

TESIS

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA PADA SISTEM ALIH DAYA



Diajukan Oleh:

NADHIV AUDAH

NIM: 2220215310116

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2024**

TESIS

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA PADA SISTEM ALIH DAYA



Diajukan Oleh:

NADHIV AUDAH

NIM: 2220215310116

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA PADA SISTEM ALIH DAYA**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Magister Hukum
Pada Fakultas Hukum
Universitas Lambung Mangkurat**

Diajukan Oleh:

NADHIV AUDAH

NIM: 2220215310116

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2024**

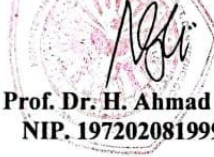
**Tesis ini
Telah Diperiksa dan Disetujui
Pada Tanggal.....**

Pembimbing



**Dr. Saprudin, SH., LL.M.
NIP. 19820610200501 1 002**

**Disahkan oleh
Koordinator
Program Magister Hukum**



**Prof. Dr. H. Ahmad Syaafi, SH., M.H.
NIP. 19720208199903 1 004**

**Diketahui oleh
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Lambung Mangkurat**



**Prof. Dr. Achmad Faishal, S.H., M.H.
NIP. 19750615200312 1 001**

**JUDUL : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA PADA SISTEM ALIH DAYA**

NAMA : NADHIV AUDAH

NIM : 2220215310116

**Disetujui
Komisi Pembimbing,**

Pembimbing



**Dr. Saprudin, SH., LL.M.
NIP. 19820610200501 1 002**

Diketahui,

**Koordinator
Program Magister Hukum
Universitas Lambung Mangkurat**

**Prof. Dr. H. Ahmad Syaafi, SH., M.H.
NIP.-19720208199903 1 004**

**Dekan Fakultas Hukum
Universitas Lambung Mangkurat**

**Prof. Dr. Achmad Faishal, S.H., M.H.
NIP. 19750615200312 1 001**

Tanggal Lulus :

Tanggal Wisuda :

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NADHIV AUDAH
NIM : 2220215310116
Program Studi : Magister Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka dan bebas dari plagiarisme.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan sebagaimana dimaksud diatas, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Banjarmasin, Juni 2024

Yang membuat pernyataan

NADHIV AUDAH

NIM. 2220215310116

NADHIV AUDAH. 2024. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA PADA SISTEM ALIH DAYA. Program Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat. Pembimbing: Dr. Saprudin, S.H., LL.M., 104 Halaman.

RINGKASAN

Secara implisit mengenai outsourcing diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK). Melalui undang-undang tersebut pada satu sisi telah membuka peluang munculnya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Pada sisi lain, telah memungkinkan perusahaan-perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan outsourcing untuk memproduksi barang atau jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Outsourcing dimaknai sebagai Penyediaan Jasa Pekerja dan Pemborongan Pekerjaan.

Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa babak baru mengenai pengaturan alih daya di Indonesia. Pada bulan Maret 2023, Pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Terdapat pergeseran terhadap perubahan Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait alih daya. Undang-undang Cipta Kerja menghapus pembatasan tersebut sehingga pekerjaan utama (core) ataupun penunjang (non-core) bisa menjadi objek pekerjaan outsourcing sepanjang disepakati di dalam perjanjian tertulis. Pembatasan pekerjaan yang menjadi objek outsourcing kemudian diubah kembali melalui UU Cipta Kerja 2023 yang mana perubahan terdapat pada Pasal 64 ayat (2) dan ayat (3) yang dinyatakan bahwa “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan dan ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah”. Ketentuan pelaksana mengenai alih daya masih merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Serikat pekerja dianggap perlu dalam rangka dan upaya melindungi pekerja/buruh terutama dalam hal berhadapan dengan pengusaha untuk secara kolektif memperjuangkan hak dan kewajiban pekerja/buruh dalam melakukan hubungan kerja. Oleh karena itu, diharapkan serikat pekerja akan mempunyai kekuatan tawar-menawar (bargaining position) yang lebih kuat dan diharapkan mendatangkan kebaikan bagi para pekerja yang menjadi anggotanya beserta keluarganya, bahkan yang tidak menjadi anggota dari serikat pekerja .

Bagi pekerja, posisi rentan ini membutuhkan tempat di mana mereka dapat tumbuh dengan kuat. Forum merupakan implementasi dari hak berorganisasi dalam serikat

pekerja. Tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah untuk menyeimbangkan kedudukan pekerja dan pengusaha. Forum ini juga diharapkan dapat memungkinkan para pekerja untuk berpartisipasi dalam proses produksi. Ini adalah hubungan kerja tingkat perusahaan. Serikat pekerja dapat berperan aktif dalam menciptakan perdamaian dalam industri dengan berpartisipasi dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB).

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan tipe penelitian Tipe penelitian yang digunakan adalah *reform-oriented research* yaitu penelitian yang secara intensif mengevaluasi pemenuhan ketentuan yang sedang berlaku dan merekomendasikan perubahan terhadap peraturan manapun yang dibutuhkan. Penelitian ini bersifat preskriptif analitis. Penelitian yang bersifat preskriptif analitis mengandung hal-hal yang terkait dengan apa yang seyogyanya dilakukan bukan membuktikan kebenaran hipotesis.

