam suatu perusahaan tentu saja terdapat suatu kesalahan yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja atau terjadi kerugian fisik yang dialami oleh para tenaga kerja yang dimana hal tersebut sangat mengganggu bagi tenaga kerja.

Hubungan baik antara para buruh *outsourcing*/alih daya dengan perusahaan akan menimbulkan hubungan kerja yang lebih berkualitas dimana para buruh akan merasa lebih dihargai dan dilindungi hak-haknya sehingga buruh akan melakukan kewajiban-kewajiban kerja secara maksimal karna semua hak-haknya terpenuhi dengan baik. Untuk itulah diperlukan peran pemerintah sebagai pihak yang terlibat langsung dalam hubungan kerja, dapat bersifat netral dan dapat menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, seperti dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya “*setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*”.

---

<sup>2</sup>Fauzi Ridzal, *et.al.*, 2000, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana, hal. 5.

Berbagai permasalahan terhadap perlindungan hukum para tenaga kerja pada kenyataan dalam pelaksanaannya masih kurang dari harapan. Hal ini terlihat dari pelaksanaan yang di luar apa yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dimana masih didapati pengusaha yang membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan yang kurang memperhatikan hak-hak dari para buruh sendiri, yang para buruh tidak bisa menuntut haknya di era sekarang ini dimana banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak dengan buruh waktu tertentu.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui proses dan isi dari perjanjian kontrak antara buruh *outsourcing* dengan bila dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2) Mengetahui penyelesaian masalah yang terjadi antara buruh dan perusahaan dan juga masalah yang sering terjadi, dan (3) Mengetahui tentang sistem tenaga kerja *outsourcing* bila dikaitkan dengan peraturan hukum yang ada di Indonesia.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yakni: (1) Manfaat Teoritis yaitu (a) Dapat memberikan pengetahuan penjelasan bagi masyarakat mengenai proses dan juga isi dari perjanjian bila dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; (b) Memberikan gambaran penyelesaian masalah yang terjadi antara buruh dengan perusahaan juga mengenai masalah-masalah yang sering timbul antara buruh *outsourcing*/alih daya dengan perusahaan, (c) Memberikan gambaran pada masyarakat mengenai tanggung jawab perusahaan ketika terjadi kecelakaan kerja, (d) Memberikan gambaran mengenai sistem tenaga kerja *outsourcing*/alih daya, (e) Memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya, dan memberikan sumbangan pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat di bidang Ilmu Hukum yang kaitannya dengan ketenagakerjaan *outsourcing*/alih daya. Sedangkan manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini ialah: (a) Memberikan pengetahuan bagi peneliti untuk menjawab pokok masalah yang dikaji dalam penelitian ini, (b) Mengembangkan penalaran dan juga pola pikir yang sistematis dan dinamis bagi peneliti dalam membuat karya tulis.



## 2. METODE

Pentingnya metode dalam penelitian, penelitian hukum merupakan kegiatan yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.<sup>3</sup> Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode normatif yuridis yang bersifat deskriptif.<sup>4</sup> Sumber data terdiri dari data primer yaitu hasil dari wawancara dan data sekunder yaitu data hukum primer, sekunder dan tersier. Metode pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan studi lapangan (wawancara) kemudian data dianalisis secara kualitatif.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* yang Bekerja di PT Lor International Hotel Solo Bila Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Istilah *outsourcing*/alih daya tidak ditemukan secara langsung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun pengaturan *outsourcing* dapat dilihat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dikatakan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis”.<sup>5</sup> Dalam Pasal 1601 b KUH Perdata menjelaskan bahwa “Perjanjian pemborongan kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan”, dari uraian tersebut tersirat bahwa *outsourcing*/alih daya sama dengan perjanjian pemborongan.

*Outsourcing*/alih daya dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan

---

<sup>3</sup>Khudzaifah Dimiyati dan Kelik Wardiono. 2004. *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal. 4.

<sup>4</sup>Bambang Sunggono. 1997. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 35.

