

SKRIPSI

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* ANTARA
PEKERJA DENGAN PT BUMI SENTOSA**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
MATARAM
2024**

ABSTRAK**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* ANTARA
PEKERJA DENGAN PT BUMI SENTOSA**

Oleh :

**MAULANA ISLAHUL FIKRAH
618110113**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja *Outsourcing* antara pekerja dengan PT. Bumi Sentosa dan untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukumnya jika terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerja *Outsourcing* antara pekerja dengan PT. Bumi Sentosa Jenis penelitian yang merupakan penelitian yang bersifat normatif dan empiris dengan pendekatan perundang-undangan juga pendekatan sosiologis. Teknik yang dianggap perlu dan dilakukan sebagai berikut: tehnik kepustakaan dan studi lapangan melalui wawancara, sedangkan teknik analisis bahan data yang telah diolah kemudian akan dianalisa menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian (1) Pelaksanaan perjanjian kerja *Outsourcing* antara pekerja dengan PT. Bumi Sentosa sudah memenuhi syarat umum yaitu syarat syahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan syarat khusus yang ditentukan para pihak dalam perjanjian antara panitia pelaksanaan pembangunan dan para pekerja melalui perjanjian kerja sama, (2) Akibat hukumnya jika terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerja *Outsourcing* antara pekerja dengan PT. Bumi Sentosa, pihak yang telah melakukan wanprestasi harus menanggung akibat dari tuntutan pihak lawan yang dapat berupa: Pembatalan perjanjian; pembatalan perjanjian disertai tuntutan ganti rugi; pemenuhan perjanjian; pemenuhan perjanjian disertai tuntutan ganti rugi; atau menuntut penggantian kerugian saja tapi pekerja *outsourcing* hanya mengikuti perintah yang diberikan oleh pengguna jasa kerja.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, *Outsourcing*, Pekerja

ABSTRACT**IMPLEMENTATION OF OUTSOURCING WORK AGREEMENTS
BETWEEN WORKERS AND PT BUMI SENTOSA**

By :

MAULANA ISLAHUL FIKRAH**618110113**

The objectives of this study are to understand and analyze the implementation of outsourcing work agreements between workers and PT Bumi Sentosa and to understand and analyze the legal consequences if there is a default in the outsourcing work agreement between workers and PT Bumi Sentosa. This type of research is normative and empirical, utilizing both a legislative and a sociological approach. The techniques deemed necessary and implemented include library techniques, field studies conducted through interviews, and the analysis of processed data material, which will then undergo qualitative descriptive analysis. The study's results show that (1) the outsourcing work agreement between workers and PT Bumi Sentosa has been carried out in a way that meets the general requirements set out in Article 1320 of the Civil Code as well as the specific requirements agreed upon by both the development implementation committee and the workers in a cooperation agreement. (2) The legal consequences If there is a default in the outsourcing work agreement between workers and PT Bumi Sentosa, the party who has made a default must bear the consequences of the demands of the opposing party, which can be in the form of cancellation of the agreement, cancellation of the agreement accompanied by a claim for compensation, fulfilment of the agreement, fulfilment of the agreement accompanied by a claim for compensation, or demanding reimbursement of losses, but the outsourced worker only follows the orders given by the user of work services.

Keywords: *Work Agreement, Outsourcing, Worker*

**MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM**

**KEPALA
UPT P3B
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian global yang pesat dan kemajuan teknologi menyebabkan persaingan usaha yang sangat ketat di berbagai sektor. Dalam konteks persaingan global ini, perusahaan dengan manajemen yang kurang efisien akan mengalami kesulitan dan menghadapi peningkatan risiko usaha dalam berbagai aspek, termasuk risiko ketenagakerjaan. Agar dapat meningkatkan fleksibilitas dan inovasi, banyak perusahaan besar mengembangkan rencana baru yang berorientasi pada inti usaha mereka. Mereka mengidentifikasi proses-proses penting dan menetapkan elemen-elemen yang sebaiknya diserahkan kepada perusahaan lain. Faktor ini menjadi salah satu pendorong utama peningkatan dan perkembangan outsourcing di berbagai negara, termasuk Indonesia.¹