Hubungan hukum diantara para pihak dalam sistem Alih Daya adalah berdasarkan perjanjian. Hubungan hukum antara perusahaan Alih Daya dengan Perusahaan Pengguna didasarkan atas Perjanjian Kerjasama diantara para pihak. Adapun hubungan hukum diantara pekerja/buruh dengan Perusahaan Alih Daya adalah berupa hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja. Di dalam hubungan kerja tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang mengubah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah berdasarkan Perjanjian Kerja dalam bentuk tertulis. Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja alih daya dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah memberikan hak kepada pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat. Pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja akan mendapatkan Uang Kompensasi. Terhadap Pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang Uang Penggantian Hak berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

NADHIV AUDAH. 2024. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA PADA SISTEM ALIH DAYA. Program Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat. Pembimbing: Dr. Saprudin, S.H., LL.M., 104 Halaman.

ABSTRAK

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja, Alih Daya

Tujuan penelitian tesis yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Pada Sistem Alih Daya, untuk mengetahui dan menganalisis mengenai hubungan hukum diantara para pihak dalam sistem alih daya, dan untuk mengetahui dan menganalisis tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja alih daya dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah Pertama, Hubungan hukum diantara para pihak dalam sistem Alih Daya adalah berdasarkan perjanjian. Hubungan hukum antara perusahaan Alih Daya dengan Perusahaan Pengguna didasarkan atas Perjanjian Kerjasama diantara para pihak. Adapun hubungan hukum diantara pekerja/buruh dengan Perusahaan Alih Daya adalah berupa hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja. Di dalam hubungan kerja tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang mengubah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah berdasarkan Perjanjian Kerja dalam bentuk tertulis. Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja alih daya dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah memberikan hak kepada pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat. Pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja akan mendapatkan Uang Kompensasi. Terhadap Pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang Uang Penggantian Hak berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

NADHIV AUDAH. 2024. LEGAL PROTECTION OF WORKERS IN EMPLOYMENT AGREEMENTS IN THE OUTSOURCING SYSTEM. Master of Law Program, Faculty of Law, Lambung Mangkurat University. Supervisor: Dr. Saprudin, S.H., LL.M., 104 pages.

ABSTRACT

Keywords: Legal Protection, Employment Agreements, Outsourcing

The aim of the thesis research entitled Legal Protection of Workers in Employment Agreements in the Outsourcing System, is to find out and analyze the legal relationship between the parties in the outsourcing system, and to find out and analyze the responsibility of employers towards outsourced workers in the event of Termination of Employment Relations.

The research results obtained are: First, the legal relationship between the parties in the outsourcing system is based on an agreement. The legal relationship between the Outsourcing company and the User Company is based on the Cooperation Agreement between the parties. The legal relationship between workers/laborers and the Outsourcing Company is in the form of an employment relationship based on a Work Agreement. In this employment relationship, it is based on the provisions of Law Number 6 of 2023 concerning the Determination of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law, which amends Article 66 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment, based on an Agreement. Work in written form. Based on a Specific Time Work Agreement (PKWT) or an Indefinite Time Work Agreement (PKWTT).

The employer's responsibility towards outsourced workers in the event of termination of employment is to provide rights to the worker based on the work agreement made. Workers/laborers based on a Specific Time Work Agreement (PKWT), then when Termination of Employment occurs they will receive Compensation Money. For workers/laborers based on an Indefinite Time Work Agreement (PKWTT). Indefinite Time Work Agreement (PKWTT), the entrepreneur is responsible for providing severance pay, service period awards and Rights Compensation Money based on the provisions of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Certain Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Work terminatio

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kepada Allah SWT, karena atas segala anugerah dan karunia-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan Judul: PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA PADA SISTEM ALIH DAYA. Penulisan Tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Hukum pada Program Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan Tesis ini banyak mendapat bimbingan, petunjuk dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Yang Terhormat dan Sangat Terpelajar Bapak Prof. Dr. Achmad Faishal, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat;
2. Yang Terhormat dan Terpelajar Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Syaufi, S.H., M.H. selaku Koordinator Program Studi Magister Hukum Universitas Lambung Mangkurat;
3. Yang Terhormat dan Terpelajar Bapak Dr. Saprudin, S.H. LL.M., selaku Pembimbing Ketua yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan serta masukan kepada penulis di dalam penulisan Tesis ini.

4. Bapak dan Ibu seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat yang telah mendidik dan membimbing penulis selama menjalani pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat.
5. Rekan-rekan Mahasiswa angkatan 2022 Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat.

Semoga Allah SWT selalu memberikan ganjaran berupa pahala yang dilipatgandakan kepada semua pihak yang telah membantu penulisan Tesis ini sampai selesai. Penulis juga menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Akhirnya semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Hormat Penulis

NADHIV AUDAH
NIM.2220215310020

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN TESIS ..	v
RINGKASAN	vi
ABSTRAK	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	xx
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Keaslian Penelitian	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
E. Tinjauan Pustaka.....	12
F. Metode Penelitian	30
G.Sistematika Penulisan.....	35
BAB II HUBUNGAN HUKUM DIANTARA PARA PIHAK DALAM SISTEM ALIH DAYA.....	37
A. Para Pihak Dalam Sistem Alih Daya.....	37
B. Perjanjian Para Pihak Dalam Sistem Alih Daya.....	
BAB III TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP PEKERJA ALIH DAYA DALAM HAL TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....	70
A. Syarat-Syarat Pemutusan Hubungan Kerja.....	70
B. Hak-Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja..	97

BAB IV PENUTUP	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA