

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Outsourcing*

Secara umum, istilah “outsourcing” diartikan sebagai alih daya (*work*). Menurut definisi Maurice Griebner, outsourcing adalah pengalihan sebagian kegiatan perusahaan dan hak pengambilan keputusan kepada pihak lain (*outside provider*), sehingga menghubungkan proses ini dengan perjanjian kerjasama.

Outsourcing juga dapat dikatakan sebagai pengalihan sebagian atau seluruh kegiatan suatu perusahaan kepada pihak lain berdasarkan suatu perjanjian kontrak. *Outsourcing* sering disamakan dengan jasa pengiriman pekerjaan. Padahal, outsourcing adalah pengalihan fungsi pemantauan dan manajemen proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa.⁴

Ada 3 unsur penting dalam *outsourcing* yaitu :

- a. Pemindehan fungsi pengawasan
- b. Pendegelasan tanggung jawab atau tugas suatu Perusahaan
- c. Menitikberatkan pada hasil atau *output* yang ingin dicapai oleh Perusahaan

Seiring berjalannya waktu, tujuan outsourcing menjadi lebih kompleks dari sekedar berbagi risiko pekerjaan. Pengalihdayaan tidak hanya

⁴ Hafizh, Dean Fadurohman, et al. "Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Lemhannas RI* 10.3 (2022): 212-223.

menjadi pemecah masalah, namun juga alat manajemen untuk mendukung tujuan bisnis.⁵

Perjanjian kerja alih daya merupakan hubungan kerja sama antara perusahaan alih daya (*vendor*) dengan perusahaan pengguna jasa yang diikat dalam suatu perjanjian tertulis. Perjanjian tersebut dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja. Pekerjaan yang dapat dialihkan (diperjanjikan) adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, atau pekerjaan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut dapat berupa, antara lain, usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi karyawan perusahaan, usaha tenaga keamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, ataupun usaha penyediaan tenaga pekerja dan sebagainya.⁶ Secara umum pengertian outsourcing adalah:

- a) Penyerahan tanggung jawab kegiatan perusahaan kepada pihak ketiga sebagai pengawas pelayanan yang telah disepakati.
- b) Penyerahan kegiatan, tugas atau pun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

⁵ Nabilah, Azzah Farah, and Dipo Wahjoeno. "HAK PEKERJA ALIH DAYA JIKA TERJADI PERALIHAN PERUSAHAAN ALIH DAYA." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3.2 (2023): 1194-1211.

⁶ Iftida Yasar, *Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing*, Gramedia Digital, Jakarta, 2013, hal. 3

2. Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

oleh pemberi kerja, termasuk kepatuhannya terhadap undang-undang dan peraturan terkait serta dampaknya terhadap posisi negosiasi pekerja. Untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan adil, temuan penelitian ini diyakini dapat memberikan saran untuk menyempurnakan kebijakan dan prosedur seputar PHK sepihak. Syarat-syarat perjanjian, proses pemutusan kerja dan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja biasanya termasuk dalam Upaya hukum yang diberikan kepada pekerja outsourcing sehubungan dengan perjanjian kerja outsourcing antara PT Bravo Satria Perkasa. Hal ini tergantung pada sejumlah keadaan.⁷ Berikut beberapa opsi untuk dipikirkan:

- a. Pemeriksaan Kontrak: Karyawan dapat meminta pengacara atau ahli hukum untuk memeriksa perjanjian kerja outsourcing mereka. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah syarat-syarat kontrak sejalan dengan undang-undang yang relevan dan cukup melindungi hak-hak pekerja.
- b. Tindakan Hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja yang Salah: jika seorang karyawan mencurigai bahwa pemutusan hubungan kerja mereka melanggar hukum atau tidak sesuai dengan standar hukum karena alasan yang sah, mereka mempunyai pilihan untuk mengajukan tuntutan hukum di pengadilan dan mencari penyelesaian atau kompensasi yang sesuai dan dianggap adil.

⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003

- c. Mediasi atau Negosiasi: Karyawan dan Perusahaan dapat berupaya untuk memediasi dan menegosiasikan penyelesaian secara bersahabat sebelum mengambil tindakan hukum apa pun. Mediasi berfungsi sebagai metode yang efisien untuk menyelesaikan perselisihan dengan lebih cepat dan ekonomis dibandingkan dengan melanjutkan ke pengadilan.
- d. Laporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan: pekerja juga dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, termasuk yang berasal dari DINASKER kementerian dan pengawasan ketenagakerjaan, untuk mencari bantuan dalam menangani peringatan dan menegakkan hak-hak hukum mereka.
- e. Keluhan kepada Serikat Pekerja atau Asosiasi Profesi: jika seorang karyawan tergabung dalam serikat pekerja atau organisasi buruh, mereka dapat meminta bantuan dari organisasi tersebut untuk mendapatkan dukungan hukum dan perlindungan terhadap apa yang mereka anggap sebagai pemecatan yang tidak adil.