<sup>5</sup>Ediwarman, 2007, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, hal. 19.

oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Lalu Husni, 2003: 177-178). Menurut Maurice Greaver menjelaskan *outsourcing* (alih daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan PT Lor International Hotel Solo menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dengan kerja sama antara pihak PT Lor International Hotel dengan PT Dwangsa sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*, yang tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis.<sup>7</sup> Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Outsourcing* merupakan tenaga kerja yang diambil dari pihak ketiga yakni pihak perusahaan penyedia tenaga kerja untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa tenaga kerja melalui perjanjian tertulis.

Hasil penelitian yang penulis lakukan, perjanjian antara PT Lor International Hotel Solo dengan tenaga kerja *outsourcing*/alih daya dilakukan secara tertulis, dalam bentuk surat perjanjian kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, yang dibuat atas kesepakatan bersama antara PT Dwangsa dengan PT Lor International Hotel Solo dan tenaga kerja *outsourcing*/alih daya.

Pasal 1 perjanjian kerja tersebut sudah terdapat mengenai dasar tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berisi mengenai jangka waktu dan/atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang dijelaskan dalam Pasal 56 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 52 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa harus ada pekerjaan yang diperjanjikan secara jelas mengenai pekerjaan apa yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja

---

<sup>6</sup>Nur Cahyo, 2006. "Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem *Outsourcing* (Alih Daya) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana), *Tesis Magister Hukum FHUI*, Depok, hal.57.

<sup>7</sup>Mudya Triamadja, General Manager PT. Lor International Hotel Solo, *Wawancara Pribadi*, Surakarta, Senin, 20 April 2017, pukul 10.30 WIB.

*outsourcing*/alih daya tersebut, dalam Pasal 1 telah dijelaskan secara rinci mengenai yang melakukan perjanjian, area perjanjian tersebut berlaku, pekerjaan yang sesuai dengan job diskripsi yang ada dalam perjanjian sehingga jelas hal apa yang harus dan tidak dilakukan serta waktu selesainya pekerjaan itu oleh para pekerja dengan perusahaan. Di PT Lor International Hotel Solo perjanjian kerja *outsourcing*/alih daya dibuat untuk waktu tertentu yang telah disepakati para pihak, lama waktu kontrak terdapat berbagai macam antara 6 bulan sampai dengan 2 tahun, lama waktu tergantung dari kesepakatan yang ada karena antara tenaga kerja *outsourcing*/alih daya satu dengan yang lain berbeda dan juga dengan jenis job divisi yang jelas mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing*/alih daya tersebut.<sup>8</sup>

Pada praktiknya tenaga kerja *outsourcing*/alih daya ketika kontrak selesai karena berakhirnya masa kontrak maupun dengan cara mengundurkan diri secara sukarela tidak mendapatkan uang pesangon dari pihak penyedia jasa tenaga kerja hanya mendapatkan uang upah gaji selama masa kerja saja. Bila dilihat antara perjanjian yang dibuat dengan apa yang ada dalam peraturan perundang-undangan hal tersebut tidak terdapat pelanggaran hukum terhadap isi peraturan mengenai berakhirnya kontrak ketika terjadi kesalahan berat yang dijelaskan dalam peraturan perundang-undangan, ketika selesainya hubungan kerja antara pihak penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*/alih daya dengan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing*/alih daya, ketika tenaga kerja tidak cakap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya meski telah diberi arahan, melainkan terdapat penyimpangan terhadap isi perjanjian kerja mengenai uang pesangon yang dimana pada praktiknya tidak terdapat uang pesangon kepada tenaga kerja *outsourcing*/alih daya hanya mendapatkan uang gaji selama ia bekerja.

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja *outsourcing*/alih daya terdapat 3 hal yakni:

*Pertama*, perlindungan ekonomis. Perlindungan ekonomis erat kaitannya dengan masalah upah yang diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri, hal

---

<sup>8</sup>Mudya Triamadja, General Manager PT. Lor International Hotel Solo, *Wawancara Pribadi*, Surakarta, Senin, 20 April 2017, pukul 10.30 WIB.

itu mengenai upah gaji pokok maupun gaji tunjangan-tunjangan yang diterima. Dalam praktik di PT Lor International Hotel Solo dijelaskan dalam perjanjian kerja bahwa gaji yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing*/alih daya disesuaikan dengan UMR dan juga ditambah dengan gaji tunjangan ketika tenaga kerja bekerja lembur, gaji diberikan sesuai dengan kesepakatan dikontrak dari awal perjanjian sampai dengan selesainya perjanjian kerja yang telah disepakati.

