

**PENYELESAIAN SENGKETA TRIPARTIT DALAM PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PERUSAHAAN ALIH DAYA
DILIHAT DARI UNDANG-UNDANG 30 TAHUN 1999**

**Vincentius Randy
Kristianto Pustaka Halomoan Silalahi**

Rejeki Makmur

vincerandy250784@gmail.com

kristianto.ph@gmail.com

Abstract

Industrial Relations Disputes are part of the employment relationship that aims to find solutions to disputes between workers and employers. Industrial relations disputes also occur in outsourcing companies, whether they are resolved bipartitely, tripartitely or through the industrial relations court. In principle, the tripartite dispute resolution is expected to optimize out-of-court dispute resolution for industrial relations disputes, but in reality the tripartite settlement is not considered optimal.

This paper is intended to discuss normative juridical issues of dispute resolution at the tripartite level in outsourcing companies, supported by field data from the South Tangerang Manpower Office as supporting data. This data certainly cannot represent the same conditions for similar disputes in the territory the Republic of Indonesia, but it is hoped that it can contribute ideas to the implementation of tripartite industrial relations dispute resolution in outsourcing companies.

Based on the normative juridical study, there are not many legal aspects that can examine the challenges of tripartite industrial relations dispute resolution in outsourcing companies, as seen from Law no. 30 of 1999, but with supporting data, the potential obstacles can at least be described from the data obtained at the Tangerang Manpower Office, so that development efforts are needed so that the settlement of industrial relations disputes in general and in outsourcing companies can be carried out more optimally.

Keywords: *Industrial Relations, Outsourcing Company, Tripartite.*

Abstrak

Perselisihan Hubungan Industrial merupakan bagian dari hubungan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencari solusi terhadap perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja. Permasalahan perselisihan hubungan industrial juga terjadi pada perusahaan alih daya baik yang diselesaikan secara bipartit, tripartit maupun melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian Sengketa secara tripartit pada prinsipnya diharapkan dapat mengoptimalkan penyelesaian sengketa diluar pengadilan bagi sengketa hubungan industrial namun kenyataannya penyelesaian secara tripartit dirasakan belum cukup optimal.

Tulisan ini ditujukan untuk membahas secara yuridis normatif permasalahan penyelesaian sengketa pada tingkatan tripartit pada perusahaan alih daya dengan didukung data lapangan dari dinas tenaga kerja Tangerang Selatan sebagai suatu data pendukung. Data ini tentu tidak dapat mewakili kondisi yang sama untuk sengketa sejenis di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, namun diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pelaksanaan penyelesaian sengketa hubungan industrial secara tripartit pada perusahaan alih daya.

Berdasarkan Kajian Yuridis Normatif tidak banyak aspek hukum yang dapat menelaahan tantangan penyelesaian sengketa hubungan industrial secara tripartit pada perusahaan alih daya dilihat dari UU No. 30 Tahun 1999, namun dengan adanya data pendukung, maka potensi kendala setidaknya dapat diuraikan dari data yang diperoleh pada Dina Tenaga Kerja Tangerang, sehingga diperlukan upaya pengembangan agar penyelesaian sengketa hubungan industrial pada umumnya maupun pada perusahaan alih daya dapat terselenggara secara lebih optimal.

Kata Kunci : Hubungan Industrial, Perusahaan Alih Daya, Tripartit.

A. Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Indonesia merupakan suatu tantangan tersendiri. Jika pada awal mula berkembangannya industrialisasi di Indonesia, masuknya investasi asing antara lain dilatarbelakangi tenaga kerja yang murah¹, namun dalam perkembangannya upah buruh yang terus meningkat menyesuaikan kebutuhan hidup dirasakan menjadi beban bagi pelaku usaha, khususnya terkait dengan kewajiban memberikan Pesangon bagi buruh

yang telah memiliki masa kerja tertentu. Kondisi ini kemudian mendorong berkembangannya tenaga kerja lepas atau yang juga dikenal dengan tenaga kerja kontrak atau dalam istilah hukum dikenal dengan kualifikasi Tenaga Kerja Waktu Tertentu².

Kebutuhan akan pola hubungan kerja dalam suatu pekerjaan bukan saja telah mendorong berkembangnya penggunaan Tenaga Kerja Kontrak, namun juga telah mendorong suatu industri baru yaitu suatu jasa penyedia Jasa Tenaga Kerja Kontrak atau yang dalam

¹
<http://jdih.balikipapan.go.id/index.php/berita-nasional/101-investsi-asing-di-indonesia-memetik-manfaat-liberalisasi>, ditelusuri 23 Agustus 2021

²
<https://www.dslalawfirm.com/id/perbedaan-pkwt-dan-pkwt/>, ditelusuri 23 Agustus 2021

prakteknya dikenal dengan Perusahaan Alih Daya (*outsourcing*). Secara sederhana, Perusahaan Alih Daya dimaknai sebagai tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan atau pihak ketiga untuk mengerjakan pekerjaan tertentu dan spesifik pada perusahaan lainnya. Sehingga suatu perusahaan Perusahaan Alih Daya merupakan suatu perusahaan yang menyediakan tenaga kerja tertentu bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga Perusahaan Alih Daya³.

