

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA SAMA ANTARA PT. POLA  
DAYA DENGAN POLITEKNIK PARIWISATA DALAM PENYEDIAAN  
TENAGA KERJA**

**JURNAL ILMIAH**



Oleh:  
**REZA SAMSUL FAHMI HAMZAH**  
**D1A117258**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MATARAM  
MATARAM  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN JURNAL ILMIAH**

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA SAMA ANTARA PT. POLA  
DAYA DENGAN POLITEKNIK PARIWISATA DALAM PENYEDIAAN  
TENAGA KERJA**

**JURNAL ILMIAH**



Oleh:  
**REZA SAMSUL FAHMI HAMZAH**  
D1A117258

**Menyetujui,**

**Pembimbing Pertama,**

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Lulu Hadi Adha.", written over a horizontal line.

**Lulu Hadi Adha., SH., MH.**  
NIP. 197412242005011001

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA SAMA ANTARA PT. POLA  
DAYA DENGAN POLITEKNIK PARIWISATA DALAM PENYEDIAAN  
TENAGA KERJA**

**REZA SAMSUL FAHMI HAMZAH**

**D1A117258**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM**

**ABSTRAK**

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan alih daya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. PT. Pola Daya sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja dan kontraktor yang juga merupakan suatu perusahaan rekanan yang menyediakan tenaga kerja. Selain itu, tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja sama antara PT. Pola Daya dengan Politeknik Pariwisata dalam penyediaan tenaga kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum normatif dan empiri dengan metode pendekatan Undang-Undang, pendekatan konseptual, pendekatan sosiologis. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan informen dan bahan hukum lainnya. Hasil penelitian menunjukkan ada 4 (empat) mekanisme penerapan/pelaksanaan penyaluran tenaga kerja di Politeknik Pariwisata : pertama Sistem rekrutmen dan penempatan tenaga kerja. kedua, sistem pelatihan tenaga kerja, ketiga, sistem evaluasi dan pemberhentian tenaga kerja, keempat, sistem jam kerja dan pengupahan tenaga kerja. Dalam pemenuhan hak-hak sosial dan ekonomi tenaga kerja Politeknik Pariwisata memberikan hak yang sama kepada setiap tenaga kerja.

**Kata kunci : Alih Daya, Tenaga Kerja**

**IMPLEMENTATION OF COOPERATION AGREEMENT BETWEEN PT.  
POLA DAYA AND TOURISM POLYTECHNIC IN MANPOWER SUPPLY**

**REZA SAMSUL FAHMI HAMZAH**

**D1A117258**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM**

***ABSTRACT***

*In principle, the main purpose of a company is to shift the power to increase and competitive excellence of the company to survive and develop. PT. Pola Daya as company which drives the job in the manpower supply sector and contractor which also a partner company who provide the manpower. In addition, purpose of this study is to know how is the implementation of cooperation agreement between PT. Pola Daya and Tourism Polytechnic in manpower supply sector. Type of this study was normative and empiric legal research which applied statute, conceptual and sociological approaches. the data was collected through interview and informant and other legal materials. Result of this study shows that there are four mechanisms in the implementation of manpower allocation in Tourism Polytechnic, are: Firstly, recruitment system and placement of manpower. Secondly, manpower training system. Thirdly, evaluation system and manpower termination. Fourthly, working hours and wages system. In fulfilling economic and social rights of the worker, Tourism Polytechnic give the same rights to all manpower.*

***Keywords: Outsourcing, manpower***

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan kemajuan dunia usaha saat ini, yang sebagaimana dikaitkan dengan amanat Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang memutuskan, setiap orang berhak untuk bekerja karena pada dasarnya setiap orang memerlukan suatu penghasilan agar dirinya dapat bertahan hidup. Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Usaha adalah setiap tindakan atau kegiatan apa pun dalam bidang perekonomian yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba.<sup>1</sup>Berkembangnya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja terutama dalam bentuk borongan. Selanjutnya, dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi dan pasar bebas maka muncullah berbagai bentuk hubungan kerja yang lebih fleksible yang bertujuan untuk lebih memaksimalkan efisiensi perusahaan.

Hubungan kerja tersebut antara lain perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu ( PKWT) dan *outsourcing*. PKWT atau pekerja kontrak direkrut langsung oleh perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Sedangkan, pengertian *outsourcing* adalah pengalihdayaan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna

---

<sup>1</sup>Andi Sri Rezky Wulandari, *Buku Ajar Hukum Dagang*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014, hlm. 71

mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing*, baik pribadi, perusahaan, devisi, maupun sebuah unit dalam perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 64, pengertian hubungan kerja *outsourcing* hanya dapat *dilakukan* melalui dua bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis yaitu :

1. Pemborong pekerjaan, atau
2. Penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan demikian, praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* menimbulkan pihak ketiga dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yakni perusahaan dengan pemborong atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh hanya menyediakan jasa tenaga kerja/buruh dan mengurus/mengatur Sumber Daya Manusia (SDM) serta administrasinya saja, sementara fasilitas beserta tempat, pengawas, dan semua alat produksi berada diperusahaan pengguna.<sup>2</sup>

Berawal dari kondisi ini, penyusun tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *outsourcing* di PT. Pola Daya. Perusahaan ini ialah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Dengan pengguna atau konsumen dari Politeknik Pariwisata adalah suatu sekolah tinggi ilmu pariwisata yang berlokasi di Praya, Lombok Tengah, Provinsi NTB PT. Pola Daya memiliki berbagai kualifikasi (*diffrence skill*) dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan cepat lagi kepada klien/kosumen.

---

<sup>2</sup>Triyono, *Outsourcing Dalam Perspektif Pekeja Dan Pengusah*, Vol. VI No. 1, Jurnal Kependudukan Indonesia, 2011, hlm. 47, [URL:http://ejournal.kependudukan.lipi.go.id](http://ejournal.kependudukan.lipi.go.id), diakses 28 april 2021, jam 16:41

## **II. PEMBAHASAN**

### **A. Proses Pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama Antara PT. Pola Daya Dengan Politeknik Pariwisata Dalam Penyediaan Tenaga Kerja**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 64 sampai 68 menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Berkaitan dengan Undang-Undang tersebut menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain. Salam peraturan tersebut dijelaskan dengan rinci mekanisme yang harus diperhatikan oleh tiap perusahaan maupun pekerjanya, seperti jam kerja, rekrutmen, pelatihan kerja, pengupahan, kontrak kerja, jaminan ketenagakerjaan, dan hak-hak pokok yang dijelaskan dalam peraturan tersebut. Politeknik Pariwisata adalah salah satu instansi resmi yang cukup lama menggunakan tenaga kerja outsourcing bekerja sama dengan PT. Pola Daya sebagai penyedia jasa tenaga kerja. Dalam mekanisme pengelolaan tenaga kerja outsourcing, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjadi sebuah acuan yang sangat penting bagi Politeknik Pariwisata maupun PT. Pola Daya.

Dari hasil penelitian ditemukan ada beberapa mekanisme penerapan sistem tenaga kerja alih daya di Politeknik Pariwisata :

### **a. Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja**

Sistem rekrutmen secara keseluruhan dikelola oleh PT. Pola Daya selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, namun sesuai dengan ketentuan tertentu yang diberikan oleh Politeknik Pariwisata sebagai selaku pengguna jasa. Ketika Politeknik Pariwisata membutuhkan tenaga kerja, maka perusahaan membuka lowongan pekerjaan melalui PT Pola Daya untuk merekrut tenaga kerja. Pada prinsipnya sistem rekrutmen merupakan proses mencari dan menemukan pelamar kerja untuk menjadi karyawan suatu organisasi. Keberhasilan dalam proses rekrutmen dapat mempengaruhi mekanisme sistem lainnya, bahkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **b. Sistem Evaluasi dan Pemberhentian Tenaga Kerja**

Sistem evaluasi merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk mengetahui perkembangan setiap kinerja dari karyawan. Sistem evaluasi biasanya dilakukan dalam waktu tertentu setelah melakukan sebuah pekerjaan tergantung dari bidang pekerjaannya masing-masing. Dalam evaluasi terdapat indikator-indikator yang menjadi tolak ukur untuk mengukur kemampuan dan perkembangan kinerja karyawan.

### **c. Sistem Jam Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja**

Dalam perjanjian waktu tertentu oleh Politeknik Pariwisata sudah tertera dan disebutkan jumlah jam kerja normal yang berlaku pada pihak kedua (tenaga kerja) adalah 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu. Namun tidak menutup kemungkinan akan ada penambahan



waktu bekerja atau yang bisa disebut dengan kerja lembur. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur kebijakan tentang pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Hal ini tentu menjadi pedoman bagi Politeknik Pariwisata dalam mengelola sistem pengupahan pekerja. Memberikan upah minimum ditambah dengan upah kerja lainnya seperti seperti upah lembur dan upah tunjangan hari raya (THR).