Outsourcing adalah strategi yang banyak digunakan perusahaan untuk mendukung operasional bisnis mereka. Selain meningkatkan efisiensi, alih daya juga menawarkan berbagai keuntungan bagi perusahaan. Salah satu manfaat utama dari outsourcing adalah memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk lebih fokus pada inti bisnis mereka, sehingga mencapai tujuan dengan lebih efektif dan terkontrol. Namun, dalam konteks outsourcing tenaga kerja di Indonesia, peraturan dan pelaksanaannya sering kali memicu

¹ *Lalu Husni, Pengantar hukum Ketenagakerjaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 186*

perdebatan dan kontroversi.. Isu alih daya terus menjadi topik hangat karena pengaruhnya terhadap dinamika ketenagakerjaan. Perusahaan biasanya ingin memanfaatkan tenaga kerja eksternal melalui outsourcing, sementara pekerja sering kali merasa dirugikan dan menolak praktik ini. Dalam sistem outsourcing, hubungan kerja terbentuk antara karyawan dan perusahaan penyedia jasa outsourcing, bukan langsung dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Jadi, ada tiga pihak yang terlibat dalam sistem ini: (1) perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, (2) perusahaan penyedia layanan outsourcing, dan (3) tenaga kerja atau karyawan itu sendiri.²

Outsourcing memiliki tujuan untuk mendukung pertumbuhan perusahaan-perusahaan di Indonesia dan menghindari dominasi pasar oleh satu perusahaan. Sejak diperkenalkan pada tahun 2003, ketentuan-ketentuan mengenai outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum berhasil mencapai tujuannya. Permasalahan ini muncul karena pelaksanaannya tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Meskipun peraturan yang ditetapkan sudah memadai, pencapaian yang diharapkan tidak akan terwujud jika pelaksanaannya tidak berjalan dengan baik. Permasalahan yang paling penting terletak pada metode implementasinya, bukan pada undang-undang itu sendiri. Kementerian Ketenagakerjaan harus mengatasi berbagai isu terkait outsourcing, mengingat banyak perusahaan yang memanfaatkan kekurangan dalam penerapan Undang-Undang Nomor 11

² Erlangga Negara, "Kedudukan Outsourcing di Indonesia", Blogspot, diakses dari <https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia/> 2
Khairani, *Kepastian hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm 1

Tahun 2020 oleh kementerian tersebut.

Kontrak kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis, baik untuk jangka waktu tertentu maupun tidak, merupakan dasar dari hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa ketenagakerjaan dan karyawannya.³ Imam Soepomo menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah sebuah kesepakatan di mana seorang pekerja setuju untuk melaksanakan tugasnya dengan imbalan gaji dari pengusaha, yang berkomitmen untuk mempekerjakan dan membayar pekerja tersebut.⁴

Kontrak kerja yang memiliki jangka waktu tertentu biasanya dikenal sebagai kontrak temporer. Perjanjian ini berlaku hanya untuk pekerjaan yang diharapkan selesai dalam periode yang ditentukan dan tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sebaliknya, kontrak kerja yang tidak menetapkan batas waktu disebut kontrak permanen, di mana karyawan yang terikat dalam kontrak ini memiliki status sebagai karyawan tetap.

Menurut Pasal 1 angka 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012, perjanjian penyediaan jasa adalah kesepakatan antara Pemberi Kerja (User) dan Perusahaan Alih Daya. Perjanjian ini menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam perjanjian ini, Pemberi Kerja memberikan tugas kepada Perusahaan Alih Daya untuk

³ Pasal 81 Angka 17 ayat (1), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Sebagai Perubahan dari pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ Lalu Husni, Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm.186

dikerjakan. Hubungan hukum antara pekerja dan Pemberi Kerja hanya mencakup hubungan antara pemberi kerja dan pelaksana pekerjaan (tenaga kerja). Hak dan kewajiban pekerja diatur dalam perjanjian antara Pemberi Kerja dan Perusahaan Alih Daya.

Dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata), perjanjian dianggap sebagai dasar dari semua perjanjian hukum. Perikatan menggambarkan hubungan hukum antara dua pihak terkait hak atas kekayaan, di mana satu pihak memiliki hak untuk menuntut sesuatu dari pihak lain, yang kemudian harus memenuhi tuntutan tersebut. Buku III KUHPperdata mengatur tentang perikatan dan kontrak, menunjukkan bahwa individu bebas untuk membuat perjanjian, baik yang diatur oleh undang-undang maupun yang belum diatur. Istilah "perjanjian" berasal dari kata Belanda "overeenkomst" atau Inggris "contract". Kebebasan dalam membuat perjanjian ini dipahami secara luas oleh pelaku usaha, meskipun sering kali mereka mengabaikan ketentuan Pasal 1266 KUHPperdata yang menyatakan:

1. Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang bertimbal balik manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya;
2. Dalam hal yang demikian persetujuan tidak batal demi hukum tetapi pembatalan harus dimintakan kepada Hakim;
3. Permintaan ini juga harus dilakukan meskipun syarat batal mengenai tidak dipenuhinya kewajiban dinyatakan didalam perjanjian;
4. Jika syarat batal tidak dinyatakan dalam persetujuan Hakim adalah leluasa untuk menurut keadaan atas permintaan si tergugat memberikan suatu jangka waktu untuk masih juga memenuhi kewajibannya jangka waktu mana namun itu tidak boleh lebih dari sebulan.

Menurut Pasal 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, jika salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya, pihak tersebut memiliki dua pilihan. Pertama, mereka dapat meminta pihak lain untuk tetap melanjutkan perjanjian jika memungkinkan. Kedua, mereka bisa meminta pembatalan perjanjian serta kompensasi untuk biaya, kerugian, dan bunga yang timbul. Ketentuan ini berlaku untuk perjanjian timbal balik, di mana setiap pihak memiliki hak dan kewajiban yang saling bergantung. Apabila terjadi wanprestasi kegagalan memenuhi kewajiban pembatalan perjanjian harus melalui keputusan pengadilan.

Sebagai mitra PLN, PT Bumi Sentosa selalu berkomitmen untuk memberikan layanan yang optimal kepada pelanggan PLN. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan menerapkan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja. Sertifikasi ini memastikan bahwa para tenaga kerja yang memiliki sertifikat tersebut memiliki kredibilitas dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Selain itu, sertifikasi kompetensi adalah bagian dari upaya kami untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga tenaga kerja di PT Bumi Sentosa dapat diandalkan. Sertifikasi ini juga menjadi persyaratan penting untuk bekerja di sektor kelistrikan. Dengan adanya sertifikat kompetensi, diharapkan kepercayaan pelanggan PLN dapat meningkat karena masalah kelistrikan akan ditangani oleh tenaga kerja yang berkompeten.

Dalam konteks hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan outsourcing di PT Bumi Sentosa, perusahaan ini berperan sebagai mitra

penyedia tenaga kerja alih daya. Sebagai penyedia jasa, PT Bumi Sentosa harus memenuhi persyaratan evaluasi dan verifikasi untuk memastikan keabsahan dokumen sertifikasi serta pemenuhan persyaratan lainnya. Di sisi lain, PT Bumi Sentosa adalah perusahaan alih daya yang tidak berbadan hukum dan telah beroperasi sejak tahun 2011. Meskipun banyak perusahaan telah bekerja sama dengan PT Bumi Sentosa, perusahaan ini belum memenuhi kriteria sebagai perusahaan berbadan hukum. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih mendalam dari sudut pandang hukum mengenai perjanjian kerja antara tenaga kerja dan PT Bumi Sentosa.

Penerapan outsourcing juga diterapkan di PT Bumi Sentosa. Salah satu pekerja outsourcing di perusahaan ini bekerja di bagian pelayanan teknik, yang sering disebut YANTEK. Tugas mereka adalah memastikan bahwa aliran listrik berjalan lancar melalui kabel dan gardu listrik tanpa gangguan. Saat terjadi hujan badai atau petir yang menyambar tiang listrik, merusak gardu, dan menyebabkan pemadaman listrik, tim YANTEK ini dengan cepat turun tangan. Mereka rela memanjat tiang yang tinggi, bergelantungan, dan menghadapi risiko besar demi mengatasi masalah di atas sana.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk mengusulkan judul skripsi mengenai pelaksanaan perjanjian kerja outsourcing antara para pekerja dan PT Bumi Sentosa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, penulis mengemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana cara pelaksanaan perjanjian kerja Outsourcing antara pekerja dan PT. Bumi Sentosa?
2. Apa saja akibat hukum yang mungkin muncul jika terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerja outsourcing antara pekerja dan PT. Bumi Sentosa?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja Outsourcing antara pekerja dan PT. Bumi Sentosa.
- b. Mengidentifikasi serta menganalisis konsekuensi hukum yang muncul jika terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerja Outsourcing antara pekerja dan PT. Bumi Sentosa.

2. Manfaat penelitian

Manfaat yang bisa didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan skripsi ini dapat memberikan sumbangsih kepada komunitas akademis dan masyarakat luas dengan memperdalam pemahaman tentang hukum perdata, khususnya mengenai pelaksanaan perjanjian kerja outsourcing antara pekerja.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi praktisi hukum, seperti jaksa, pengacara, dan polisi, dalam menyelesaikan masalah dan merumuskan kebijakan terkait isu tersebut.

c. Akademis

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

D. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan penelusuran kepustakaan yang penulis lakukan terdapat tiga (3) judul penelitian sebelumnya, maka dapat dilihat persamaan dan perbedaan di dalam tabel berikut ini:

No.	Nama dan Judul Skripsi	Permasalahan	Hasil penelitian	Persamaa/Perbedaan
1.	Cut Nurita Diana Lubis (2022) Perlindungan Hak Administrasi Perkantoran Dengan Kerja kontrak Berdasarkan UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2022. ⁵	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing? 2. Apa saja kendala dalam perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, terutama terkait ketidakadilan dalam pemberian upah berdasarkan jenis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dianalisis dari dua aspek utama: perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif mencakup kepastian hukum mengenai status hubungan kerja antara pekerja outsourcing, perusahaan outsourcing, dan pemberi kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta bentuk badan hukum perusahaan outsourcing. 2. Salah satu hambatan dalam perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing adalah ketidakadilan dalam pemberian upah yang bervariasi berdasarkan jenis pekerjaan. Contohnya, PT. Bravo Satria Perkasa Medan 	Persamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah keduanya membahas mengenai tenaga kerja Outsourcing. Namun, perbedaannya terletak pada fokus: penelitian terdahulu mengkaji perlindungan hak administrasi perkantoran dalam kerja kontrak,

⁵ Cut Nurita Diana Lubis.2022.Perlindungan Hak Administrasi Perkantoran Dengan Kerja kontrak Berdasarkan UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2022.Jurnal Meta hukum Vol.1 No.1,November 2022

		pekerjaan di PT. Bravo Satria Perkasa Medan?	memberikan upah sesuai dengan UMR Provinsi Sumatera Utara ditambah upah lembur yang ditetapkan oleh Badan Pendapatan Daerah Sumatera Utara. Meskipun upah ini sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, isu ketidakadilan masih perlu diatasi.	sementara penelitian ini meneliti pelaksanaan perjanjian kerja Outsourcing antara pekerja.
2.	Rabik, Herman Fikri, Marsudi Utoyo (2020) <i>Penyelesaian Sengketa Perjanjian Outsourcing Tenaga Kerja Keamanan</i> . ⁶	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan hukum dalam perjanjian outsourcing antara tenaga kerja keamanan (security) dan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security? 2. Sejauh mana langkah hukum diambil untuk menyelesaikan sengketa terkait tenaga kerja keamanan (security) yang melanggar perjanjian outsourcing dan aturan kerja dengan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan hukum dalam perjanjian outsourcing antara tenaga kerja keamanan (security) dan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security membentuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa. Hubungan ini mencakup unsur-unsur seperti perintah, pekerjaan, dan upah. Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang mencakup syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Pemberi kerja bertindak sebagai pihak ketiga dalam sistem outsourcing, yang menciptakan tiga jenis perjanjian dalam hubungan segitiga: perjanjian kerja, perjanjian pemborongan pekerjaan, dan perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja outsourcing. Hak dan kewajiban pekerja outsourcing dan pemberi kerja harus diatur dalam 	Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal membahas tenaga kerja outsourcing. Namun, perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian sebelumnya lebih menekankan pada hubungan hukum dan upaya penyelesaian sengketa antara pekerja outsourcing, sedangkan penelitian ini berfokus pada pelaksanaan perjanjian

⁶ Rabik, Herman Fikri, Marsudi Utoyo (2020) *Penyelesaian Sengketa Perjanjian Outsourcing Tenaga Kerja Keamanan*. Jurnal: *Lex Librum : Jurnal Ilmu hukum Edisi Khusus Februari 2020*

			<p>perjanjian terpisah yang menunjukkan keterkaitan, atau digabung dalam satu perjanjian kerja yang mencakup semua pihak untuk memastikan kepastian hukum.</p> <p>2. Upaya hukum untuk menyelesaikan sengketa terkait tenaga kerja keamanan (security) yang melanggar perjanjian outsourcing dan aturan kerja dengan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Meskipun pelanggaran terjadi terhadap peraturan perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa memiliki wewenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Perusahaan outsourcing harus bersikap bijaksana dan adil, mempertimbangkan kepentingan tenaga kerja dan perusahaan pengguna jasa. Karena perusahaan pengguna jasa lebih memahami performa harian tenaga kerja outsourcing, perusahaan outsourcing perlu mengakomodasi kedua kepentingan tersebut dengan cermat.</p>	<p>kerja outsourcing di PT Bumi Sentosa.</p>
3.	<p>Jovita Do Rosário Amaral, (2021) perlindungan hukum terhadap pekerja <i>Outsourcing</i></p>	<p>1. Apakah pekerja outsourcing berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)</p>	<p>1. Pekerja outsourcing memiliki hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Namun, sering kali hak-hak ini tidak dipenuhi oleh pemberi kerja dan perusahaan outsourcing karena minimnya ancaman atau penerapan sanksi</p>	<p>Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah keduanya membahas tenaga kerja</p>

	Atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ⁷	<p>dari perusahaan?</p> <p>2. Langkah-langkah hukum apa yang dapat diambil untuk menjamin perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja outsourcing?</p>	<p>terhadap pelanggaran hak-hak pekerja outsourcing.</p> <p>2. Perlindungan pekerja outsourcing dapat dilakukan melalui upaya hukum yang bersifat preventif atau represif. Penyelesaian sengketa hubungan industrial bisa dilakukan baik di luar pengadilan maupun melalui jalur pengadilan. Penyelesaian di luar pengadilan melibatkan perundingan bipartit, konsultasi, arbitrase, dan mediasi. Sedangkan penyelesaian melalui pengadilan bisa dilakukan dengan prosedur hukum umum atau upaya hukum luar biasa.</p>	<p>outsourcing. Namun, perbedaannya terletak pada fokusnya; penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing di Indonesia, sementara penelitian ini lebih memusatkan perhatian pada pelaksanaan perjanjian kerja outsourcing di PT Bumi Sentosa.</p>
--	--	---	--	---

⁷ Jovita Do Rosário Amaral,(2021) *Perlindungan hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*.Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol.9 No.1

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan yang telah diberikan, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perjanjian kerja outsourcing antara pekerja dan PT. Bumi Sentosa telah mengikuti aturan umum yang ditetapkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan memenuhi syarat-syarat khusus yang telah disepakati dalam perjanjian kerja sama antara panitia pelaksanaan pembangunan dan pekerja.
2. Jika terjadi pelanggaran dalam perjanjian kerja outsourcing antara pekerja dan PT. Bumi Sentosa, pihak yang melakukan pelanggaran harus menghadapi konsekuensi sesuai dengan tuntutan dari pihak lainnya. Konsekuensi tersebut bisa berupa pembatalan perjanjian, pembatalan disertai tuntutan ganti rugi, pemenuhan perjanjian dengan tuntutan ganti rugi, atau hanya tuntutan ganti rugi saja. Untuk mengatasi masalah terkait tenaga kerja outsourcing, disarankan menggunakan musyawarah untuk mencapai kesepakatan secara kekeluargaan dan menyusun kesepakatan tersebut secara resmi. Hal ini bertujuan untuk menghindari komplikasi lebih lanjut. Pihak-pihak yang bersengketa sebaiknya melakukan negosiasi secara efektif di dalam perusahaan untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan tanpa melibatkan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga dapat menghemat waktu dan biaya.

B. Saran

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang diharapkan berdasarkan hasil penelitian ini:

1. Setiap pihak yang menyusun perjanjian harus memastikan bahwa semua syarat sah perjanjian telah dipenuhi dan kemudian melaksanakan perjanjian tersebut dengan itikad baik serta tanggung jawab penuh.
2. Sebelum menyusun perjanjian, sebaiknya setiap pihak memahami dengan jelas hak dan kewajiban mereka untuk menghindari kesalahpahaman di kemudian hari.
3. Jika terjadi wanprestasi dalam pelaksanaan perjanjian, penyelesaiannya harus mengikuti peraturan hukum yang berlaku untuk melindungi kepentingan semua pihak yang terlibat.