Pada kenyataannya tidak sedikit Perusahaan Alih Daya maupun pekerja dari perusahaan alih daya tidak memahami betul aturan hukum yang berlaku bagi mereka sehingga pada akhirnya menimbulkan sengketa hukum diantara pekerja dengan perusahaan alih daya tempat mereka bekerja. Secara normatif, berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 telah diatur bahwa sengketa hubungan industrial termasuk didalamnya sengketa antara pekerja dengan perusahaan alih daya tempat mereka bekerja merupakan jenis sengketa yang harus diselesaikan secara bipartit terlebih

dahulu dan jika gagal dilanjutkan secara tripartit pada dinas ketenagakerjaan dan apabila proses tersebut masih gagal maka akan ditempuh melalui pengadilan hubungan industrial⁴.

Adapun jenis sengketa yang dapat terjadi diantara pekerja dengan perusahaan alih daya tempat mereka bekerja adalah sengketa hak atau sengketa Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK). Tulisan ini terbatas pada kajian yuridis normatif untuk melihat pengaturan penyelesaian sengketa hubungan industrial pada Perusahaan Alih Daya khususnya dilihat dari prinsip-prinsip umum hukum penyelesaian sengketa diluar pengadilan maupun yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Lebih lanjut, untuk melengkapi kajian yuridis normatif maka tulisan ini juga dilengkapi data pelaksanaan tripartit di perusahaan alih daya pada Dinas Tenaga Kerja Tangerang Selatan. Adapun yang menjadi fokus permasalahan hukum yang dibahas

³ <https://www.dslalawfirm.com/outsourcing/>, ditelusuri 23 Agustus 2021

⁴ <https://www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial/>, ditelusuri 23 Agustus 2021

adalah bagaimana kesesuaian pengaturan penyelesaian tripartit dalam hubungan industrial pada perusahaan alih daya dilihat dari UU No. 30 Tahun 1999.

B. Pembahasan

Kasus sengketa antara pekerja dengan perusahaan alih daya atau perusahaan pengguna jasa Tenaga Alih Daya di wilayah Tangerang Selatan merupakan salah satu contoh permasalahan yang terjadi dalam sengketa hubungan industrial antara Pekerja dengan Perusahaan Alih Daya. Secara Umum, penyelesaian sengketa hubungan industrial diatur di dalam Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sengketa ini pada prinsipnya sama dengan sengketa pada umumnya yang diawali adanya konflik yang berkembang atau berubah karena ada pihak yang merasa dirugikan menyatakan rasa tidak puas, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pihak yang dianggap merugikan atau kepada pihak lain. Yang menjadi fokus utama dari kasus sengketa di bidang ketenagakerjaan adalah terjadi akibat

adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja, adanya hak dari pekerja yang dilanggar oleh pengusaha sehingga pekerja menderita kerugian. Adanya kelalaian pekerja tidak melaksanakan kewajibannya sehingga membuat pengusaha mengalami kerugian.

Perselisihan hubungan Industrial mempunyai pengertian perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ serikat buruh. Dasar Hukum di bidang ketenagakerjaan yaitu KUH Perdata, KUHP, Hukum administrasi, Hukum khusus seperti Undang- Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial , dan Undang – Undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan peraturan perundangan –undangan tersebut. Penulis membuat kesimpulan bahwa Pengusaha biasa nya membentuk perusahaan alih daya untuk

memberikan pekerjaan kepada pekerja dalam bentuk perjanjian kesepakatan kerja, Dimana pekerja tersebut akan melakukan pekerjaan alih daya di perusahaan pengguna jasa Tenaga Alih Daya, Dimana upah tersebut dibayarkan dari perusahaan pengguna jasa Tenaga Alih Daya kepada perusahaan Alih Daya berdasarkan kesepakatan di antara mereka. Kemudian Upah tersebut oleh perusahaan Alih Daya baru diberikan kepada pihak pekerja.

Untuk memahami secara lengkap dari kasus sengketa di hubungan Industrial itu sendiri yang lazimnya erat dengan timbulnya suatu upaya hukum, maka perlu dikaji terlebih dahulu aspek hukum berdasarkan teori ilmu hukum. Aspek hukum yang dimaksud dalam dunia ketenagakerjaan khususnya pada bidang Alih Daya adalah bagaimana hubungan hukum diantara para pihak, mengenai siapa yang menjadi subjek hukum, apa yang menjadi objek hukum, apa yang merupakan perbuatan hukum, peristiwa hukum apa yang terjadi, dan bagaimana akibat hukumnya.

Berdasarkan teori-teori hukum dan peraturan perundang-undangan

yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, maka penulis mencoba membahas, menganalisa dan langkah hukum yang dapat ditempuh para pihak yang mengalami perselisihan. Hal tersebut agar memenuhi rasa keadilan bagi para pihak yang bersengketa.

B.1. Subjek Hukum

Pengertian subyek hukum dapat diartikan secara perorangan atau badan hukum.