Menurut penulis hal tersebut berat sebelah atau hanya menguntungkan pihak dari penyedia jasa tenaga kerja saja, tenaga kerja hanya menerima gaji pokok dan tunjangan ketika tenaga kerja tersebut bekerja lembur, padahal dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sedangkan masih ada upah-upah yang lain yang tidak diterima seperti upah untuk pembayaran pesangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan, dan juga seharusnya tenaga kerja *outsourcing* juga berhak untuk menerima uang makan karena waktu yang dihabiskan oleh pekerja di tempat kerja juga membutuhkan energi dimana waktu kerja juga terhitung lama sesuai dengan pengaturan jam kerja, dibandingkan dengan tenaga kerja biasa tenaga kerja *outsourcing* hanya menerima sedikit penjaminannya mengenai pengupahan, hendaknya pengaturan mengenai pengupahan diperbaiki agar tenaga kerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat memperbaiki taraf kehidupannya.

*Kedua*, perlindungan sosial. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja, yang dimana berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Dalam pelaksanaannya tenaga kerja *outsourcing*/alih daya tidak dijamin mengenai tunjangan di hari tua, tetapi dijamin ketika terjadi kecelakaan kerja, ketika terjadi kecelakaan kerja PT Dwangsa yang bertanggung jawab akan tetapi bila terjadi kecelakaan kerja yang menyebabkan terenggutnya nyawa tenaga kerja *outsourcing*/alih daya yang disebabkan ketika menjalankan

tugas dari PT Lor International Hotel Solo baik berada di wilayah area hotel maupun luar area hotel PT Lor International Hotel Solo dan PT Dwangsa akan memberikan kompensasi kepada tenaga kerja *outsourcing*/alih daya tersebut, besarnya kompensasi ialah berupa uang yang pantas atas kejadian tersebut.<sup>9</sup>

*Ketiga*, perlindungan teknis. Perlindungan teknis erat kaitannya dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan, perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Pada praktiknya hal ini tenaga kerja *outsourcing*/alih daya yang bekerja di PT Lor International Hotel Solo dalam kesehatan kerja dijamin dengan kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang dibuat untuk para tenaga kerja yang dibuat oleh PT Dwangsa.

Dalam hal ini perlindungan teknis tenaga kerja *outsourcing*/alih daya bila mengacu pada peraturan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap tenaga kerja *outsourcing*/alih daya berhak mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini dapat terlihat dari pemberian jaminan berupa kartu kesehatan untuk dapat digunakan ketika tenaga kerja sakit ataupun sekedar cek kesehatan.

Pada saat produksi setiap hari tenaga kerja dipilih secara profesional yakni dengan menempatkan posisi sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja sendiri dan sudah berbekal dengan kemampuan yang ada sesuai dengan pendidikan yang dahulu ditempuhnya, hal ini merupakan bekal yang penting untuk diperhatikan karena tenaga kerja *outsourcing*/alih daya yang bekerja pada suatu perusahaan hotel yang bergerak di bidang jasa haruslah mempunyai keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya karena berupa pelayanan yang dimana harus mampu dan mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilakukannya.

### **3.2. Mekanisme Penyelesaian Sengketa bila Ada Tenaga Kerja yang Melanggar Perjanjian *Outsourcing* pada Lokasi Tenaga Kerja *Outsourcing* tersebut Bekerja**

Wawancara antara penulis dengan PT Lor International Hotel Solo dijelaskan sesuai dengan perjanjian kerja penyelesaian sengketa antara tenaga

---

<sup>9</sup>Mudya Triamadja, General Manager PT. Lor International Hotel Solo, *Wawancara Pribadi*, Surakarta, Senin, 20 April 2017, pukul 10.30 WIB.

kerja dengan PT Lor Internationals Hotel Solo adalah: (1) Memberikan teguran secara lisan; (2) Memberikan teguran secara tertulis; dan (3) Memberikan teguran dengan tindakan. Pemberian teguran secara lisan dan tertulis diharapkan tenaga kerja mampu memberi alasan dan juga memperbaiki kesalahan atas hal yang diperbuatnya, namun bila sudah diberi teguran tenaga kerja masih juga belum berubah, maka akan diberi tindakan sesuai dengan keputusan manager maupun pimpinan.<sup>10</sup>