Dalam keadaan apa pun, penting untuk mengevaluasi secara hati-hati tindakan hukum yang harus Anda ambil mengingat keadaan unik Anda dan rekomendasi dari pakar hukum ketenagakerjaan. Bukti-bukti yang ada dan kepatuhan terhadap prosedur hukum yang telah ditetapkan juga dapat berdampak pada hasil suatu perbuatan hukum.

3. Tenaga Kerja

Pemeriksaan Kontrak: Karyawan dapat meminta pengacara atau ahli hukum untuk memeriksa perjanjian kerja outsourcing mereka. Tujuannya adalah

untuk menentukan apakah syarat-syarat kontrak sejalan dengan undang-undang yang relevan dan cukup melindungi hak-hak pekerja. Tindakan Hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja yang Salah: jika seorang karyawan mencurigai bahwa pemutusan hubungan kerja mereka melanggar hukum atau tidak sesuai dengan standar hukum karena alasan yang sah, mereka mempunyai pilihan untuk mengajukan tuntutan hukum di pengadilan dan mencari penyelesaian atau kompensasi yang sesuai dan dianggap adil. Mediasi atau Negosiasi: Karyawan dan Perusahaan dapat berupaya untuk memediasi dan menegosiasikan penyelesaian secara bersahabat sebelum mengambil tindakan hukum apa pun. Mediasi berfungsi sebagai metode yang efisien untuk menyelesaikan perselisihan dengan lebih cepat dan ekonomis dibandingkan dengan melanjutkan ke pengadilan.⁸

Laporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan: pekerja juga dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, termasuk yang berasal dari DINASKER kementerian dan pengawasan ketenagakerjaan, untuk mencari bantuan dalam menangani peringatan dan menegakkan hak-hak hukum mereka. Keluhan kepada Serikat Pekerja atau Asosiasi Profesi: jika seorang karyawan tergabung dalam serikat pekerja atau organisasi buruh, mereka dapat meminta bantuan dari organisasi tersebut untuk mendapatkan dukungan hukum dan perlindungan terhadap apa yang mereka anggap sebagai pemecatan yang tidak adil.

⁸ uin, F. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). Jurnal Cita Hukum, 3(1).

Dalam keadaan apa pun, penting untuk mengevaluasi secara hati-hati tindakan hukum yang harus Anda ambil mengingat keadaan unik Anda dan rekomendasi dari pakar hukum ketenagakerjaan. Bukti-bukti yang ada dan kepatuhan terhadap prosedur hukum yang telah ditetapkan juga dapat berdampak pada hasil suatu perbuatan hukum.

Pada tahun 1970-an, Badan Pusat Statistik Indonesia menetapkan batas usia kerja pada individu yang berumur 10 tahun atau lebih. Namun, seiring dengan pelaksanaan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja), batas usia kerja tersebut diubah menjadi 15 tahun atau lebih, mengikuti anjuran dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Menurut Sumarsono 2003, dalam konteks pasar tenaga kerja, penduduk dibagi menjadi dua kategori, yaitu golongan aktif secara ekonomis dan golongan non-aktif. Angkatan kerja termasuk dalam golongan yang aktif secara ekonomis. Kelompok ini terdiri atas individu yang menawarkan tenaganya dan berhasil mendapatkan pekerjaan (*employed*), serta mereka yang juga menawarkan tenaganya namun belum berhasil memperoleh pekerjaan (*unemployed*).

4. Perjanjian kerja

oleh pemberi kerja, termasuk kepatuhannya terhadap undang-undang dan peraturan terkait serta dampaknya terhadap posisi negosiasi pekerja. Untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan adil, temuan penelitian ini diyakini dapat memberikan saran untuk menyempurnakan kebijakan dan hukum yang diberikan kepada pekerja outsourcing sehubungan dengan perjanjian kerja outsourcing antara PT Bravo Satria Perkasa. Hal ini tergantung

pada sejumlah keadaan. Berikut beberapa opsi untuk dipikirkan: Pemeriksaan Kontrak: Karyawan dapat meminta pengacara atau ahli hukum untuk memeriksa perjanjian kerja outsourcing mereka. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah syarat-syarat kontrak sejalan dengan undang-undang yang relevan dan cukup melindungi hak-hak pekerja.

Tindakan Hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja yang Salah: jika seorang karyawan mencurigai bahwa pemutusan hubungan kerja mereka melanggar hukum atau tidak sesuai dengan standar hukum karena alasan yang sah, mereka mempunyai pilihan untuk mengajukan tuntutan hukum di pengadilan dan mencari penyelesaian atau kompensasi yang sesuai dan dianggap adil.

Mediasi atau Negosiasi: Karyawan dan Perusahaan dapat berupaya untuk memediasi dan menegosiasikan penyelesaian secara bersahabat sebelum mengambil tindakan hukum apa pun. Mediasi berfungsi sebagai metode yang efisien untuk menyelesaikan perselisihan dengan lebih cepat dan ekonomis dibandingkan dengan melanjutkan ke pengadilan. Laporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan: pekerja juga dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, termasuk yang berasal dari DINASKER kementerian dan pengawasan ketenagakerjaan, untuk mencari bantuan dalam menangani peringatan dan menegakkan hak-hak hukum mereka.⁹

Keluhan kepada Serikat Pekerja atau Asosiasi Profesi: jika seorang karyawan tergabung dalam serikat pekerja atau organisasi buruh, mereka dapat

⁹ Ketenagakerjaan melalui Mediasi. Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial.

meminta bantuan dari organisasi tersebut untuk mendapatkan dukungan hukum dan perlindungan terhadap apa yang mereka anggap sebagai pemecatan yang tidak adil.

