

**Penyelesaian Sengketa Pemberhentian Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja dan Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Dan Penyelesaian Sengketa Antara Pemberi Kerja Dengan Pekerja.  
(Studi Kasus Putusan Nomor 232K/Pdt.Sus-PHI/2014)  
I Nengah Sugiarta**

**ABSTRAK**

Keberadaan perusahaan alih daya/perusahaan outsourcing dewasa ini di tengah-tengah Negara Indonesia sebagai Negara berkembang (*Developing Countries*) sangat diperlukan, dan salah satunya yang akan kita bahas dalam skripsi ini adalah eksistensi perusahaan alih daya (*outsourcing*) penyedia jasa *security* dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”. Eksistensi perusahaan penyedia jasa *security* sebenarnya saat ini sangat dibutuhkan sebagai jawaban dari respon cepat terhadap tuntutan kebutuhan tenaga kerja *security* yang semakin dibutuhkan. Oleh karena itu, untuk mempercepat segala proses dalam efisiensi dan efektifitas perusahaan, maka perusahaan *outsourcing* hadir mempermudah kebutuhan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja/buruh dalam hal ini *security* dengan menyediakan dan mengatur segala hal baik yang bersifat legalitas atau hal teknis terkait penyediaan *security* yang dibutuhkan untuk bekerja disuatu perusahaan. Namun demikian, praktek *outsourcing* tidak jarang menimbulkan permasalahan yang rumit (*complicated*), terutama yang berkaitan Perusahaan *outsourcing* yang tidak berbadan hukum, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha, penyelesaian sengketa hubungan industrial. Dalam studi kasus yang akan kita bahas dalam skripsi kali adalah studi kasus Putusan Nomor 232K/Pdt.Sus-PHI/2014. Skripsi ini memiliki 2 (dua) rumusan masalah. Pertama, Bagaimana hubungan hukum antara pemberi kerja, perusahaan alih daya, dan pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*. Kedua, Bagaimana penyelesaian sengketa hubungan kerja *outsourcing* antara perusahaan penyedia jasa tidak berbadan hukum (*outsourcing*) *security* melakukan PHK secara sepihak pada pekerja/buruh *security*. Metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan permasalahan diatas adalah metode penelitian hukum yuridis normatif dengan tipe penelitian menggunakan penelitian hukum deskriptif analisis dengan cara mempelajari dan membaca buku ilmiah, surat kabar, makalah hasil seminar, peraturan perundang-undangan terkait dengan masalah yang dikaji. Kesimpulannya yaitu hubungan hukum pemberi kerja, perusahaan alih daya dan pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing* dan Penyelesaian sengketa hubungan kerja *outsourcing* antara perusahaan penyedia jasa tidak berbadan hukum melakukan PHK secara sepihak pada pekerja/buruh *security* telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, hanya dalam praktiknya seharusnya dinas sosial tenaga kerja harusnya sebagai mediator antara Nordin dengan CV. Romantio Mitra Selaras, memanggil PT. BFI Finance Tbk. Cab Pangkalpinang dikarenakan perjanjian antara Nordin dengan CV. Romantio Mitra Selaras batal demi hukum dan beralih hak seta kewajibannya anantara Nordin dengan PT. BFI Finance Tbk. Cab Pangkalpinang.

Kata Kunci: *Developing Countries, Outsourcing, Complicated.*

***Dispute Settlement Between Outsourcing Companies And Dispute Settlement  
Between Vendor and Workers.***

***(Study Decision Verdict Number 232K/Pdt.Sus-PHI/2014)***

**I Nengah Sugiarta**

**ABSTRACT**

*The existence of outsourcing company / company today in the midst of the State of Indonesia as a developing country (Developing Countries) is very necessary, and one of which we will discuss in this thesis is the existence of outsourcing company (provider of security services in perspective) Act no. 13 of 2003 on "Employment". The existence of the company's actual security service provider is currently very much needed as an answer to the rapid response to the demands of the more demanding security workforce needs. Therefore, to accelerate all processes in the efficiency and effectiveness of the company, the outsourcing company comes to facilitate the needs of companies that require labor / labor in this case by providing security and manage all things either legality or technical matters related to the provision of security needed for work in a company. However, outsourcing practice is not uncommon for complicated matters, especially in relation to non-legal outsourcing companies, unlawful termination of employment (PHK) by employers, dispute resolution of industrial relations. In the case study we will discuss in this thesis, the case study of Decision Number 232K / Pdt.Sus-PHI / 2014 is also related to what the authors convey above. This thesis has 2 (two) problem formulation. First, what is the legal relationship between employers, vendors, and workers / workers in outsourcing practice. Second, How to resolve the outsourcing relationship dispute between the non-legal service provider company (vendor) security unilaterally dismiss the workers / security workers. The research method used to solve the above problems is the method of legal juridical normative research with the type of research using descriptive legal research analysis by studying and reading scientific books, newspapers, seminar results, laws and regulations related to the issues studied. The conclusion is that the employer, vendor and worker / laborer relationships in outsourcing practice are clearly defined in Indonesian legislation, and the dispute resolution of outsourcing employment relationship between the non-legal service provider (vendor) security lays off unilaterally to the worker / laborer security has been incorporated in the legislation, it's just that in practice should the social office of labor should be as a mediator between Nordin with CV. Romantio Mitra Selaras, invites PT. BFI Finance Tbk. Cab Pangkalpinang due to agreement between Nordin with CV. Romantio Mitra Selaras was void by law and switched right of obligation between Nordi and PT. BFI Finance Tbk. Cab Pangkalpinang.*

*Key Words: Developing Countries, Outsourcing, Complicated.*