Pengertian Subjek Hukum perorangan (naturlijk persoon) menurut prof Subekti bahwa subjek hukum adalah orang (person) berarti pembawa hak atau subjek di dalam hukum (pembawa hak) dimulai dari ia dilahirkan dan berakhir saat ia meninggal. Hal ini, dapat di hitung sejak ia berada di dalam kandungan, asal ia kemudian dilahirkan dalam keadaan hidup.⁵ Pengertian Subjek hukum secara Badan hukum (*rechts persoon*) adalah suatu badan yang terdiri dari kumpulan orang yang diberi status "*persoon*" oleh hukum sehingga mempunyai hak dan kewajiban. Badan hukum dapat menjalankan perbuatan hukum

⁵ Prof subekti "*pokok-pokok Hukum Perdata*" Intermasa, Jakarta, 2010 hal 19

sebagai pembawa hak manusia. Seperti melakukan perjanjian, mempunyai kekayaan yang terlepas dari para anggotanya dan sebagainya. Perbedaan badan hukum dengan manusia sebagai pembawa hak adalah badan hukum tidak dapat melakukan perkawinan, tidak dapat diberi hukuman penjara, tetapi badan hukum dimungkinkan dapat dibubarkan.⁶

Dalam kasus perselisihan Hubungan Industrial maka Subjek Hukum perorangan adalah:

a. Pekerja

Dasar hukumnya pasal 1 huruf 3 UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dimana pengertian Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Menurut Penulis pekerja: orang yang menerima pekerjaan dari pengusaha berdasarkan kesepakatan diantara pihak pemberi kerja maupun penerima kerja baik dalam bentuk tertulis

maupun lisan. Oleh karena itu pekerja berhak mendapatkan upah dari pengusaha.

b. Pengusaha (pemberi kerja).

Dasar hukumnya pasal 1 huruf 4 UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, Badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Menurut penulis Pengusaha: Orang perorangan yang memberikan tawaran pekerjaan kepada pekerja untuk membantu pengusaha tersebut bisa dalam bentuk jasa atau dapat menghasilkan suatu produk guna kepentingan pengusaha. Oleh karena itu pengusaha wajib memberikan upah kepada pekerja. Sebagai tanda ungkapan terima kasih/ penghargaan atas bantuan dari pekerja. Subjek Hukum yang berbentuk Badan Hukum adalah:

- i. Perusahaan Alih Daya yang menawarkan jasa alih daya.
- ii. Perusahaan yang mempergunakan jasa tenaga alih daya.

⁶ *Ibid* ,hal 21

Dasar Hukum subjek hukum badan hukum adalah Pasal 1 huruf 6 UU no 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan.

Perusahaan adalah:

- i. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- ii. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Peran Pemerintah dalam Hubungan Industrial.

Dalam Hubungan Industrial Pemerintah dapat melakukan perbuatan hukum seperti membuat regulasi di bidang ketenagakerjaan dan membentuk kementerian Ketenagakerjaan. Dimana kementerian tersebut dibentuk berdasarkan Perpres No. 95 tahun

2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan berada di pusat ibu kota, bertugas untuk menangani permasalahan yang terjadi di propinsi-propinsi dan untuk menangani kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di daerah maka kementerian tenaga kerja membentuk dinas Ketenagakerjaan. Dasar hukum pembentukan Dinas Ketenagakerjaan adalah:

- i. Pasal 18 ayat (6) UUD 1945;
- ii. UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh
- iii. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- iv. UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- v. UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial.

B.2 Objek Hukum

Objek hukum ialah segala sesuatu yang berguna bagi subjek hukum dan yang dapat menjadi objek sesuatu perhubungan hukum. biasanya objek hukum disebut benda. menurut hukum perdata, Benda ialah

segala barang-barang dan hak-hak yang dapat dimiliki orang (Di atur dalam Pasal 499 KUH Perdata).⁷

Dalam Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di bidang Alih Daya yang menjadi objek hukum adalah:

- i. Terjadi perselisihan Hak antara pekerja dengan Perusahaan Alih Daya / perusahaan pengguna jasa tenaga Alih Daya.
- ii. Terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
- iii. Perbedaan penafsiran Regulasi mengenai peraturan-peraturan hukum mengenai penyelesaian perselisihan hubungan Industrial. Khususnya Undang-Undang no 2 tahun 2004.

B.3 Hubungan Hukum

Hubungan hukum adalah Suatu hubungan merupakan hubungan hukum karena dua subjek hukum atau lebih yang diatur oleh kaidah-kaidah hukum. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu akan berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.⁸

Hubungan hukum memiliki 3 unsur, yaitu:

- i. Adanya orang-orang yang hak/kewajiban saling berhadapan;
- ii. Adanya objek yang berlaku berdasarkan hak dan kewajiban tersebut; dan
- iii. Adanya hubungan antara pemilik hak dan pengemban kewajiban atau adanya hubungan atas objek yang bersangkutan.⁹

syarat-syarat terjadinya hubungan hukum adalah terdapat peraturan yang mengatur hubungan hukum itu dan menimbulkan peristiwa hukum.¹⁰ Setiap hubungan hukum dapat dilihat dari 2 sudut pandang, yaitu: Sudut pandang kewenangan/hak (*Beveogheid*) dan sudut pandang kewajiban (*plicht*).

Hak dan kewajiban ini keduanya timbul dari satu peristiwa hukum dan lenyapnya pun bersamaan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan hukum akan ada manakala adanya dasar hukum yang melandasi setiap

⁷ KUH Perdata pasal 499.

⁸ R Soeroso "Pengantar Ilmu Hukum" Sinar Grafika, Jakarta, 2011 hal 270

⁹ Op cit., hlm 271

¹⁰ Ibid.

hubungan dan timbulnya dari suatu peristiwa hukum.

Hubungan Hukum yang terjadi antara perusahaan Alih Daya dengan pekerjanya adalah berdasarkan perjanjian kerja. Dimana perjanjian kerja tersebut mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjadi subyek hukum adalah Pengusaha, Pekerja, Perusahaan Alih Daya dan Perusahaan pengguna jasa tenaga Alih Daya. Oleh karena itu wajib tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dan untuk prosedur penyelesaian perselisihan nya harus mengikuti ketentuan Undang-Undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Hubungan industrial. Hal tersebut menjadi ranah hukum privat.

Hubungan Hukum yang terjadi antara perusahaan Alih Daya dengan perusahaan pengguna jasa tenaga Alih Daya adalah berdasarkan perjanjian. Perjanjian tersebut menjadi sumber bagi pihak untuk melakukan maupun menerima suatu prestasi. hal ini sejalan dengan penjelasan beberapa Ahli Hukum Indonesia mengenai Perjanjian.

Seperti yang telah dikatakan oleh Subekti, bahwa Perjanjian merupakan suatu peristiwa, dimana seorang berjanji kepada seseorang lain, atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.¹¹ Dijelaskan lebih lanjut oleh Sudikno Mertokusumo bahwa “Perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua orang yang bersepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Dua pihak sepakat untuk menentukan peraturan atau kaidah atau hak-hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk ditaati atau dijalankan.¹² Berpandangan yang sama dengan definisi di atas, M. Yahya Harahap juga merumuskan istilah “Perjanjian” sebagai suatu hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.”

Secara yuridis, istilah “Perjanjian” digunakan dalam KUH Perdata

¹¹ Subekti. Hukum Perjanjian, Cetakan XVI, Jakarta: PT. Intermasa, 1996 . Hlm. 1

¹² Sudikno Mertokusumo. Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), Edisi 4 Cetakan 2, Yogyakarta: Liberty, 1999. Hlm 110

(Burgerlijk Wetboek) tepatnya pada Pasal 1313 KUH Perdata untuk menerangkan terhadap perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Aturan hukum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata khususnya pada Buku ke III berlaku secara umum untuk menjadi acuan bagi setiap pihak yang akan melakukan perbuatan hukum berupa perjanjian. Pada dasarnya, perjanjian bersifat lugas artinya setiap orang dapat kapanpun dan dimanapun melakukan perjanjian. Di kehidupan sehari-hari, setiap orang akan melakukan suatu perjanjian dengan orang lainnya baik secara tertulis ataupun lisan. Oleh sebab itu, dapat diketahui bahwa perjanjian terbagi atas 2 (dua) bentuk yaitu perjanjian tertulis dan perjanjian lisan.

Perjanjian antara perusahaan Alih Daya dengan perusahaan pengguna jasa tenaga Alih Daya baik dalam bentuk tertulis maupun lisan, dikatakan sah dan mengikat bagi para pihak, jika memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu para pihak sepakat untuk

mengikatkan diri dan kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian, serta adanya suatu hal tertentu dan sebab yang halal.

Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka hubungan hukum yang terjadi antara perusahaan Alih Daya dengan perusahaan pengguna jasa tenaga Alih Daya merupakan perikatan yang berlandaskan perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak. Hal tersebut menjadi ranah hukum privat.

Hubungan hukum yang terjadi antara perusahaan pengguna jasa tenaga Alih Daya dengan pekerja Alih Daya tidak mempunyai hubungan yang mengikat. Walaupun pada kenyataannya sehari-hari pekerja berkerja pada perusahaan pengguna jasa tenaga Alih Daya dan pekerja harus tunduk terhadap peraturan perusahaan pengguna jasa tenaga Alih Daya. Oleh karena itu diantara kedua belah pihak tidak dapat menuntut.

Hubungan hukum yang terjadi antara Pemerintah dengan para Pihak didalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan ruang hukum publik.

Hal tersebut menurut penulis diakibatkan beberapa hal yaitu:

- i. Karena ada kebutuhan akan pengaturan mengenai profesi pihak ketiga untuk dapat mendamaikan perselisihan yang terjadi diantara pihak.
- ii. Adanya kebutuhan dari para pihak untuk mencari solusi perdamaian
- iii. Adanya kebutuhan dari para pihak untuk mencari perlindungan hukum.

B.4 Perbuatan Hukum

Perbuatan Hukum menurut R. Soeroso adalah setiap perbuatan subjek hukum (orang pribadi atau badan hukum) yang dilakukan dengan sengaja untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum, karena akibat itu bisa dianggap sebagai kehendak dari yang melakukan hukum.¹³

Perbuatan hukum terjadi apabila ada pernyataan kehendak dari subjek hukum untuk bertindak, dimana kehendak tersebut dapat dinyatakan secara tegas maupun secara diam-diam, baik secara tertulis maupun lisan.