#### **d. Pemenuhan Hak-Hak Sosial dan Ekonomi Tenaga Kerja**

Hak sosial merupakan kuasa yang diterima atau dilakukan seseorang dan dapat dituntut jika ada pihak yang menyangkalnya. Hak sosial berarti hak yang diterima berkaitan dengan kehidupan sosialnya sedangkan hak ekonomi suatu hak yang berkaitan dengan keadaan atau kehidupan ekonominya. Dalam pengelolaan tenaga kerja hak pekerja juga perlu diperhatikan. Setiap tenaga kerja sewajarnya memperoleh hak dari perusahaan tempatnya bekerja. Untuk itu PT. Pola Daya hanya merekrut karyawan yang berkompeten dibidangnya melainkan juga memiliki kepribadian yang memiliki kepribadian yang mampu bekerja sama dengan beradaptasi dengan kondisi lingkungan pekerjaannya. Perlunya membangun kepribadian pekerjaan yang bertanggungjawab dan jujur saat bekerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan dengan sesama karyawan.

---

## **B. Kendala/masalah Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama Antara PT. Pola Daya Dengan Politeknik Pariwisata Dalam Penyediaan Tenaga Kerja**

pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat. Namun, dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja/buruhnya biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas sehingga terjadi faktor timbulnya sebuah kendala/penghambat dalam pemenuhan prestasi para pekerja. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh, namun pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.

### **a. Kendala Dalam Perjanjian Kerja Sama Antara PT. Pola Daya Dengan Politeknik Pariwisata Dalam Penyediaan Tenaga Kerja**

Pada masa pandemi seperti saat ini, proses rekrutmen secara *online* semakin menjadi tren. Tahapan rekrutmen yang dijalankan pun semakin dipermudah melalui bantuan teknologi secara daring. Proses rekrutmen secara *online* dilakukan melalui *interview online* atau *video interview*, dengan tahapan yang biasanya dilakukan mulai dari pengenalan diri, tanya jawab, sampai *study case* dilakukan secara *online* di depan *Recruiter* dan *User*. Namun pada kenyataannya, penerapan sistem rekrutmen *online* di Indonesia masih belum semaksimal yang dilakukan di luar negeri.

Ketika melakukan proses rekrutmen *online*, beberapa hal ini sering menjadi kendala dalam proses perekrutan *online*. Berikut kesalahan yang paling sering dilakukan dalam proses rekrutmen *online* :

1. Informasi Terkait Perusahaan yang Diberitakan Tidak Lengkap
2. *Channel* yang Digunakan Kurang Efektif
3. Keterbatasan Akses ke Perangkat yang Dibutuhkan
4. Menempatkan Kandidat Tidak Sesuai dengan Posisi Pekerjaan dan Skill yang Dimiliki oleh Kandidat
5. Tidak Memberikan Informasi Secara Jelas dan Berkala pada Kandidat.

**b. Masalah Dalam Perjanjian Kerja Sama Antara PT. Pola Daya Dengan Politeknik Pariwisata Dalam Penyediaan Tenaga Kerja**

Dalam perjanjian kerja sama antara PT. Pola Daya dengan Politeknik Pariwisata adalah membahas tentang “kemungkinan masalah dalam kegiatan perjanjian kerja sama sistem outsourcing’. Definisi pekerjaan dan tanggung jawab yang kurang jelas dan rinci dalam perjanjian yang dapat mengakibatkan perbedaan persepsi dilapangan. Minsalnya menegenai pemahaman “*full outsourcing*’, diaman semua tanggung jawab dan wewenang dilakukan oleh PT. Pola Daya dengan hasil kerja yang disepakati bersama, atau “*labar supply*’ dimana PT. Pola Daya hanya menyediakan tenaga kerjanya dan semua tanggung jawab dan wewenag pekerja dilakukan oleh Politeknik Pariwisata. Penggelapa uang, jika ini terjadi maka masalah pidana melekat pada diri pelaku, ia bertanggung jawab atas pengembalian uang tersebut atau dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Jika perusahaan terlibat maka baru dapat diminta pertanggung jawabannya. Yang harus dilakukan PT. Pola Daaya adalah mengurus masalah ini secara tuntas, baik penyelesaiannya secara internal maupun secara hukum.

Pelaksanaan hak dan kewajiban yang wajar dalam hubungan kerja akan menguntungkan para pihak. Bagi pekeja, terpenihinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja/buruh, disamping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja. Suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuh kembangkan motivasi itu, jadi pengusaha penting

mengetahui apa yang menjadi motivasi pekerja atau buruh mereka, sebab faktor ini akan menentukan jalannya perusahaan dalam pencapaian tujuan.

### **c. Penyelesaian Masalah Dalam Perjanjian Kerja Sama Antara PT.**

#### **Pola Daya Dengan Politeknik Pariwisata Dalam Penyediaan Tenaga Kerja**

Dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja/buruhnya biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh, namun pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.