Dalam keadaan apa pun, penting untuk mengevaluasi secara hati-hati tindakan hukum yang harus Anda ambil mengingat keadaan unik Anda dan rekomendasi dari pakar hukum ketenagakerjaan. Bukti-bukti yang ada dan kepatuhan terhadap prosedur hukum yang telah ditetapkan juga dapat berdampak pada hasil suatu perbuatan hukum.

5. Penyelesaian Sengketa Secara Litigasi

Pihak yang bersengketa dapat menyelesaikan sengketa melalui jalur litigasi atau lembaga peradilan negara. Ini berarti bahwa sengketa tersebut akan diperiksa dalam siklus persidangan oleh hakim pengadilan. Sebuah Mahkamah Agung menjalankan penyelenggaraan peradilan, dan ada badan peradilan di bawahnya. Beberapa badan peradilan ini berada di bawah Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, Peradilan Tata Usaha Negara, dan Mahkamah Konstitusi.¹⁰

Salah satu keuntungan penyelesaian sengketa secara litigasi adalah bahwa putusan pengadilan memiliki kekuatan hukum yang pasti, bersifat final, dan menetapkan apa yang terjadi di antara kedua pihak. (*win and lose position*), dan dapat dipaksakan pelaksanaan putusan apabila pihak yang kalah tidak mau melaksanakan isi putusan pengadilan (*eksekusi*). Oleh

¹⁰ Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase & Alternative Penyelesaian Sengketa: Suatu Pengantar* (Jakarta: Fikahati Aneka, 2002), h. 155.

Sudikno Mertokusumo¹¹ dikatakan bahwa putusan pengadilan mempunyai tiga macam kekuatan yang merupakan keistimewaan penyelesaian sengketa secara litigasi, yakni putusan pengadilan mempunyai kekuatan mengikat, kekuatan pembuktian, dan kekuatan eksekutorial atau kekuatan untuk dilaksanakan.

- Kekuatan Mengikat

Putusan hakim mempunyai kekuatan mengikat, yang berarti bahwa kedua belah pihak harus tunduk padanya. Keputusan ini tidak dapat diubah oleh pengadilan yang lebih tinggi kecuali dalam situasi yang sangat luar biasa (*peninjauan Kembali/request civil*).

Terikatnya para pihak pada putusan hakim itu, baik dalam arti positif maupun negative. Mengikat dalam arti positif, yakni apa yang telah diputus oleh hakim harus dianggap benar (*res judicata pro Veritate habetur*). Mengikat dalam arti negative, yakni hakim tidak boleh memutus lagi perkara yang pernah diputus sebelumnya antara pihak yang sama sereta mengenai pokok perkara yang sama (*nebis in dem*).

- Kekuatan Pembuktian

Putusan hakim memiliki kekuatan pembuktian, yang berarti bahwa sesuatu yang diputuskan telah jelas. Tujuan mendokumentasikan putusan hakim dalam bentuk tertulis, yang merupakan dokumen autentik, adalah untuk digunakan sebagai bukti bagi pihak yang mungkin perlu mengajukan

¹¹ Sudikno Mertokusumo, 1993, Hukum Acara Perdata Indonesia, Yogyakarta

banding, kasasi, peninjauan kembali, atau upaya hukum lainnya, serta untuk melaksanakan putusan.

- Kekuatan Eksekutorial

Putusan hakim memiliki kekuatan eksekutorial, yang berarti bahwa mereka bertujuan untuk menyelesaikan suatu persoalan atau perkara dan menetapkan hukum saja, bukan hanya memaksakan pelaksanaannya. Jika putusan itu tidak dapat dilaksanakan, kekuatan mengikatnya tidak cukup.

Akibatnya, putusan hakim memiliki kekuatan eksekutorial, yaitu kekuatan untuk memaksakan putusan hakim secara paksa oleh pemerintah

6. Penyelesaian Sengketa Secara Non Litigasi

Penyelesaian non-litigasi merujuk pada metode penyelesaian sengketa yang dilakukan di luar pengadilan, yang sering disebut sebagai lembaga alternatif penyelesaian sengketa. Dalam jalur non-litigasi, terdapat berbagai bentuk penyelesaian sengketa, salah satunya adalah arbitrase.¹²

1. Konsultasi

Konsultasi adalah suatu kegiatan yang bersifat pribadi antara konsultan dan klien. Dalam proses ini, konsultan memberikan pandangan dan pendapat yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan klien. Peran konsultan dalam penyelesaian sengketa tidak bersifat dominan; mereka hanya memberikan opini hukum sesuai permintaan klien. Adapun keputusan

¹² Al-Bayyinah: *Journal of Islamic Law*-ISSN: 1979-7486(p);2580-5088 (e) Volume VI Number 2, pp. 99-113

terkait penyelesaian sengketa tersebut sepenuhnya ada di tangan para pihak yang terlibat.