Dalam perbuatan hukum di hubungan Industrial khususnya di bidang Alih Daya tersebut terdapat kesepakatan diantara pihak pengusaha dan pekerja, Pernyataan dari pekerja akan siap mematuhi isi kesepakatan kerja dan peraturan perusahaan dari tempat pekerja akan berkerja. Oleh karena itu pengusaha berkewajiban membayar upah kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan dari hasil kerja pekerja dengan jumlah yang telah disepakati oleh para pihak. Dimana isi kesepakatan kerja tersebut dan surat pernyataan dari para pihak tersebut akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihaknya.

Perbuatan hukum membuat perjanjian kerja antara pihak Pengusaha Alih Daya dengan perkerja outsourcing tersebut diatur di dalam ketentuan pasal 59 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Hak Dan Kewajiban perusahaan pengguna jasa *outsourcing* terhadap pekerja *outsourcing*.

Tidak ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan pengguna jasa outsourcing terhadap pekerja Alih Daya karena walaupun

¹³ Op.Cit., Soeroso, hlm 291.

secara *De Facto* pekerja tersebut berkerja di perusahaan pengguna jasa outsourcing namun secara *De Jure* pekerja Alih Daya tersebut merupakan karyawan dari perusahaan Alih Daya.

B.5 Peristiwa Hukum.

Peristiwa hukum menurut R. Soeroso adalah suatu kejadian hukum atau kejadian biasa dalam kehidupan sehari-hari yang merupakan perbuatan dan tingkah laku subjek hukum yang akibatnya diatur oleh hukum.¹⁴

Peristiwa hukum yang terjadi dalam perselisihan antara pihak pekerja Alih Daya dengan pengusaha Alih Daya.

i. Terjadi karena perselisihan Hak.

Pada praktek di lapangan terdapat beberapa pekerja outsourcing merasa kecewa atau merasa tertipu dengan perusahaan Alih Daya tempat mereka melakukan kesepakatan kerja. Walaupun perusahaan pengguna jasa tenaga Alih Daya membayar upah sesuai ketentuan UMR di wilayah Tangerang selatan namun secara

De Facto pihak pekerja menerima upah dibawah Upah minimum Regional (UMR). Hal ini diakibatkan upah tersebut dipotong biaya seragam, biaya untuk membayar tunjangan kesehatan, biaya untuk membayar administrasi buat kantor Alih Daya. Namun menurut pihak pengusaha ketika perjanjian kerja telah di sepakati dan ditandatangani maka akan menjadi Undang-Undang bagi para pihak. Dimana perjanjian kerja tersebut tidak mempunyai format yang baku. Hal ini disebabkan terdapat aturan kebebasan berkontrak sepanjang para pihak menyetujui hal tersebut. Hal sesuai ketentuan pasal 1338 KUH Perdata (*pacta sunt Servanda*).

Dimana pemotongan yang terjadi dilakukan guna melindungi untuk dan memberikan kepastian mengenai pekerjaan terhadap pihak pekerja. Hal ini mengakibatkan terjadi perselisihan.

ii. Terjadi karena Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja.

¹⁴ Op.Cit., R. Soeroso, hlm 251.

Walaupun pada pasal 59 UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan selama 2 Tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Kemudian dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama satu tahun. Namun yang terjadi di lapangan pembaharuan perjanjian kerja tersebut dapat diakalin dengan mengubah jenis pekerjaan sehingga telah terjadi ada beberapa pekerja yang telah berkerja lebih dari 5 tahun di suatu perusahaan Alih Daya statusnya masih sebagai Pekerja Waktu tertentu (PKWT) sehingga terjadi perselisihan.

B.6. Akibat hukum.

Akibat hukum merupakan akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk

memperoleh suatu akibat yang dikehendaki dan yang diatur oleh hukum. Wujud dari akibat hukum dapat berupa:

- i. Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu keadaan hukum, contoh: usia menjadi 21 tahun, akibat hukumnya berubah dari tidak cakap menjadi cakap hukum. Dengan adanya pengampuan, lenyaplah kecakapan melakukan tindakan hukum.
- ii. Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu hubungan hukum, antara dua atau lebih subjek hukum, di mana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak lain.
- iii. Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum.¹⁵

Akibat Hukum yang terjadi pada kasus penyelesaian perselisihan yang terjadi di bidang Alih Daya bagi para pihak yang mengalami perselisihan menurut penulis adalah:

- 1) Perusahaan Alih Daya harus membayar upah kepada pekerja

¹⁵ Op.Cit., R. Soeroso, hlm 269..

Alih Daya (PKWT). Dimana upah yang diterima oleh pekerja setelah dipotong biaya tunjangan kesehatan, Jamsostek, biaya administrasi minimal sesuai dengan UMR. Hal tersebut harus tercantum di dalam perjanjian bersama sesuai ketentuan pasal 7 UU No 2 Tahun 2004 tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan Industrial. Jika hal tersebut masih dilanggar oleh perusahaan Alih Daya maka pekerja dapat melaporkan hal tersebut kepada pengawas penegak tenaga kerja agar perusahaan outsourcing tersebut dapat di kenai sanksi pidana sesuai ketentuan Pasal 185 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan sanksi administrasi sesuai ketentuan Pasal 190 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- 2) Jika seorang pekerja outsourcing (PKWT) yang telah berkerja diatas 3 tahun di suatu perusahaan Alih Daya, dimana hal tersebut dilakukan dengan pembaharuan kerja dan selama kerja pekerja tidak pernah

melakukan tindakan protes kepada perusahaan Alih Daya. Maka pekerja harus dapat menerima jika sewaktu-waktu perusahaan Alih Daya melakukan pengakhiran hubungan kerja, dimana status pekerja tersebut masih bersifat pekerja kontrak (PKWT). Namun jika pekerja Alih Daya yang telah berkerja diatas 3 tahun di suatu perusahaan Alih Daya hendaknya perusahaan Alih Daya mengangkat pekerja tersebut menjadi karyawan tetap. Jika pengusaha melanggar hal tersebut maka pekerja dapat melaporkan hal tersebut kepada pengawas penegak tenaga kerja agar perusahaan Alih Daya tersebut dapat di kenai sanksi administrasi sesuai ketentuan pasal 184 UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan pekerja hendaknya juga melaporkan hal tersebut ke pihak kepolisian agar pihak pengusaha Alih Daya dapat di proses secara pidana juga.

- 3) Jika perusahaan pengguna jasa tenaga Alih Daya merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan dari

pekerja Alih Daya tersebut, maka perusahaan Alih Daya harus bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dari pekerja Alih Daya. Jika perusahaan outsourcing tidak mau mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan dari pekerja Alih Daya maka perusahaan pengguna jasa Alih Daya dapat mengajukan gugatan wanprestasi kepada perusahaan Alih Daya di pengadilan negeri.

- 4) Walaupun pekerja Alih Daya (PKWT) berkerja di tempat perusahaan pengguna jasa tenaga Alih Daya, namun secara *De Jure* pekerja Alih Daya berdasarkan hubungan kerjanya adalah karyawan dari perusahaan Alih Daya. maka yang bertanggung jawab untuk memberikan pelatihan kerja, jaminan sosial, jaminan keselamatan kerja, kepastian upah dan lain-lain adalah perusahaan Alih Daya. Jika pengusaha Alih Daya melanggar hal tersebut maka pekerja dapat melaporkan hal tersebut kepada pengawas penegak tenaga kerja agar

perusahaan Alih Daya tersebut dapat di kenai sanksi administrasi sesuai ketentuan pasal 184 UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Akibat Hukum bagi dinas ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan dari Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka dinas ketenagakerjaan mempunyai kewajiban untuk membantu dan memfasilitasi untuk mencari jalan keluar kepada para pihak yang mengalami perselisihan tanpa merugikan pihak manapun. (*win-win solution*). Jika telah terjadi perdamaian maka dinas ketenagakerjaan akan membuat perjanjian bersama, namun jika perundingan bipartit mengalami kegagalan maka dilanjutkan perundingan tripartit. Dalam hal ini pihak pemerintah diwakili oleh mediator dari dinas ketenagakerjaan. Jika para pihak tidak menemukan titik perdamaian maka mediator akan mengeluarkan anjuran.

Dimana anjuran tersebut dapat di tindak lanjuti ke pengadilan hubungan industrial.

B.7. Penyelesaian Sengketa

Dalam Menyelesaikan sengketa perselisihan hubungan Industrial Dinas tenaga kerja dalam menyelesaikan sengketa lebih mengutamakan Alternative Dispute Resolution dibandingkan penyelesaian Sengketa melalui Litigasi. Setelah dilakukan bipartit Sesuai ketentuan Pasal 7 UU no 2 tahun 2004 tentang prosedur penyelesaian hubungan Industrial, dimana perundingan tersebut mengalami kegagalan maka akan dilanjutkan penyelesaian secara tripartit yaitu, Pihak pengusaha Alih Daya, pihak pekerja Alih Daya dan pihak pemerintah. Pada sidang mediasi untuk awal pertemuan biasanya mediator menawarkan beberapa cara proses perundingan tripartit yaitu:

1) Penyelesaian secara Arbitrase.

Dimana penyelesaian arbitrase pada hubungan Industrial tidak seperti penyelesaian arbitrase pada umumnya yang diatur didalam UU no 30 tahun 1999,

Dimana para pihak yang bertikai bebas menentukan pihak ketiga, hukum acara dan hukum material yang berlaku di antara para pihak, namun untuk Arbitrase hubungan Industrial harus tunduk pada ketentuan hukum pasal 1 angka 15 UU no 2 tahun 2004 bahwa Arbitrase hubungan industrial hanya menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja. Metode penyelesaian ini jarang sekali di pilih oleh pihak buruh maupun pengusaha. Alasannya pihak buruh dan pihak pengusaha di bidang outsourcing tidak pernah mengalami perselisihan kepentingan maupun perselisihan antar serikat pekerja. Cara penyelesaian secara arbitrase ini walaupun putusan dari arbiter bersifat final dan mengikat, namun untuk putusannya tetap harus di mintakan eksekusinya ke pengadilan negeri. Oleh sebab itu menurut para pihak cara penyelesaian secara arbitrase jika dilihat dari segi *finansial* menjadi mahal.

Cara penyelesaian secara arbitrase biasanya dipilih oleh pihak *outsourcing* dengan pihak pengguna jasa *outsourcing* dalam menangani kasus perselisihan kepentingan yang telah terjadi diantara pihak perusahaan outsourcing dengan pihak perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

2) Penyelesaian secara Mediasi.

Prosedur penyelesaian perselisihan secara mediasi sering kali menjadi pilihan dari para pihak pekerja Alih Daya dengan pihak pengusaha Alih Daya. Prosedur ini pada umumnya menangani kasus perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi diantara pihak pekerja Alih Daya dengan pihak perusahaan outsourcing.

Metode penyelesaian ini menjadi pilihan bagi para pihak yang bersengketa karena beberapa alasan yaitu:

- i. Proses penyelesaian ini menangani semua perselisihan hak, kepentingan, PHK dan serikat pekerja. Sesuai ketentuan

Pasal 1 huruf 11 Undang – Undang No 2 tahun 2004 tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.

- ii. biaya nya untuk memilih mediator gratis di tanggung oleh pemerintah daerah. Dimana mediator tersebut berasal dari kantor dinas ketenagakerjaan wilayah tempat perkara tersebut terjadi. Jika mediator hubungan Industrial mengacu pada UU no 30 tahun 1999 maka para pihak harus membayar biaya yang cukup besar diakibatkan pada UU no 30 tahun 1999 tidak mengatur mengenai siapa yang dapat menjadi mediator sehingga setiap orang dapat menjadi mediator sepanjang para pihak sepakat.
- iii. Tidak ada biaya untuk sewa tempat untuk melakukan mediasi. Karena proses mediasi dilakukan di kantor dinas ketenagakerjaan. Jika menurut UU no 30 tahun 1999 tidak aturan mengenai tempat untuk melakukan

mediasi sehingga para pihak akan mengeluarkan sejumlah biaya untuk menyewa tempat perundingan.

- iv. Jika tidak terjadi perdamaian pada proses mediasi. Hal ini menjadi syarat untuk dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan Industrial.

3) Penyelesaian Secara Konsiliasi.

Prosedur penyelesaian perselisihan secara konsiliasi tidak menjadi pilihan bagi para pihak. Prosedur ini pada umumnya menangani kasus perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi diantara pihak pekerja Alih Daya dengan pihak perusahaan Alih Daya.

Hal ini menjadi tidak pilihan bagi para pihak yang bersengketa karena beberapa hal yaitu:

- i. terdapat biaya yang cukup mahal untuk memilih konsiliator. Dimana konsiliator merupakan pihak swasta. (dimanayang menjadi konsiliator

kebanyakan orang-orang yang pernah berkerja di kantor kementerian ketenagakerjaan dan telah ditetapkan oleh menteri ketenagakerjaan sesuai ketentuan pasal 1 huruf 14 UU no 2 tahun 2004). Jika mengacu pada UU no 30 tahun 1999 maka untuk menjadi konsiliator tidak memerlukan penetapan dari menteri ketenagakerjaan.

- ii. Terdapat biaya untuk sewa tempat untuk melakukan perundingan tripartit. Hal tersebut memakan waktu dan meningkatkan biaya penyelesaian perselisihan. Pada umumnya alasan ini kebanyakan yang menjadi alasan penolakan dari pihak pekerja Alih Daya. Karena pihak pekerja Alih Daya merupakan dari golongan menengah bawah sehingga hal tersebut menjadi pertimbangan dari pihak pekerja.
- iii. Jika dilakukan di tempat pengusaha Alih Daya

menurut pihak pekerja maka tempat tersebut menjadi daerah tidak netral dan pihak buruh merasa tertekan sehingga gampang sekali terintimidasi dari pihak pengusaha.

- iv. Konsiliator tidak dapat menangani perselisihan hak.
- v. Anjuran dari pihak konsiliator tidak bersifat final dan mengikat. Produk anjuran tersebut hampir sama dengan anjuran dari mediator. Alasan ini tersebut yang menjadi pertimbangan para pihak tidak memilih prosedur penyelesaian secara konsiliasi. Jika tidak terjadi perdamaian maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran untuk menyelesaikan perselisihan tersebut ke pengadilan hubungan Industrial.

B.8. Kendala- Kendala bagi mediator dinas ketenagakerjaan dalam perundingan tripartit dalam menyelesaikan kasus perselisihan Hak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan alih daya.

- a) Saat ini ada beberapa dinas tenaga ketenagakerjaan yang kekurangan mediator bersertifikasi seperti dinas ketenagakerjaan wilayah Tangerang Selatan. Oleh karena itu penulis memberikan contoh yang terjadi di dinas ketenagakerjaan Tangerang Selatan.

No	Jumlah kasus	Selesai dengan perjanjian bersama	Selesai dengan anjuran	Persentase keberhasilan Tripartit
1	2	1	1	50%
2	1	0	1	0%
3	3	0	3	0%

Rendahnya persentase keberhasilan tripartit di dinas ketenagakerjaan Tangerang selatan diakibatkan hanya ada satu orang mediator yang dapat

bertugas menyelesaikan perselisihan.

- b) Berdasarkan ketentuan pasal 1 huruf 12 UU no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pasal 1 - 2 permenkertrans no 17 tahun 2014 dan pasal 1 angka 9 Permenpan dan RB no 83 tahun 2020 tentang jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial hanya mediator tenaga kerja saja yang berhak menangani semua perselisihan di antara para pihak di hubungan industrial. Hal tersebut membuat perbedaan yang sangat mendalam dengan alternative penyelesaian sengketa pada umumnya yang di atur di dalam UU no 30 tahun 1999 tentang Arbitrase

dan Alternative Penyelesaian Sengketa. Dimana, berdasarkan UU tersebut para pihak bebas menentukan metode penyelesaian sengketa dan pihak ketiga yang terlibat untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

- c) Sesuai ketentuan pasal 8 Permenpan dan RB no 83 tahun 2020 tentang jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial, maka upah seorang mediator telah di tentukan, namun upah yang diterima mediator dirasa kecil tidak sesuai dengan tugas dan fungsi mediator hubungan industrial. Dimana pekerjaan mediator terasa sangat berat tanggung jawab namun untuk upah yang di terima oleh mediator sangat kecil, sehingga banyak PNS yang menolak menjadi mediator di daerah. Hal ini mengakibatkan perbedaan yang sangat mencolok dimana apabila jika seseorang menjadi pihak ketiga berdasarkan UU No 30 tahun 1999 maka upah yang diperoleh berdasarkan kesepakatan dari para pihak dan tidak ada batasan mengenai upah sebatas para pihak telah menyetujuinya.
- d) Akibat kurangnya mediator ketenagakerjaan di daerah, sehingga mediator ketenagakerjaan tidak dapat melakukan tugas sesuai ketentuan pasal 7 huruf a dan pasal 8 angka 1 Permenakertrans no 17 tahun 2014 yaitu melakukan pembinaan dan sosialisasi mengenai regulasi-regulasi di bidang hubungan Industrial kepada para pihak. Sehingga pihak pekerja dan pihak pengusaha outsourcing terjadi perbedaan penafsiran mengenai regulasi hukum ketenagakerjaan sehingga menimbulkan perselisihan.
- e) Saat mediator berusaha melakukan perundingan tripartit apabila, para pihak bertikai memegang teguh prinsipnya tanpa mau saling mengalah. Hal ini membuat proses tripartit mengalami kegagalan.

C. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas maka merujuk pada UU No. 30 Tahun 1999, proses tripartit pada penyelesaian sengketa hubungan industrial sesungguhnya merupakan bentuk alternatif penyelesaian sengketa. Berdasarkan prinsip *Party Autonomy* pada Alternatif Penyelesaian Sengketa dijelaskan

adanya kebebasan para pihak untuk menentukan metode penyelesaian sengketa dan pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian sengketa mereka, sedangkan dalam Tripartit Ketenagakerjaan telah diatur jenis-jenis sengketa dan metode penyelesaiannya, dimana untuk sengketa pada Perusahaan Alih Daya yaitu sengketa Perselisihan Hak hanya dapat diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi, sedangkan sengketa Perselisihan Hak hanya dapat diselesaikan secara Mediasi.

Disamping itu mengambil data dari dinas tenaga kerja Tangerang mediator yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum dapat menjamin peran dan fungsi mediator yang seharusnya independen dan imparial dalam membantu para pihak untuk menyelesaikan sengketa, belum lagi persoalan teknis seperti upah mediator yang relatif rendah dan keterbatasan jumlah mediator merupakan fakta lain perlunya perbaikan pada proses penyelesaian tripartit.

Daftar Pustaka.

Buku :

R Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2011

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa ,1996

Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Jakarta : Intermasa, 2010

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta : Liberty, 1999

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang- Undang Dasar 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Indonesia, Undang-undang republik Indonesia no 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif penyelesaian sengketa.

Indonesia, Undang- Undang Republik Indonesia no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Indonesia, Undang- Undang Republik Indonesia no 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Indonesia, Undang – Undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

Indonesia, Keputusan Presiden Republik Indonesia nomor 107 Tahun 2004 tentang dewan pengupahan.

Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan pekerjaan waktu tertentu

Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan Industrial serta tata kerja mediasi

Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Indonesia, Peraturan pemerintah no 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan PHK.

Indonesia, Peraturan Menteri Pendayagunaan aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi Republik Indonesia no 83 tahun 2020 tentang jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial.

Website

[http://jdih.balikipapan.go.id/index.php/berita-nasional/101-investsi-asing-di-indonesia-memetik-manfaat-](http://jdih.balikipapan.go.id/index.php/berita-nasional/101-investsi-asing-di-indonesia-memetik-manfaat-liberalisasi)

[liberalisasi](http://jdih.balikipapan.go.id/index.php/berita-nasional/101-investsi-asing-di-indonesia-memetik-manfaat-liberalisasi), ditelusuri 23 Agustus 2021

<https://www.dslalawfirm.com/id/perbadaan-pkwt-dan-pkwt/>, ditelusuri 23 Agustus 2021

<https://www.dslalawfirm.com/perseli-sihan-hubungan-industrial/>, ditelusuri 23 Agustus 2021

<https://www.dslalawfirm.com/outsourcing/>, ditelusuri 23 Agustus 2021