

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan penduduk yang sebagian besar bekerja di perusahaan. Perusahaan adalah pelaku utama dalam menggerakkan perekonomian karena memiliki peranan penting sebagai produsen, distributor dan konsumen. Salah satu komponen penting dari keberhasilan suatu perusahaan adalah pekerja. Pekerja/buruh memiliki peranan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Kinerja dari pekerja/buruh dapat menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Selain itu, keberhasilan perusahaan juga dapat diukur dari kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pasar. Meningkatnya permintaan pasar mengharuskan perusahaan untuk mengambil langkah yang tepat agar mampu bersaing dalam persaingan usaha.

Persaingan usaha yang terus meningkat, perusahaan diharuskan selalu bisa untuk menghadapi dan beradaptasi dengan keadaan pasar. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen perusahaan yang baik agar mampu bekerja dengan efektif dan efisien¹. Persaingan usaha juga mengharuskan perusahaan mampu memproduksi suatu produk dengan biaya serendah mungkin. Salah satu cara yang dilakukan untuk menekan biaya produksi yakni melalui penerapan sistem alih daya.

¹ Rizkia, A. A., & Rahmawati, S. (2021). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Anti Monopoli Dan Persaingan Bisnis Tidak Sehat: Globalisasi Ekonomi, Persaingan Usaha, Dan Pelaku Usaha".(Literature Review Etika). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(5), 631-643. hlm. 635.

Sistem alih daya atau *outsourcing* adalah suatu sistem ketenagakerjaan dimana perusahaan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau dapat diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan perusahaan oleh perusahaan lain.² Sistem alih daya juga menjadi alternatif untuk menekan biaya produksi suatu perusahaan dalam rangka bersaing diikatnya persaingan usaha. Hukum Indonesia sendiri mengatur penerapan alih daya atau *outsourcing* diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003). Ketentuan penerapan alih daya termuat dalam pasal 64 UU 13/2003 yang menjelaskan bahwa :

”Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Praktik pelaksanaan alih daya di Indonesia mulai banyak diterapkan semenjak hadirnya UU 13/2003 yang pada praktiknya penerapan alih daya sendiri melahirkan dua jenis perjanjian.

Perjanjian pertama adalah perjanjian antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan alih daya, sedangkan perjanjian kedua adalah perjanjian antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerjanya yang sehingga dalam pelaksanaan alih daya pekerja memiliki hubungan kerja

² Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3) Hlm. 658

dengan perusahaan alih daya saja. Seiring perkembangan hukum di Indonesia, pengaturan mengenai penerapan alih daya mengalami perubahan yang signifikan melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU 11/2020), yang kemudian digantikan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU 6/2023). Selain itu, perubahan ini juga melahirkan peraturan pelaksana yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35/2021).

Perjalanan panjang dari perubahan mengenai aturan alih daya sendiri membawa dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan alih daya dan perlindungan hukum pekerja alih daya. Hal tersebut karena perubahan pada UU 6/2023 menghapus beberapa pasal penting pada UU 13/2003 yang mengatur terkait alih daya. Pada UU 6/2023 menghapus ketentuan pasal 65 dan 66 UU 13/2003. Pasal 65 dan 66 sendiri mengatur terkait mekanisme dari pelaksanaan alih daya dengan membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan serta mengatur terkait perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya. Sehubungan dengan penghapusan pasal-pasal tersebut, maka pelaksanaan alih daya pasca UU 6/2023 tidak lagi terbatas pada jenis pekerjaan tertentu serta menghapus sebagian perlindungan hukum pekerja alih daya.

Pelaksanaan alih daya telah diatur oleh undang-undang, namun dalam praktik penerapannya masih banyak menimbulkan berbagai

permasalahan yang merugikan hak-hak pekerja alih daya. Terlebih pekerja alih daya hanya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan alih daya tidak dengan perusahaan pemberi kerja, sering dijumpai mengalami perlakuan yang berbeda saat bekerja di perusahaan pengguna jasa. Perbedaan tersebut meliputi kesejahteraan dan fasilitas yang diterima pekerja alih daya.

Hak-hak pekerja alih daya atas upah dan perlindungan hukum saat terjadi perselisihan sering tidak terlindungi dalam pelaksanaan alih daya. Salah satu penyebab utama dari tidak terlindunginya hak-hak pekerja alih daya adalah ketidakjelasan penanggung jawab hukum terhadap pekerja alih daya. Hal tersebut, berdampak secara signifikan terhadap perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja alih daya.

Berkaitan dengan ketidakjelasan penanggung jawab hukum terhadap pekerja alih daya yang menyebabkan kerugian kepada pekerja, terdapat contoh kasus yang menggambarkan fenomena tersebut yaitu pada Putusan No.47/Pdt.Sus-PHI/2021 dan Putusan Mahkamah Agung 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Kasus dalam putusan ini mempertemukan Nanang Setiyono selaku pekerja alih daya dengan PT. Borwita Citra Prima sebagai perusahaan pemberi kerja dan PT. Mandiri Karya Kirana serta PT. Ibu Jero sebagai perusahaan alih daya. Dalam kasus tersebut, Nanang Setiyono menggugat PT. Borwita Citra Prima (Tergugat I) dan PT. Mandiri Karya Kirana (Tergugat II) serta PT. Ibu Jero (Tergugat III) dengan dalil gugatan terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja.

Majelis hakim dalam Putusan No.47/Pdt.Sus-PHI/2021 melalui pertimbangan yang didasarkan pada UU 13/2003 memberikan amar putusan yang mewajibkan perusahaan pemberi kerja yakni Tergugat I untuk memenuhi hak-hak Penggugat akibat dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sebaliknya, pada Putusan Mahkamah Agung 343 K/ Pdt.Sus-PHI/2022, majelis hakim melalui pertimbangan yang didasarkan pada pemberlakuan UU 11/2020 memberikan amar putusan yang mewajibkan perusahaan alih daya yakni Tergugat II dan Tergugat III untuk memenuhi hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja.

Hasil analisa kedua putusan tersebut, menunjukkan adanya perbedaan pandangan dan penerapan hukum yang mencerminkan ketidakpastian hukum terhadap pihak yang bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja alih daya. Ketidakpastian terkait pihak yang bertanggung jawab menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak yang sudah seharusnya didapatkan pekerja alih daya. Hal tersebut menimbulkan persoalan hukum yang menarik untuk dikaji terkait pihak mana secara hukum yang seharusnya bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja alih daya dalam pelaksanaan alih daya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS TENAGA KERJA DALAM PERUSAHAAN ALIH DAYA (Studi kasus putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto *Juncto* Putusan Mahkamah Agung 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan diatas penulis merancang rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa pertimbangan hakim dalam memutus perkara Nomor 47/Pdt.Sus/PHI/2021/PN Gto *Juncto* Nomor 343 K/Pdt.sus-PHI/2022 ?
2. Bagaimana kedudukan hukum pekerja alih daya dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah. Oleh karena itu, tujuan yang ingin dicapai penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apa pertimbangan hakim dalam memutus perkara Nomor 47/Pdt.Sus/PHI/2021/PN Gto *Juncto* Nomor 343 K/Pdt.sus-PHI/2022.
2. Untuk menganalisis bagaimana kedudukan hukum pekerja perusahaan alih daya dalam hukum ketengakerjaan di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran di bidang ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai kedudukan hukum pekerja perusahaan alih daya.

2. Manfaat Praktis:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai kedudukan hukum pekerja perusahaan alih daya.
- b. Penelitian ini sebagai syarat kelulusan pada program studi hukum Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

1.5 Keaslian Penelitian

Penulis telah mengumpulkan beberapa sumber penelitian yang berkaitan dan relevan dengan penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu mempunyai kaitan dengan penelitian ini, maka Penulis uraikan sebagai berikut:

No	Nama, Tahun Penelitian, Universitas Asal	Judul Penelitian	Rumusan Masalah
1	Sela Nopela Milinum, 2020, Jurnal, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta ³	Problematic Fleksibilitas <i>OUTSOURCING</i> (alih daya) Pasca Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	1. Bagaimana Regulasi <i>Outsourcing</i> pasca UU Cipta Kerja ? 2. Bagaimana Problematic Fleksibilitas mengenai <i>Outsourcing</i> pasca UU Cipta Kerja ?
2	Heru Sugiyono, Jeremy Pardede, 2021, Jurnal, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta ⁴	Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing yang terkena PHK karena Pandemi Covid -19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di PT NTU)	1. Bagaimana Pelaksanaan Sistem <i>Outsourcing</i> (Alih Daya) di Indonesia dalam pemenuhan hak hak pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja ? 2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja <i>Outsourcing</i> atas tindakan PHK oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 ?

³ Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 412-432.

⁴ Sugiyono, H., & Pardede, J. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan*, 19(2), 453-472.

3	Intan Mayangsari Hutabarat, Martono Anggusti Christina N.M Tobing, 2021, Jurnal, Universitas HKBP Nommensen ⁵	Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing yang terkena PHK karena Pandemi Covid -19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di PT NTU)	1. Bagaimana Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja/ buruh Outsourcing yang diputus PHK dimasa pandemi covid-19 ? 2. Bagaimana perbandingan perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya yang mengalami PHK menurut UU No.13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020 ?
---	--	---	--

Tabel 1 Keaslian Penelitian
Sumber : Jurnal (diolah sendiri)

Tabel diatas menunjukan bahwasanya terdapat tiga penilitian terdahulu mengenai kedudukan hukum pekerja perusahaan alih daya dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Ketiga penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis teliti.

1. Sela Nopela Milenium, Program Studi Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Jurnal 2020, dengan judul “Problematik Fleksibilitas *OUTSOURCING* (alih daya) Pasca Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”. Penelitian hukum tersebut membahas mengenai dua topik utama yakni bagaimana Regulasi *Outsourcing* pasca UU 11/2020 bagaimana problematik fleksibilitas mengenai *Outsourcing* pasca UU 11/2020. Persamaan dengan penelitian tersebut adalah membahas mengenai bagaimana

⁵ Hutabarat, I.M, & Tobing N.M. (2021). Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing yang terkena PHK karena Pandemi Covid -19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di PT NTU).

keadaan hukum mengenai alih daya setelah adanya UU 11/2020. Perbedaan dengan penelitian tersebut ada pada fokus yang dibahas. Penelitian hukum ini berfokus pada pekerja perusahaan alih daya. Sedangkan, pada penelitian tersebut berfokus membahas regulasi pelaksanaan alih daya pasca UU 11/2020.

2. Heru Sugiyono, Jeremy Pardede, Program Studi Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Jurnal 2021 dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja”. Penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana pelaksanaan sistem *outsourcing* (alih daya) di Indonesia dalam pemenuhan hak-hak pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* atas tindakan PHK oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja menurut UU 13/2003. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaan dari penelitian ini adalah membahas mengenai pemenuhan hak akibat PHK kepada pekerja *outsourcing*. Selain itu, penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian ini. Pada penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana perlindungan hukum kepada pekerja *outsourcing*. Sedangkan, penelitian hukum ini membahas bagaimana kedudukan hukum pekerja perusahaan alih daya dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Intan Mayangsari Hutabarat, Martono Anggusti, Cristina N.M Tobing, Program Studi Hukum, Program Studi Magister Hukum, Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2021 dengan judul “Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja *Outsourcing* yang terkena PHK karena Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di PT NTU)”. Penelitian tersebut berfokus membahas mengenai bagaimana tanggung jawab perusahaan alih daya terhadap pekerja/buruh *Outsourcing* yang di PHK karena covid-19 dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya yang mengalami PHK menurut UU 13/2003 dan UU 11/2020. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dalam pembahasan. Persamaan dengan penelitian terletak pada pembahasan mengenai kedudukan hukum pekerja alih daya dalam UU 13/2003 dan UU 11/2020. Perbedaan dengan penelitian tersebut terletak pada pembahasan mengenai perlindungan hukum pekerja alih daya akibat PHK karena Covid. Sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai kedudukan hukum pekerja alih daya pada hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif, dimana penelitian ini menempatkan hukum sebagai acuan atau pedoman dalam menyelesaikan permasalahan berdasarkan fakta yang ada,

sehingga permasalahan yang terjadi secara faktual mampu terpecahkan melalui hukum-hukum yang telah ada. Menurut Peter Mahmud Marzuki penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, Prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin doktrin hukum untuk dapat menjawab isu hukum yang dihadapi.⁶ Penelitian ini bersifat deskriptif dimana penulis akan menjelaskan dan menguraikan problematika yang ada dengan mendeskripsikannya. Penelitian ini juga akan menjelaskan detail mengenai suatu fenomena hukum yang terjadi dengan tujuan menggambarkan dan mendeskripsikan mengenai penerapan hukumnya.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan, yaitu pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan kasus digunakan untuk mengidentifikasi dan menelaah secara mendalam mengenai permasalahan atau isu hukum yang telah mendapatkan putusan pengadilan. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan terkait persoalan hukum yang sedang diteliti. Pendekatan konseptual digunakan untuk memberikan sudut pandang analisis pada

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2011) Hlm. 35

permasalahan hukum yang ditinjau dari aspek dan konsep hukum serta nilai-nilai yang terkandung dalam peraturan terkait konsep yang digunakan⁷.

Penerapan ketiga pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji kedudukan hukum pekerja pada pelaksanaan alih daya. Penelitian ini menerapkan pendekatan kasus dengan cara mentelaah dokumen dan analisis *ratio decidendi* dalam putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/ PN Gto. dan Putusan No. 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Data hasil penelitian dianalisis secara deskriptif komparatif untuk mengidentifikasi perbedaan dan persamaan penerapan hukumnya. Pendekatan perundang-undangan diterapkan untuk mengkaji kedudukan hukum pekerja alih daya dengan menganalisis ketentuan hukum yang berlaku guna memahami penerapan hukum dalam konteks yang lebih luas. Pendekatan konseptual diterapkan untuk menganalisis konsep kedudukan hukum pekerja alih daya.

1.6.3 Bahan Hukum

Upaya guna menemukan jawaban atas permasalahan hukum yang menjadi fokus penelitian ini, dibutuhkan berbagai bahan hukum sebagai dasar penunjang dalam merumuskan solusi terhadap isu hukum yang diangkat. Untuk itu, bahan hukum yang digunakan

⁷ *Ibid*, Hlm 172.

oleh penulis pada penelitian ini terbagi menjadi dua yakni bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoritatif atau otoritas yang memiliki kekuatan mengikat.⁸ bahan hukum primer yang digunakan pada penelitian ini antara lain :

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja.
- 5) Putusan Nomor 47/Pdt.Sus/PHI/2021/PN Gto
- 6) Putusan Mahkamah Agung Nomor 343 K/Pdt.sus-PHI /2022

b) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bersifat penunjang, bahan hukum sekunder digunakan untuk melengkapi dan mendukung serta memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, bahan hukum sekunder pada

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, (Jakarta:Kencana Prenada, 2017). Hlm 181.

penelitian ini meliputi buku-buku, jurnal, dokumen, sumber internet dan lain sebagainya yang relevan dengan topik yang diteliti oleh penulis.

1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur yang diterapkan oleh penulis dalam pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka, dimana studi pustaka dilakukan dengan tujuan mendapatkan jawaban atas permasalahan yang diteliti dengan cara menghimpun dan mentelaah berbagai sumber pustaka buku, tulisan, literatur yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti.⁹

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Penulis menggunakan metode analisis kualitatif dimana sebuah metode analisis yang mendeskripsikan atau menggambarkan dan mengkomparasikan diantara data dengan peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan dan norma norma yang hidup dimasyarakat.¹⁰ Tahapan analisis dimulai dari pengumpulan data, pengolahan data dan penyajian data.

⁹ *Ibid*, Hlm 196.

¹⁰ Zainudin Ali, Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010) Hlm. 114.

1.6.6 Sistematika Penulisan

Penulisan Skripsi yang berjudul “**TINJAUAN YURIDIS TENAGA KERJA DALAM PERUSAHAAN ALIH DAYA (Studi Kasus Putusan Nomor 47/ Pdt.Sus -PHI/2021/PN Gto Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022)** penulis menyusun kerangka penulisan terdiri dari beberapa bab sebagai berikut :

Bab Pertama, Pada bab ini terdiri dari pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang, latar belakang sendiri berisi uraian permasalahan yang akan menjadi topik utama dalam penulisan Skripsi ini, selanjutnya adalah rumusan masalah yang berisi masalah yang akan dijawab oleh penulis, kemudian ada tujuan dan manfaat penelitian yang berisi mengenai keinginan dan harapan penulis dari dibuatnya penelitian ini, lalu kajian pustaka yang berisi landasan terkait penulisan Skripsi ini, lalu terdapat metodologi penelitian dimana bab ini berisi uraian secara jelas mengenai jenis penelitian, jenis pendekatan, cara pengumpulan data, teknis analisis data, dan sistematika penulisannya.

Bab Kedua, Pada bab ini dibagi menjadi tiga sub bab, dimana sub bab pertama dan kedua berisi pembahasan mengenai pertimbangan hakim dalam menentukan pembebanan pemenuhan hak pekerja pada putusan nomor 47/Pdt.Sus/PHI/2021/PN Gto dan putusan nomor 343 K/Pdt.sus-PHI/2022. Selanjutnya pada sub bab

ketiga berisi mengenai analisis dari kedua putusan 47/Pdt.Sus/PHI/2021/PN Gto dan putusan nomor 343 K/Pdt.sus-PHI/2022.

Bab Ketiga, Pada bab ini dibagi menjadi dua sub bab dimana sub bab pertama berisi pembahasan mengenai kedudukan hukum pekerja perusahaan penyedia jasa pada UU 13/2003, dan sub bab kedua berisi pembahasan mengenai kedudukan hukum pekerja alih daya dalam UU 6/2023 dan PP 35/2021 .

Bab Keempat, Pada bab ini merupakan bab akhir serta menjadi penutup dalam skripsi ini yang dibagi menjadi dua sub bab, dimana sub bab pertama mengenai kesimpulan yang berisi rangkuman atas jawaban yang telah dijabarkan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, pada sub bab kedua mengenai saran yang berisi mengenai rekomendasi yang diberikan penulis atas hasil penelitian.

1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Tinjauan umum mengenai hukum perjanjian

Definisi dari perjanjian adalah perbuatan hukum dimana satu orang berjanji kepada orang lain yang menimbulkan hak dan kewajiban serta akibat hukum. Selain itu, mengacu pada pasal 1313 KUHPerdara yang menjelaskan perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada satu orang

lainnya atau lebih.¹¹ Adapun beberapa ahli memberikan pendapatnya tentang definisi perjanjian antara lain :

1. Handri Raharjo: Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum di bidang harta kekayaan yang didasari kata sepakat antara subjek hukum yang satu dengan yang lain, dan diantara mereka (para pihak/subjek hukum) saling mengikatkan dirinya sehingga subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati para pihak tersebut serta menimbulkan akibat hukum.¹²
2. R.M. Sudikno Mertokusumo: Mengemukakan bahwa perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.¹³
3. R. Subekti : Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain, atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Selain itu menurut subekti juga, setiap perjanjian melahirkan suatu perikatan dimana nantinya akan timbul tuntutan dari satu pihak dan pihak satunya berkewajiban memenuhi tuntutan tersebut.¹⁴

¹¹Muclhisin Riadi, “Pengertian, Asas dan Jenis jenis perjanjian”, <https://www.kajianpustaka.com/2019/02/pengertian-asas-dan-jenis-perjanjian.html>, Diakses pada 20 Desember 2023.

¹² Handri Rahardjo, “ Hukum Perjanjian Indonesia ”, (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2009), hlm.42.

¹³ RM Sudikno Mertokusumo, “ Mengenal Hukum Suatu Pengantar”, (Yogyakarta: Liberty, 1988), hlm. 97.

¹⁴ R. Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta: Intermasa, 1985), hlm. 1.

Para ahli memberikan pendapat mengenai definisi perjanjian karena beranggapan bahwa definisi yang tercantum dalam pasal 1313 KUHPerdara memiliki artian yang sangat luas. Sehingga menurut para ahli masih belum dapat diartikan secara sempit dan dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda beda. Namun, meskipun demikian para ahli dalam mendefinisikan tetap pada ranah dan makna dari perjanjian itu sendiri. Definisi yang diberikan para ahli dapat digunakan untuk acuan dan alat bantu pemahaman kata perjanjian dalam ruang lingkup yang lebih sempit saja. Sehingga nantinya meminimalisir pemaknaan dan pendefinisian secara bebas oleh setiap orang. Pendapat ahli ini juga membantu untuk memahami dan mengerti arti dari perjanjian.

1.7.1.1 Syarat sah perjanjian

Berbicara mengenai syarat sahnya suatu perjanjian, tentu merujuk pada ketentuan pada pasal 1320 KUHPerdara. Isi dari pasal tersebut memuat mengenai empat syarat dari sahnya suatu perjanjian yakni:¹⁵

1. Kesepakatan para pihak. Setiap perjanjian para pihak yang terlibat haruslah sama-sama sepakat dengan bentuk maupun isi perjanjian yang telah dibuat. Sifat dari sepakat

¹⁵ Broto Suwiryono, "Hukum Ketenagakerjaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan", (Surabaya: LaksBang PRESSindo, 2017) hlm. 58.

para pihak sendiri adalah wajib. Apabila salah satu pihak tidak sepakat maka perjanjian tidak akan terjadi.

2. Kecakapan para pihak. Setiap perjanjian para pihak yang terlibat haruslah cakap menurut hukum. Cakap menurut hukum sendiri adalah setiap orang yang menurut undang-undang sudah bisa melakukan perbuatan hukum. Syarat seseorang dapat dikatakan cakap menurut hukum ialah berusia lebih dari 17 tahun.
3. Terdapat objek. Setiap perjanjian haruslah memiliki objek yang diperjanjikan. Mengenai objek yang diperjanjikan dapat berupa benda, jasa, maupun hak dan kewajiban.
4. Klausula yang halal. Setiap perjanjian objek yang diperjanjikan haruslah objek yang halal. Objek dalam bentuk apapun baik itu barang maupun jasa haruslah halal atau diperbolehkan menurut undang-undang.¹⁶

1.7.1.2 Asas-Asas Perjanjian

Setiap perjanjian memiliki asas-asas yang berguna sebagai dasar atau pedoman untuk menjalankan perjanjian itu sendiri. Asas asas perjanjian antara lain yakni :

1. Asas Konsensualisme

¹⁶ Kumalasari, D., & Ningsih, D. W. (2018). Syarat Sahnya Perjanjian Tentang Cakap Bertindak Dalam Hukum Menurut Pasal 1320 Ayat (2) KUH Perdata. hlm. 2.

Asas konsensualisme adalah asas yang memuat terkait kesepakatan para pihaknya. Asas ini merupakan salah satu syarat sah dari suatu perjanjian. Mengingat suatu kontrak atau perjanjian berlaku sejak para pihaknya telah mencapai kata sepakat, sehingga asas konsensualisme ini sangat penting atau menjadi asas yang fundamental dalam suatu perjanjian. Dasar dari asas konsensualisme sendiri tertuang dalam pasal 1320 KUHPerdata yang tidak lain termasuk dalam syarat sah suatu perjanjian.¹⁷

2. Asas Kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak adalah asas yang memberikan kebebasan kepada siapapun dalam membuat suatu kontrak atau perjanjian. Maksud dari kebebasan ini adalah setiap orang diberi kebebasan dalam membuat suatu perjanjian, bebas mulai dari bentuknya, para pihaknya, apa yang diperjanjikannya, hingga bagaimana cara penyelesaiannya ketika perjanjian tersebut dilanggar. Dalam hal ini meskipun terdapat asas kebebasan berkontrak bukan berarti setiap orang dapat membuat kontrak atau perjanjian sesuka hati mereka.

¹⁷ Agus Yudha Hernoko, “ Hukum Perjanjian Asas Proposionalitas dalam Kontrak Komersial”, (Jakarta: prenada media group, 2013) hlm. 120.

Namun, harus tetap mematahui dan tidak melanggar ketentuan undang undang yang berlaku.

3. Asas “*Pacta Sunt Servanda*”

Asas ini menjelaskan mengenai bahwa setiap perjanjian yang dibuat berlaku bagi undang-undang untuk para pihaknya. Maksud dari asas ini adalah perjanjian memiliki kekuatan mengikat layaknya undang-undang bagi para pihak dalam perjanjian. Asas ini berperan sebagai pelindung serta penjamin bagi para pihak yang telah membuat perjanjian. Dasar dari asas ini tercantum dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPdata yang menjelaskan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagaimana undang-undang bagi yang membuatnya.¹⁸

4. Asas Itikad Baik

Asas ini menjelaskan bahwa setiap pihak dalam perjanjian haruslah memiliki itikad baik. Maksudnya adalah masing- masing pihak diwajibkan untuk mengedepankan dan menunjukkan itikad baik mereka satu sama lain. Tujuan dari asas ini sendiri ialah menjauhkan para pihak dari ketidakpercayaan satu sama lain serta menjaga hubungan para pihak yang terlibat

¹⁸ *Ibid.*, hlm.108.

dalam perjanjian. Dasar dari asas itikad baik ini tertuang dalam pasal 1338 ayat (3) KUHPdata yang menjelaskan kontrak harus dilaksanakan dengan itikad baik.¹⁹

1.7.2 Tinjauan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat oleh perusahaan untuk diberikan kepada pekerja yang mau mengikatkan dirinya untuk bekerja diperusahaan. Sedangkan, menurut pasal 1 angka 14 UU 13/2003. perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pihak. Berdasarkan pengertian tersebut maka perjanjian kerja menjadi dasar hukum atas lahirnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan.

Setiap pekerjaan memiliki kriteria dan kebutuhannya sendiri. Setiap pengusaha juga dibebaskan dalam menentukan kebutuhan untuk perusahaanya. Sehingga baik pekerja satu dengan pekerja lainnya terkadang memiliki status yang berbeda. Hal tersebut juga berpengaruh mengenai hak dan kewajiban yang diterima oleh perusahaan maupun pekerja. Selain itu, perjanjian kerja juga memiliki beberapa syarat agar perjanjian tersebut dikatakan sah berdasarkan undang-undang. Perlu diketahui juga bahwa setiap

¹⁹ Sinaga, N. A. (2018). Peranan asas-asas hukum perjanjian dalam mewujudkan tujuan perjanjian. *Binamulia Hukum*, 7(2), 107-120. hlm.112.

perjanjian membawa dampak yang berbeda-beda tergantung pada bentuk dan jenis perjanjian kerja yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Karena bentuk dan jenis perjanjian kerja menentukan beberapa konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan perusahaan.

1.7.2.1 Jenis-jenis Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT adalah perjanjian atau kontrak kerja dimana seorang pekerja dikontrak secara tetap dan tidak dalam kurun waktu tertentu. Menurut PP 35/2021, definisi dari PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Berdasarkan definisi tersebut, PKWTT adalah perjanjian kerja yang diberikan kepada calon pekerja tetap. Dalam hal memberikan kontrak kerja PKWTT, perusahaan wajib memberikan percobaan masa kerja selama kurang lebih 3 bulan.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Penjelasan menurut PP 35/2021 mengenai PKWT adalah perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam

waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu²⁰. Namun, setiap kontrak PKWT beserta perpanjangannya tidak boleh melebihi 5 tahun. Sehingga dapat dikatakan sebagai perjanjian waktu tertentu.

1.7.2.2 Berakhirnya suatu kontrak atau perjanjian

Suatu kontrak atau perjanjian pasti memiliki batas waktu yang telah disepakati para pihak. Namun, tidak jarang dijumpai suatu kontrak dapat berakhir sebelum waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hal tersebut penulis ingin menjabarkan terkait beberapa hal yang dapat mengakhiri suatu kontrak atau perjanjian.

1. Kesepakatan Kedua belah pihak

Suatu kontrak atau perjanjian dapat diakhiri apabila para pihaknya sepakat untuk mengakhiri perjanjiannya meskipun belum mencapai batas waktu perjanjian. Maka perjanjian atau kontrak tersebut dinyatakan berakhir karena kedua belah pihak bersama-sama bersepakat untuk mengakhirinya.

2. Pemutusan kontrak secara sepihak

Pemutusan kontrak secara sepihak ini dapat dilakukan oleh para pihak yang ingin mengakhiri

²⁰ Subekti, R. (1995). *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. *Citra Aditya Bakti*. hlm. 60-61.

kontraknya. Namun, hal tersebut terkesan tidak memenuhi asas itikad baik dalam suatu perjanjian. Sehingga apabila ingin mengakhiri kontak secara sepihak dibutuhkan alasan kuat yang mengharuskan pemutusan kontak secara sepihak.

3. Putusan Pengadilan

Putusan pengadilan dapat menjadi pemutus kontrak atau perjanjian apabila memang dalam putusan yang *inkraht* atau berkekuatan hukum tetap menyatakan demikian.²¹

1.7.3 Tinjauan mengenai alih daya atau *Outsourcing*

1.7.3.1 Definisi sistem alih daya atau *Outsourcing*

Istilah *outsourcing* atau alih daya sudah terkenal didunia industri sejak lama. *outsourcing* sendiri merupakan sistem dimana Perusahaan yang menyediakan tenaga kerja yang nantinya bekerja sama dengan Perusahaan pemberi kerja dengan kata lain penyedia jasa tenaga kerja. Sesuai dengan ketentuan pasal 64 UU 13/ 2003 yang menjelaskan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian

²¹ Tapan, I. A. (2019). Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 7(2).. Hlm 22.

pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.²²

Adapun ahli yang mendefinisikan *outsourcing* salah satunya adalah Amin widjaja tunggal dalam bukunya yang berjudul “*outsourcing* konsep dan kasus”. Amin berpendapat *outsourcing* adalah usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus berkompetitif dalam menghadapi perkembangan teknologi dan ekonomi secara global dengan melimpahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.²³ Praktiknya sendiri sistem *outsourcing* ini bukanlah hal yang wajib digunakan oleh setiap perusahaan.