2. Negosiasi

Secara harfiah, negosiasi berarti musyawarah atau perundingan. Ini adalah proses penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh para pihak sendiri, tanpa intervensi pihak ketiga, dengan tujuan mencapai solusi yang dianggap adil. Hasil dari negosiasi biasanya berupa kesepakatan kompromi yang diterima oleh semua pihak.

3. Mediasi

Menurut Peraturan MA No. 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, mediasi adalah metode penyelesaian sengketa melalui proses perundingan yang melibatkan seorang mediator. Dalam PERMA No. 1 Tahun 2008, ditekankan bahwa mediator memainkan peran yang sangat penting. Sebagai fasilitator, mediator harus mampu mencari alternatif solusi untuk sengketa yang dihadapi. Apabila para pihak mengalami kesulitan menemukan jalan keluar, mediator dituntut untuk memberikan solusi yang bisa disepakati oleh semua pihak yang bersengketa. Di sinilah terlihat betapa krusialnya peran mediator.

4. Konsiliasi

Konsiliasi adalah proses alternatif dalam penyelesaian sengketa yang melibatkan satu atau lebih pihak ketiga. Pihak ketiga ini bertugas membantu menyelesaikan perselisihan. Dalam praktiknya, konsiliasi mirip dengan mediasi, namun ada perbedaan dengan adanya kerangka hukum

yang lebih formal. Proses konsiliasi biasanya melibatkan beberapa tahap, mulai dari penyerahan sengketa kepada komisi konsiliasi. Selanjutnya, komisi akan mendengarkan keterangan lisan dari semua pihak dan, berdasarkan fakta yang disampaikan, akan menyusun laporan yang berisi kesimpulan serta usulan penyelesaian sengketa.

7. Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi

Mediasi adalah salah satu metode penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Proses Mediasi dapat melibatkan orang lain atau pihak ketiga, berbeda dengan negosiasi. Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Dasar hukum untuk mediasi diberikan dalam Pasal 6, Ayat 3, 4, 5 tentang arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa.

Pasal 6 ayat 1 Pasal 13 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 mengatur, apabila perselisihan atau perselisihan antar para pihak tidak dapat diselesaikan, maka perselisihan atau perselisihan itu dapat diselesaikan dengan perjanjian tertulis antara para pihak dengan bantuan seorang atau lebih pihak yang harus diselesaikan melalui konsultasi profesional oleh mediator. oleh pemberi kerja, termasuk kepatuhannya terhadap undang-undang dan peraturan terkait serta dampaknya terhadap posisi negosiasi pekerja. Untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan adil, temuan penelitian ini diyakini dapat memberikan saran untuk menyempurnakan kebijakan dan prosedur seputar hukum yang diberikan kepada pekerja outsourcing sehubungan dengan perjanjian kerja outsourcing. Hal ini tergantung pada sejumlah keadaan. Berikut beberapa opsi untuk dipikirkan: Pemeriksaan Kontrak: Karyawan dapat

meminta pengacara atau ahli hukum untuk memeriksa perjanjian kerja outsourcing mereka. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah syarat-syarat kontrak sejalan dengan undang-undang yang relevan dan cukup melindungi hak-hak pekerja. Tindakan Hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja yang Salah: jika seorang karyawan mencurigai bahwa pemutusan hubungan kerja mereka melanggar hukum atau tidak sesuai dengan standar hukum karena alasan yang sah, mereka mempunyai pilihan untuk mengajukan tuntutan hukum di pengadilan dan mencari penyelesaian atau kompensasi yang sesuai dan dianggap adil.

Mediasi atau Negosiasi: Karyawan dan Perusahaan dapat berupaya untuk memediasi dan menegosiasikan penyelesaian secara bersahabat sebelum mengambil tindakan hukum apa pun. Mediasi berfungsi sebagai metode yang efisien untuk menyelesaikan perselisihan dengan lebih cepat dan ekonomis dibandingkan dengan melanjutkan ke pengadilan. Laporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan: pekerja juga dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, termasuk yang berasal dari DINASKER kementerian dan pengawasan ketenagakerjaan, untuk mencari bantuan dalam menangani peringatan dan menegakkan hak-hak hukum mereka. Keluhan kepada Serikat Pekerja atau Asosiasi Profesi: jika seorang karyawan tergabung dalam serikat pekerja atau organisasi buruh, mereka dapat meminta bantuan dari organisasi

tersebut untuk mendapatkan dukungan hukum dan perlindungan terhadap apa yang mereka anggap sebagai pemecatan yang tidak adil.¹³

Dalam keadaan apa pun, penting untuk mengevaluasi secara hati-hati tindakan hukum yang harus Anda ambil mengingat keadaan unik Anda dan rekomendasi dari pakar hukum ketenagakerjaan. Bukti-bukti yang ada dan kepatuhan terhadap prosedur hukum yang telah ditetapkan juga dapat berdampak pada hasil suatu perbuatan hukum.