Permasalahan yang selama ini terjadi di PT Lor International Hotel Solo dapat diselesaikan hanya pada tingkat perusahaan saja karna selama ini tidak terdapat suatu permasalahan yang serius hingga harus diselesaikan di luar perusahaan, hal ini karena PT Lor International Hotel Solo berharap PT Lor International Hotel Solo ingin menjalankan operasional hotel sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan itu sendiri.<sup>11</sup>

Selanjutnya, dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari PT Lor International Hotel Solo untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara PT Lor International Hotel Solo dengan tenaga kerja *outsourcing*/alih daya secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja PT Dwangsa, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Menurut Pasal 66 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja PT Dwangsa. Jadi walaupun yang dilanggar oleh tenaga kerja *outsourcing*/alih daya adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan baik melalui pengadilan maupun di luar pengadilan. Tahapan proses telah diatur dalam

---

<sup>10</sup>Mudya Triamadja, General Manager PT. Lor International Hotel Solo, *Wawancara Pribadi*, Surakarta, Senin, 20 April 2017, pukul 10.30 WIB.

<sup>11</sup>Mudya Triamadja, General Manager PT. Lor International Hotel Solo, *Wawancara Pribadi*, Surakarta, Senin, 20 April 2017, pukul 10.30 WIB.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berikut penyelesaian diluar pengadilan (*Non Adjudication*) :

*Pertama*, penyelesaian di tingkat perusahaan, meliputi: (a) Penyelesaian keluhan-kesah perusahaan. Proses penyelesaian ini pada umumnya diatur dalam peraturan perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama; (b) Penyelesaian oleh LKS Bipartit. Proses penyelesaian melalui LKS Bipartit, pada umumnya berlangsung agak alot, karena diperlakukan teknik negoisasi yang baik dari masing-masing.

*Kedua*, penyelesaian oleh mediator adalah proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang bersifat netral, mediator sendiri adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan 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, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

*Ketiga*, penyelesaian oleh konsiliator adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang netral, konsiliator sendiri adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

*Keempat*, penyelesaian oleh arbiter adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis

dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final, pengertian arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

### **3.3. Peraturan Hukum yang Dilanggar dengan Adanya Tenaga Kerja *Outsourcing***

Peraturan hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang keseluruhan mengenai tenaga kerja baik syarat sebelum merekrut tenaga kerja, pembuatan perjanjian, pelaksanaan, dan berakhirnya waktu tenaga kerja tersebut hal ini akan penulis bahas terhadap praktik langsung yang ada pada tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* PT Lor International Hotel Solo.

Permasalahan yang sering timbul antara tenaga kerja *outsourcing* dengan PT Lor International Hotel Solo ialah mengenai masalah upah atau perlindungan secara ekonomis dimana para tenaga kerja meminta akan adanya suatu tambahan tunjangan terhadap kinerjanya, sedangkan tenaga kerja sudah menyetujui masalah gaji di perjanjian kerja awal ketika tenaga kerja menandatangani kontrak.

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja dalam keberlangsungan dan kesejahteraan para pekerja, namun pada praktik para tenaga kerja *outsourcing* tidak menerima upah itu hanya mendapatkan upah pokok dan tunjangan ketika bekerja secara lembur, hal ini melanggar Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana tenaga kerja berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, menurut penulis upah gaji yang hanya upah gaji pokok dan tunjangan ketika lembur upah yang diterima tenaga kerja *outsourcing*/alih daya merupakan bukan hal yang layak diterima oleh tenaga kerja atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.



Kemudian yang kedua adalah mengenai permasalahan habisnya waktu kontrak dan mutasi kerja, tenaga kerja enggan atau tidak mau melanjutkan di perusahaan lain sedangkan waktu kontrak dengan PT Lor International Hotel Solo sudah habis. Ketika terjadi permasalahan yang seperti ini PT Lor International Hotel Solo pihak perusahaan hanya bisa menawarkan pekerjaan ke tempat lain yang merupakan perusahaan rekan kerja dari PT Lor International Hotel Solo.

Pasal 56 ayat 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai jangka waktu dan selesainya perjanjian kontrak tersebut yang dituangkan dalam perjanjian tertulis kontrak, namun jangka waktu yang disepakati pada praktiknya sering tidak sesuai dengan keinginan dari tenaga kerja *outsourcing* karena perjanjian kontrak berupa perjanjian baku yang dibuat oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*. Akan tetapi pada praktiknya pihak PT Lor International Hotel Solo akan mengeluarkan secara langsung ketika terdapat pegawai yang melakukan suatu kesalahan secara sengaja dilakukannya meski kontrak pada pegawai tersebut belum selesai masa waktunya.

Pada perjanjian kerja di atas mengenai Perlindungan Sosial mengenai jaminan hari tua tidak diterima oleh tenaga kerja *outsourcing*/alih daya yang diatur dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menurut penulis perlindungan sosial untuk jaminan hari tua sangatlah penting karena waktu muda yang dihabiskan untuk bekerja di hari tua pekerja tidak perlu lagi memperlmasalahkan untuk bekerja untuk menghidupi kehidupannya.

## **4. PENUTUP**

### **4.1. Kesimpulan**

*Pertama*, pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di PT Lor International Hotel Solo sebagai perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing*, pelaksanaannya berbentuk perjanjian kerja sama tertulis dengan waktu tertentu yang di dalam perjanjian tertulis tersebut berisi jangka waktu perjanjian, penempatan, mutasi, pengupahan dan fasilitas, disiplin karyawan dan berakhirnya ikatan kerja serta penyelesaian perselisihan dan juga mengenai

perlindungan secara ekonomis, sosial dan teknis. Bahwa dalam pelaksanaannya terjadi permasalahan mengenai pengupahan, habisnya waktu kontrak dan mutasi, serta mengenai jaminan hari tua.

*Kedua*, mekanisme penyelesaian sengketa bila ada tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* pada lokasi tenaga kerja *outsourcing* di PT Lor International Hotel Solo menjadi tanggung jawab penyedia jasa tenaga kerja yakni PT Dwangsa tetapi pada praktiknya diselesaikan oleh PT Lor International Hotel Solo, para tenaga kerja *outsourcing* wajib mentaati semua aturan yang ada dalam perjanjian kerjasama tersebut juga menjaga nama baik perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing*, namun para tenaga kerja *outsourcing* juga mempunyai hak untuk menuntut perusahaan ketika hak-haknya tidak terpenuhi dengan baik, alur dari penyelesaian bila terjadi permasalahan ialah dengan alur mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian hubungan industrial di dalam perjanjian kerja.

*Ketiga*, peraturan hukum yang dilanggar dari ketentuan peraturan yang ada pada praktik tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* adalah mengenai pengupahan, waktu kontrak dan mutasi juga mengenai perlindungan sosial mengenai jaminan hari tua tidak diterima oleh pekerja.

#### **4.2. Saran**

*Pertama*, perlu adanya pembentukan wadah organisasi untuk pekerja *outsourcing*.

*Keuda*, hendaknya perusahaan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan pekerja *outsourcing* agar tidak terdapat persengketaan di kemudian hari.

*Ketiga*, dalam pembuatan surat perjanjian kerja hendaknya disesuaikan dengan peraturan yang berlaku dan juga isi dari perjanjian kerja ada keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak.

*Keempat*, pemerintah mengatur ulang mengenai peraturan pelaksanaan *outsourcing*/alih daya sehingga hak-hak dari tenaga kerja lebih terjamin.

## **PERSANTUNAN**

Skripsi ini, penulis persembahkan kepada kedua orangtuaku tercinta (alm) terima kasih atas kasih segalanya. Kakak-kakakku dan keponakanku atas dukungan, doa dan semangatnya serta sahabat-sahabatku semuanya tanpa kecuali, terima kasih atas motivasi, dukungan dan doanya selama ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Cahyo, Nur. 2006. "Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana), Tesis Magister Hukum FHUI, Depok.

Dimiyati, Khudzaifah dan Kelik Wardiono, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ediwarman. 2007. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing.

Ridzal, Fauzi. *et.al.*, 2000, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana.

Soepomo, Imam. 2001. *Hukum Perburuahan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*. Jakarta: Djembatan.

Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio. 2003. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)*. Jakarta: Pradnya Paramita.

Sunggono, Bambang. 1997. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.