1.7.3.2 Definisi Pekerja alih daya

Alih daya atau biasa dikenal dengan bahasa *outsourcing* adalah sebuah sistem yang digunakan untuk melimpahkan sebagian pekerjaan untuk dilaksanakan oleh pihak ketiga. Dalam ketenagakerjaan sendiri alih daya merupakan pemanfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan dari suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan penyedia tenaga kerja yang terlibat langsung kontrak

²² Budiarta, I. (2016). Hukum outsourcing: konsep alih daya, bentuk perlindungan, dan kepastian hukum. hlm. 74.

²³ *Ibid*, hlm. 72.

dengan para pekerja. Sehingga perusahaan penyedia tenaga kerja disini berperan untuk mempersiapkan, melatih dan memperkerjakan para pekerja untuk kepentingan perusahaan lain.²⁴

Berdasarkan penjelasan diatas maka pekerja alih daya adalah pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan alih daya demi kepentingan suatu perusahaan atau setiap orang yang bekerja dan menerima imbalan berupa upah maupun imbalan dalam bentuk lain untuk pekerjaan yang diserahkan perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penerima kerja berdasarkan hubungan kerja.²⁵ Hubungan kerja pekerja alih daya berhubungan langsung dengan perusahaan alih daya tidak dengan perusahaan pengguna jasa. Sehingga apabila terjadi permasalahan dikemudian hari yang berkewajiban menyelesaikan adalah perusahaan alih daya. Mengingat perusahaan alih daya adalah perusahaan yang terikat secara langsung dengan pekerja.

1.7.3.3 Definisi Perusahaan alih daya

Definisi alih daya termuat pada pasal 1 angka 14 PP 35/2021 yang menjelaskan perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi

²⁴ *Op.Cit* hlm. 73.

²⁵ *Ibid*, hlm. 78.

syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Berdasarkan definisi pada pasal tersebut, maka perusahaan alih daya adalah badan usaha yang bergerak sebagai penyedia jasa tenaga kerja atau buruh untuk menunjang atau membantu sebagian pekerjaan disuatu perusahaan.

1.7.3.4 Hak Hak Pekerja Alih Daya

Setiap pekerja baik pekerja dengan kontrak PKWT maupun PKWTT sama-sama memiliki hak-hak yang harus dipenuhi dan dijunjung tinggi penegakanya. Berikut ini adalah hak-hak yang dimiliki oleh pekerja alih daya:

A. Hak bantuan hukum

Pekerja alih daya memiliki hak bantuan hukum meliputi pemberian jaminan terhadap pengakuan, perlindungan selama bekerja serta kepastian hukum.

B. Hak terkait kontrak kerja

Pekerja alih daya memiliki hak terkait kontrak kerja, dimana para pekerja memiliki hak untuk mengetahui mengenai sifat, jenis, dan kegiatan pekerjaan dan juga berhak untuk mengetahui berapa lama kontrak yang akan dijalankan mengingat para

pekerja alih daya adalah pekerja dengan kontrak sementara atau pekerjaan dengan waktu tertentu.

C. Kesamaan hak

Masing-masing pekerja memiliki perbedaan kontrak kerja selama bekerja, namun baik pekerja yang dikontrak dengan PKWT maupun PKWTT memiliki kesamaan hak dalam beberapa sebagai berikut :

1. Hak non-diskriminasi mendapat pekerjaan;
2. Hak menjalankan ibadah sesuai dengan agama masing masing;
3. Hak mendapatkan perlakuan yang sama ditempat kerja;
4. Hak untuk tidak bekerja ketika sakit;
5. Hak mendapat upah dan juga upah kerja lembur bila diperintahkan bekerja diluar waktu kerja;
6. Hak mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, pindah kerja, atau penghasilan yang layak tiap bulan;
7. Hak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan;
8. Hak mendapatkan peningkatan, pengembangan dan juga pengakuan kompetensi kerja;
9. Hak mendapatkan pesangon bila kontrak atau ikatan kerja dianggap memenuhi syarat;

10. Hak mendapatkan perlindungan, kesehatan, dan keselamatan kerja.²⁶

²⁶ Dr. Aries Harianto, S.H., M.H “*Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*”, (Yogyakarta: LaksBangs PRESSindo, 2016) hlm.219.