Achmad Ali menyatakan mediator bersifat netral dan tidak bertindak sebagai hakim, tidak mempunyai kewenangan mengambil keputusan. Sebaliknya, mediator melakukan percakapan tatap muka dengan pihak-pihak yang bersengketa dan menggunakan keahlian khusus untuk mendengarkan permasalahan para pihak, mengajukan pertanyaan, bernegosiasi dan mengambil keputusan, sehingga menggerakkan para pihak untuk mengambil keputusan. Solusi mereka terhadap persengketa mereka.¹⁴

Pihak ketiga yang bertindak sebagai mediator akan berusaha mendamaikan para pihak yang bersengketa dengan memberikan usulan penyelesaian perselisihan tersebut. Apabila usulan tersebut tidak diterima oleh para pihak, maka mediator dapat tetap menjalankan fungsi mediasinya dengan

¹³ Barda Nawawi Arief, "*Mediasi Penal Penyelesaian Perkara Pidana Di Luar Pengadilan*", Pustaka Magister, Semarang, 2012, hlm 2

¹⁴ Achmad Ali, 1999, *Pengadilan dan Masyarakat*, Hasanuddin University press.

mengajukan usulan baru. Karena itu adalah salah satu fungsi utama mediator adalah mencari berbagai Solusi, mengidentifikasi hal-hal yang dapat disepakati oleh para pihak, dan membuat usulan-usulan baru yang dapat mengakhiri sengketa.

8. Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitrase

Pemeriksaan Kontrak: Karyawan dapat meminta pengacara atau ahli hukum untuk memeriksa perjanjian kerja outsourcing mereka. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah syarat-syarat kontrak sejalan dengan undang-undang yang relevan dan cukup melindungi hak-hak pekerja. **Tindakan Hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja yang Salah:** jika seorang karyawan mencurigai bahwa pemutusan hubungan kerja mereka melanggar hukum atau tidak sesuai dengan standar hukum karena alasan yang sah, mereka mempunyai pilihan untuk mengajukan tuntutan hukum di pengadilan dan mencari penyelesaian atau kompensasi yang sesuai dan dianggap adil. **Mediasi atau Negosiasi:** Karyawan dan Perusahaan dapat berupaya untuk memediasi dan menegosiasikan penyelesaian secara bersahabat sebelum mengambil tindakan hukum apa pun. Mediasi berfungsi sebagai metode yang efisien untuk menyelesaikan perselisihan dengan lebih cepat dan ekonomis dibandingkan dengan melanjutkan ke pengadilan. **Laporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan:** pekerja juga dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, termasuk yang berasal dari DINASKER kementerian dan pengawasan ketenagakerjaan, untuk mencari bantuan dalam menangani peringatan dan menegakkan hak-hak hukum

mereka. Keluhan kepada Serikat Pekerja atau Asosiasi Profesi: jika seorang karyawan tergabung dalam serikat pekerja atau organisasi buruh, mereka dapat meminta bantuan dari organisasi tersebut untuk mendapatkan dukungan hukum dan perlindungan terhadap apa yang mereka anggap sebagai pemecatan yang tidak adil.¹⁵

Dalam keadaan apa pun, penting untuk mengevaluasi secara hati-hati tindakan hukum yang harus Anda ambil mengingat keadaan unik Anda dan rekomendasi dari pakar hukum ketenagakerjaan. Bukti-bukti yang ada dan kepatuhan terhadap prosedur hukum yang telah ditetapkan juga dapat berdampak pada hasil suatu perbuatan hukum.

1. Arbitrase ad hoc

Merupakan suatu prosedur arbitrase yang terbentuk setelah timbul suatu perselisihan dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ketika perselisihan terselesaikan, perjanjian berakhir.. Arbitrase jenis ini biasanya dipergunakan oleh masyarakat hukum adat, sengketa perburuhan, dan ganti rugi.

2. Arbitrase institusional

Arbitrase jenis ini merupakan jenis arbitrase yang keberadaan dan kewenangannya untuk memeriksa dan memutus sengketa antar pihak yang bersengketa diakui.

9. Penyelesaian Sengketa Melalui Konsiliasi

¹⁵ Republik Indonesia, “UU Noor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa” dalam Gatot Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*. Cet. I; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006.

Arbitrase, seperti halnya mediasi, adalah proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan antara pihak-pihak yang bersengketa dengan melibatkan pihak ketiga yang netral dan tidak memihak. Pada umumnya mediator dan konsiliator berperan sebagai perantara dalam melakukan komunikasi antara pihak-pihak yang berkonflik sehingga dapat ditemukan solusi yang memuaskan bagi para pihak itu sendiri. Namun peran mediator hanya sebatas melakukan aktivitas seperti menentukan waktu dan tempat pertemuan konflik pihak-pihak yang berkonflik. menentukan topik pembicaraan, menyampaikan pesan dari satu pihak ke pihak lain bila tidak dapat disampaikan secara langsung atau para pihak tidak ingin bertemu langsung.¹⁶

Pada saat yang sama, selain menjalankan tugas yang sama sebagai arbiter, mediator juga dapat mengusulkan penyelesaian atau usulan penyelesaian sengketa yang secara teoritis berada di luar kewenangannya. Jika terjadi arbitrase atau mediasi Penyelesaian akhir sengketa selalu bergantung pada persetujuan para pihak yang terlibat.

konsiliasi didefinisikan sebagai penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.¹⁷

10. Hukum Kontrak

¹⁶ Prinst, Darwan, 2000. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Citra Aditya Bakti, Bandung.