##### **a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Penyelesaian secara wajib sama-sama harus dimulai dengan musyawarah mufakat antara pihak yang berselisih (*bipartit*), kemudian kalau tidak selesai baru dilanjutkan ke pegawai perantara di kantor yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan seterusnya ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat, sedangkan

penyelesaian secara sukarela adalah melalui seorang Juru atau Dewan Pemisah yang disebut dengan Arbitrase.<sup>3</sup>

b. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutus hubungan kerja
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Dalam penyempurnaan gugatan ini, panitera atau panitera pengganti dapat membantu penyusunan atau penyempurnaan gugatan. Ketua pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri atas satu orang hakim sebagai ketua majelis dan dua orang hakim sebagai hakim Ad-hoc sebagai anggota majelis. Hakim Ad-hoc ini terdiri dari seorang hakim Ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat

---

<sup>3</sup>Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 145-146

buruh dan seorang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

Yang dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase hubungan industrial disebut dengan arbiter hubungan industrial. Arbiter hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. (Pasal 1 angka 9 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Ibid hlm. 193-194

### III. PENUTUP

#### KESIMPULAN

1. PT. Pola Daya sebagai perusahaan yang mendelegasikan sebagai bidang pekerjaan kepada tenaga kerja bekerjasama melalui Politeknik Pariwisata untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang dibutuhkan oleh Politeknik Pariwisata bekerja sama dengan PT. Pola Daya sebagai perusahaan yang membuat kebijakan instansi, memastikan bahwa kebijakan instansi berpedoman penuh pada peraturan perundang-undangan Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang alih daya yang menjabarkan pengelolaan pendelegasian pekerjaan utama oleh perusahaan kepada tenaga kerja melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
2. Dalam pelaksanaannya, Polteknik Pariwisata memeberikan pelatihan pekerjaan khusus untuk beberapa bidang pekerjaan yaitu receptionis, scurity, clean servis, HRD dan posisi lainnya. Perusahaan juga mengikut sertakan seluruh pekerja pada program BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Sebagai kompensasi UMK menjadi dasar perusahaan untuk menentukan gaji pokok pada setiap tenaga kerja outsourcing. Selain itu, gaji pokok setiap pekerja juga mendapatkan beberapa tunjangan, hanya saja terdapat perbedaan pada jumlah tunjangan yang didapat oleh tenaga kerja outsourcing. Perbedaan tunjangan tersebut tergantung pada penempatan tenaga kerja dan sesuai dengan kemampuan masing-masing tenaga kerja.



3. Dengan adanya covid-19 muncullah kendala dalam proses perekrutan tenaga kerja yang kurang efisien dan efektif karna dilakukan secara daring atau online dan dapat menimbulkan kesalahan dan kekeliruan dalam menempatkan posisi tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya.
4. Dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja/buruhnya biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas sehingga terjadi faktor timbulnya sebuah kendala/penghambat dalam pemenuhan prestasi para pekerja. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh, namun pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat. Serta Penyelesaian perkara, wajib sama-sama harus dimulai dengan musyawarah mufakat antara pihak yang berselisih (*bipartit*), kemudian kalau tidak selesai baru dilanjutkan ke pegawai perantara di kantor yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan seterusnya ke Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat, sedangkan penyelesaian secara sukarela adalah melalui seorang Juru atau Dewan Pemisah yang disebut dengan Arbitrase.

## **SARAN**

Bagi Politeknik Pariwisata dan PT. Pola Daya. Tenaga kerja diharapkan mampu memepertahankan bahkan meningkatkan kapasitas kemampuan diri terutama pada kedisiplinan diri agar dapat menjadi karyawan yang berkompeten dan tetap dipercaya diperusahaan.

Sebaiknya penyedia maupun pengguna jasa tenaga kerja mempunyai daftar kalsifikasi kemampuan tenaga kerja yang dimiliki dan meningkatkan keaja sama dalam pengevaluasian kinerja tenaga kerja dan pnegevaluasian kebijakan instansi.

Kepada pihak perusahaan sebaiknya memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, sehingga pekerja tidak merasa dirugikan

Kepada pemerintah pelunya ditetapkan sanksi yang tegas bagi pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Andi Sri Rezky, 2014, *Buku Ajar Hukum Dagang*, Mitra Wacana Media, Jakarta

Zaeni Asyhdie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,

### Peraturan

Indonesia, *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*

Indonesia,

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Dan Waktu Istrahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.*

### Jurnal

Triyono, *Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha*, Vol. IV No. 1, *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 2011, hlm. 47, , [URL:http://ejournal.kependudukan.lipi.go.id](http://ejournal.kependudukan.lipi.go.id), Diakses 28 April 2021, Jam 16:41