¹⁷ Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut B.W., "overenkomst" termasuk kata persetujuan, karena istilah Inggris "kontrak" berasal dari kata Belanda "overeenkomen", yang berarti "menyetujui" atau "menyetujui." Kami mengikuti prinsip kesepakatan. Akibatnya, persyaratan penerjemahan juga harus mengikuti prinsip konsistensi.¹⁸

Buku III KUHPerdara pasal 1313 mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan dengan mana salah satu orang atau lebih melakukan sesuatu.

Rumusan dari pasal ini adalah:

- a. Suatu perbuatan;
- b. Satu orang atau lebih dari satu orang
- c. Perbuatan tersebut melahirkan perikatan-perikatan di antara pihak-pihak yang berjanji

Definisi dalam Pasal 1313 KUHPerdara hanya didefinisikan sebagai "perbuatan" saja, yang membuatnya terlalu umum dan tidak jelas. Ini karena pengertiannya luas, mencakup baik perbuatan hukum maupun perbuatan faktual. Selain itu, definisinya jelas.¹⁹ oleh pemberi kerja, termasuk kepatuhannya terhadap undang-undang dan peraturan terkait serta dampaknya terhadap posisi negosiasi pekerja. Untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan adil, temuan penelitian ini diyakini dapat memberikan saran untuk menyempurnakan kebijakan dan prosedur seputar PHK sepihak. Syarat perjanjian, proses pemutusan hubungan kerja dan perlindungan

¹⁸ Moc. Chidir Ali, H. Achmad Samsudin dan Mashudi, *Pengertian-Pengertian Elementer Hukum Perjanjian Perdata*, (Bandung: Mandar Maju, 1993), h. 21.

¹⁹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2005), h. 118.

hukum yang diberikan kepada pekerja biasanya termasuk dalam upaya hukum yang diberikan kepada pekerja outsourcing sehubungan dengan perjanjian kerja outsourcing antara PT Bravo Satria Perkasa. Hal ini tergantung pada sejumlah keadaan. Berikut beberapa opsi untuk dipikirkan:

Pemeriksaan Kontrak: Karyawan dapat meminta pengacara atau ahli hukum untuk memeriksa perjanjian kerja outsourcing mereka. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah syarat-syarat kontrak sejalan dengan undang-undang yang relevan dan cukup melindungi hak-hak pekerja.

Tindakan Hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja yang Salah: jika seorang karyawan mencurigai bahwa pemutusan hubungan kerja mereka melanggar hukum atau tidak sesuai dengan standar hukum karena alasan yang sah, mereka mempunyai pilihan untuk mengajukan tuntutan hukum di pengadilan dan mencari penyelesaian atau kompensasi yang sesuai dan dianggap adil.

Mediasi atau Negosiasi: Karyawan dan Perusahaan dapat berupaya untuk memediasi dan menegosiasikan penyelesaian secara bersahabat sebelum mengambil tindakan hukum apa pun. Mediasi berfungsi sebagai metode yang efisien untuk menyelesaikan perselisihan dengan lebih cepat dan ekonomis dibandingkan dengan melanjutkan ke pengadilan.

Laporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan: pekerja juga dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, termasuk yang berasal dari DINASKER kementerian dan pengawasan ketenagakerjaan, untuk mencari bantuan dalam menangani peringatan dan menegakkan hak-hak hukum mereka.

Keluhan kepada Serikat Pekerja atau Asosiasi Profesi: jika seorang karyawan tergabung dalam serikat pekerja atau organisasi buruh, mereka dapat meminta bantuan dari organisasi tersebut untuk mendapatkan dukungan hukum dan perlindungan terhadap apa yang mereka anggap sebagai pemecatan yang tidak adil.

Dalam keadaan apa pun, penting untuk mengevaluasi secara hati-hati tindakan hukum yang harus Anda ambil mengingat keadaan unik Anda dan rekomendasi dari pakar hukum ketenagakerjaan. Bukti-bukti yang ada dan kepatuhan terhadap prosedur hukum yang telah ditetapkan juga dapat berdampak pada hasil suatu perbuatan hukum.

Mengenai rumusan yang terlalu umum ini, dapat mencakup hal-hal di bidang hukum keluarga, seperti janji kawin, yang juga merupakan perjanjian tetapi dengan sifat yang berbeda. oleh pemberi kerja, termasuk kepatuhannya terhadap undang-undang dan peraturan terkait serta dampaknya terhadap posisi negosiasi pekerja. Untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan adil, temuan penelitian ini diyakini dapat memberikan saran untuk menyempurnakan kebijakan dan prosedur seputar PHK sepihak. Syarat-syarat perjanjian, proses pemutusan hubungan kerja dan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja biasanya termasuk dalam upaya hukum yang diberikan kepada pekerja outsourcing sehubungan dengan perjanjian kerja outsourcing antara PT Bravo Satria Perkasa. Hal ini tergantung pada sejumlah keadaan. Berikut beberapa opsi untuk dipikirkan:

Pemeriksaan Kontrak: Karyawan dapat meminta pengacara atau ahli hukum

untuk memeriksa perjanjian kerja outsourcing mereka. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah syarat-syarat kontrak sejalan dengan undang-undang yang relevan dan cukup melindungi hak-hak pekerja.²⁰

Tindakan Hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja yang Salah: jika seorang karyawan mencurigai bahwa pemutusan hubungan kerja mereka melanggar hukum atau tidak sesuai dengan standar hukum karena alasan yang sah, mereka mempunyai pilihan untuk mengajukan tuntutan hukum di pengadilan dan mencari penyelesaian atau kompensasi yang sesuai dan dianggap adil. Mediasi atau Negosiasi: Karyawan dan Perusahaan dapat berupaya untuk memediasi dan menegosiasikan penyelesaian secara bersahabat sebelum mengambil tindakan hukum apa pun. Mediasi berfungsi sebagai metode yang efisien untuk menyelesaikan perselisihan dengan lebih cepat dan ekonomis dibandingkan dengan melanjutkan ke pengadilan.

Laporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan: pekerja juga dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, termasuk yang berasal dari DINASKER kementerian dan pengawasan ketenagakerjaan, untuk mencari bantuan dalam menangani peringatan dan menegakkan hak-hak hukum mereka.

Keluhan kepada Serikat Pekerja atau Asosiasi Profesi: jika seorang karyawan tergabung dalam serikat pekerja atau organisasi buruh, mereka dapat meminta bantuan dari organisasi tersebut untuk mendapatkan dukungan

²⁰ Suharnoko, Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus, Kencana, Jakarta, 2004, hal. 1

hukum dan perlindungan terhadap apa yang mereka anggap sebagai pemecatan yang tidak adil.

Dalam keadaan apa pun, penting untuk mengevaluasi secara hati-hati tindakan hukum yang harus Anda ambil mengingat keadaan unik Anda dan rekomendasi dari pakar hukum ketenagakerjaan. Bukti-bukti yang ada dan kepatuhan terhadap prosedur hukum yang telah ditetapkan juga dapat berdampak pada hasil suatu perbuatan hukum.

Pengertian Pasal 1313 KUHPerdara tentang perjanjian hanya mencakup perjanjian antar pihak, jadi itu tidak lengkap. Ini dapat dilihat dari istilah "mengikat diri", yang berarti bahwa perjanjian itu datang dari satu pihak, bukan dari kedua pihak. Abdulkadir Muhammad juga berpendapat bahwa definisi perjanjian menurut pasal 1313 KUHPerdara tidak lengkap dan terlalu luas, sehingga dia mendefinisikan perjanjian sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikat untuk melakukan suatu tindakan dalam bidang harta kekayaan.²¹

Secara umum, suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lainnya atau di mana dua orang setuju untuk melakukan sesuatu yang dibenarkan oleh hukum. Dari peristiwa ini, muncul suatu hubungan hukum yang disebut perikatan. Dilihat dari bentuknya, perjanjian adalah kumpulan kata-kata yang mengandung janji atau kewajiban yang diucapkan atau ditulis. Isi perjanjian disebutkan dengan prestasi, seperti menyerahkan sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu.

²¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1992), h. 78

Dalam hubungan hukum bisnis, hukum kontrak sangat penting, terutama untuk pengusaha. Sekarang ini, setiap usaha yang dilakukan oleh pengusaha didasarkan pada suatu kontrak. Oleh karena itu, kontrak memiliki jangkauan yang sangat luas, khususnya menjangkau hubungan Masyarakat khususnya hubungan antara pengusaha dalam rangka menciptakan hukum dalam rangka kegiatan bisnis dengan tujuan memperoleh keuntungan. oleh pemberi kerja, termasuk kepatuhannya terhadap undang-undang dan peraturan terkait serta dampaknya terhadap posisi negosiasi pekerja. Untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan adil, temuan penelitian ini diyakini dapat memberikan saran untuk menyempurnakan kebijakan dan prosedur seputar PHK sepihak.

Berikut beberapa opsi untuk dipikirkan:

Pemeriksaan Kontrak: Karyawan dapat meminta pengacara atau ahli hukum untuk memeriksa perjanjian kerja outsourcing mereka. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah syarat-syarat kontrak sejalan dengan undang-undang yang relevan dan cukup melindungi hak-hak pekerja.

Tindakan Hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja yang Salah: jika seorang karyawan mencurigai bahwa pemutusan hubungan kerja mereka melanggar hukum atau tidak sesuai dengan standar hukum karena alasan yang sah, mereka mempunyai pilihan untuk mengajukan tuntutan hukum di pengadilan dan mencari penyelesaian atau kompensasi yang sesuai dan dianggap adil.

Mediasi atau Negosiasi: Karyawan dan Perusahaan dapat berupaya untuk memediasi dan menegosiasikan penyelesaian secara bersahabat

sebelum mengambil tindakan hukum apa pun. Mediasi berfungsi sebagai metode yang efisien untuk menyelesaikan perselisihan dengan lebih cepat dan ekonomis dibandingkan dengan melanjutkan ke pengadilan.

Laporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan: pekerja juga dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, termasuk yang berasal dari DINASKER kementerian dan pengawasan ketenagakerjaan, untuk mencari bantuan dalam menangani peringatan dan menegakkan hak-hak hukum mereka. Keluhan kepada Serikat Pekerja atau Asosiasi Profesi: jika seorang karyawan tergabung dalam serikat pekerja atau organisasi buruh, mereka dapat meminta bantuan dari organisasi tersebut untuk mendapatkan dukungan hukum dan perlindungan terhadap apa yang mereka anggap sebagai pemecatan yang tidak adil.

Dalam keadaan apa pun, penting untuk mengevaluasi secara hati-hati tindakan hukum yang harus Anda ambil mengingat keadaan unik Anda dan rekomendasi dari pakar hukum ketenagakerjaan. Bukti-bukti yang ada dan kepatuhan terhadap prosedur hukum yang telah ditetapkan juga dapat berdampak pada hasil suatu perbuatan hukum. Jika salah satu pihak dalam kontrak tidak memenuhi kewajibannya, baik karena kelalaian maupun karena kesengajaan, kontrak tidak akan menimbulkan sengketa. Dalam suatu kontrak ada prestasi dan kontra prestasi. Prestasi adalah sesuatu yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang telah setuju untuk melaksanakan apa yang telah diperjanjikan dalam kontrak. Pelaksanaan kontrak seringkali tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan karena pemenuhan prestasi

dalam kontrak tidak dilaksanakan sesuai dengan yang disepakati oleh para pihak dan menerima upah yang sesuai yang telah menjadi kesepakatan diawal memberi upah sesuai dengan jasa yang diberikan oleh Pekerja/buruh

11. Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah ketika hubungan kerja diakhiri karena suatu alasan yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan majikan. Untuk memastikan bahwa tenaga kerja tetap aman dan nyaman, pemutusan hubungan kerja tidak boleh terjadi. Ini karena jika seorang pekerja memutuskan hubungan kerjanya, itu berarti mereka memulai masa pengangguran dengan segala konsekuensi yang menyertainya. Namun, faktanya menunjukkan bahwa pemutusan kerja tidak dapat dicegah secara keseluruhan.²² oleh pemberi kerja, termasuk kepatuhannya terhadap undang-undang dan peraturan terkait serta dampaknya terhadap posisi negosiasi pekerja. Untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan adil, temuan penelitian ini diyakini dapat memberikan saran untuk menyempurnakan Hal ini tergantung pada sejumlah keadaan. Berikut beberapa opsi untuk dipikirkan:

Pemeriksaan Kontrak Karyawan dapat meminta pengacara atau ahli hukum untuk memeriksa perjanjian kerja outsourcing mereka. Tujuannya

²² Umar Kasim, “*Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*”, Informasi Hukum, Vol. 2 Tahun 2004, h. 8

adalah untuk menentukan apakah syarat-syarat kontrak sejalan dengan undang-undang yang relevan dan cukup melindungi hak-hak pekerja.

Tindakan Hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja yang Salah jika seorang karyawan mencurigai bahwa pemutusan hubungan kerja mereka melanggar hukum atau tidak sesuai dengan standar hukum karena alasan yang sah, mereka mempunyai pilihan untuk mengajukan tuntutan hukum di pengadilan dan mencari penyelesaian atau kompensasi yang sesuai dan dianggap adil.

Mediasi atau Negosiasi Karyawan dan Perusahaan dapat berupaya untuk memediasi dan menegosiasikan penyelesaian secara bersahabat sebelum mengambil tindakan hukum apa pun. Mediasi berfungsi sebagai metode yang efisien untuk menyelesaikan perselisihan dengan lebih cepat dan ekonomis dibandingkan dengan melanjutkan ke pengadilan.

Laporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan pekerja juga dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, termasuk yang berasal dari DINASKER kementerian dan pengawasan ketenagakerjaan, untuk mencari bantuan dalam menangani peringatan dan menegakkan hak-hak hukum mereka.

Keluhan kepada Serikat Pekerja atau Asosiasi Profesi: jika seorang karyawan tergabung dalam serikat pekerja atau organisasi buruh, mereka dapat meminta bantuan dari organisasi tersebut untuk mendapatkan dukungan hukum dan perlindungan terhadap apa yang mereka anggap sebagai pemecatan yang tidak adil.

Dalam keadaan apa pun, penting untuk mengevaluasi secara hati-hati tindakan hukum yang harus Anda ambil mengingat keadaan unik Anda dan rekomendasi dari pakar hukum ketenagakerjaan. Bukti-bukti yang ada dan kepatuhan terhadap prosedur hukum yang telah ditetapkan juga dapat berdampak pada hasil suatu perbuatan hukum.

Dalam hal definisi pemutusan hubungan kerja, F.X. Djumialdji mengartikannya sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu alasan yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Sementara itu, Much Nurachmad mengartikannya sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu alasan yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.²³

Namun, menurut Much Nurachmad, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran suatu hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.²⁴

²³ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), h. 45

²⁴ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, (Jakarta: Visimedia, 2009), h.63