

**KEDUDUKAN PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* BERDASARKAN
PASAL 62 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

(Skripsi)

Oleh

**KHOIRUN NISA SAMROTUL ZANNAH
NPM. 2112011473**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

KEDUDUKAN PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* BERDASARKAN PASAL 62 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Oleh:

KHOIRUN NISA SAMROTUL ZANNAH

Outsourcing merupakan sistem penyediaan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan tenaga ahli pada perusahaan lain dalam pelaksanaan tugas-tugas non-inti. Permasalahan dalam perjanjian kerja *outsourcing* sering terjadi ketika salah satu pihak, seperti pekerja, mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir. Klausul sanksi dalam perjanjian kerja *outsourcing* umumnya sudah termasuk dalam perjanjian, tetapi sering kali tidak mencantumkan ketentuan mengenai denda. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaturan perjanjian kerja *outsourcing* berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian sengketa apabila pekerja mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang disepakati berakhir.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian normatif dengan tipe penelitian deskriptif dan pendekatan masalah berupa *statute approach*. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dan dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan perjanjian kerja *outsourcing* pada penelitian ini sudah sesuai dengan pengaturan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 namun tidak mengatur secara lengkap mengenai pasal-pasal dalam kontrak kerja seperti sanksi berupa denda dan berlaku ketentuan *lex specialis derogate legi generali* dalam pengenaan sanksi terhadap Pekerja. Selain itu, penelitian ini juga membahas penyelesaian sengketa perjanjian kerja *outsourcing* yang lebih mengutamakan pendekatan non-litigasi. Penyelesaian sengketa dimulai dengan perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja. Jika perundingan gagal, maka proses dilanjutkan dengan konsiliasi atau arbitrase, dengan konsiliasi sebagai pilihan utama karena salah satu perseselisihan yang diselesaikan adalah pemutusan hubungan kerja. Apabila kesepakatan tercapai, maka perjanjian bersama didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, *Outsourcing*, PKWT.

ABSTRACT

Outsourcing is a labor supply system implemented by companies to meet the need for specialized personnel in other companies for non-core tasks. Issues in outsourcing employment agreements often arise when one party, such as the worker, resigns before the contract period ends. Sanction clauses in outsourcing employment agreements are generally included in the contract but often lack provisions regarding penalties.

This research aims to examine the regulation of outsourcing employment agreements based on Article 62 of Law No. 13 of 2003 on Employment and the dispute resolution mechanisms when workers terminate employment before the agreed period ends. The research employs a normative legal method with a descriptive research type and a statutory approach. Data collection is conducted through document studies and analyzed qualitatively.

*The research findings indicate that the outsourcing employment agreement analyzed in this study complies with the provisions of Law Number 13 of 2003, Law Number 6 of 2023, and Government Regulation Number 35 of 2021. However, it does not comprehensively regulate certain clauses in the employment contract, such as penalties in the form of fines, and adheres to the principle of *lex specialis derogat legi generali*. Additionally, this study also examines the resolution of disputes related to outsourcing employment agreements, which prioritizes a non-litigation approach. The dispute resolution process begins with bipartite negotiations between employers and employees. If the negotiations fail, the process continues with conciliation or arbitration, with conciliation being the preferred option, as one of the disputes resolved involves termination of employment. If an agreement is reached, the joint agreement is registered with the Industrial Relations Court to obtain a certificate of registration.*

Keywords: *Employment Agreement, Outsourcing, Limited-Term Work Agreement (PKWT).*

**KEDUDUKAN PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* BERDASARKAN
PASAL 62 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Oleh

KHOIRUN NISA SAMROTUL ZANNAH

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Keperdataan
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

Judul : Kedudukan Perjanjian Kerja Outsourcing

Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan

Nama Mahasiswa : Khoirun Nisa Samrotul Zannah

Nomor Pokok Mahasiswa : 2112011473

Bagian : Hukum Keperdataan

Fakultas : Hukum

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dita Febrianto, S.H., M.Hum.

NIP 198401302008121004

M. Wendy Trijaya, S.H., M.Hum.

NIP 197108252005011002

2. Ketua Bagian Hukum Keperdataan

Dr. Ahmad Zazili, S.H., M.H.

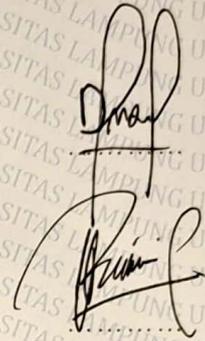
NIP 197404132005011001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

Dita Febrianto, S.H., M.Hum.

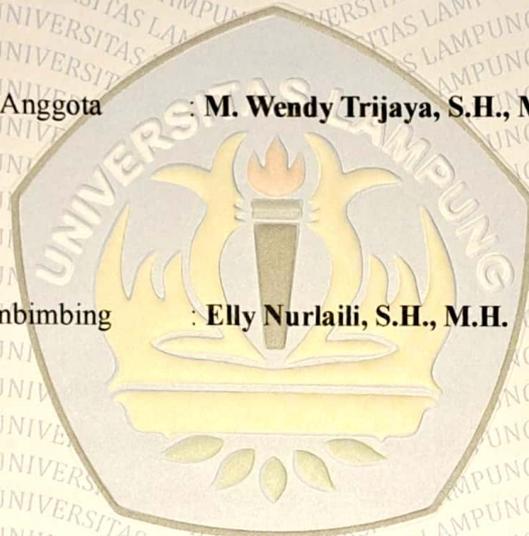
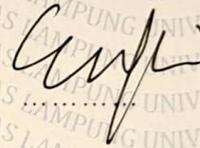


Sekretaris/Anggota

M. Wendy Trijaya, S.H., M.Hum.

Penguji
Bukan Pembimbing

Elly Nurlaili, S.H., M.H.



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. M. Pakih, S.H., M.S.

NIP 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **21 Januari 2025**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Khoirun Nisa Samrotul Zannah
Nomor Pokok Mahasiswa : 2112011473
Bagian : Hukum Keperdataan
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “**Kedudukan Perjanjian Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 43 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Peraturan Rektor Universitas Lampung Nomor 02 Tahun 2024.

Bandar Lampung, 30 Januari 2025



Khoirun Nisa Samrotul Zannah
2112011473

RIWAYAT HIDUP



Penulis Bernama lengkap Khoirun Nisa Samrotul Zannah, dilahirkan di Lampung Utara Pada Tanggal 25 Maret 2001, Merupakan anak kedua dari empat bersaudara kandung, buah hati dari pasangan Bapak Rolib Helmi dan Ibu Indrayani

Penulis mengawali Pendidikan di Taman Kanak-Kanan (TK) Dharma Wanita Tulang Bawang Barat Pada Tahun 2006, kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 1 Dayamurni pada tahun 2007, lalu melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Tumijajar Tahun 2012, dan melanjutkan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Tumijajar pada Tahun (2016), Kemudian Pada tahun 2021 terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) Program Pendidikan Strata (S1) dan mengikuti kegiatan akademik seperti mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Negara Jaya, Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan pada tahun 2024.

Selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung, penulis aktif mengikuti beberapa organisasi di tingkat Fakultas Hukum yaitu Mahasiswa Pengkaji Masalah Hukum atau lebih dikenal dengan sebutan UKM-F Mahkamah 2021-2022 dan Pusat Studi Bantuan Hukum dikenal dengan sebutan UKM-F PSBH pada tahun 2021-2023 serta Himpunan Mahasiswa Perdata (HIMA Perdata) sebagai anggota Bidang Kajian Aksi dan Strategi pada tahun 2024.

MOTO

“Apapun yang menjadi takdirmu akan mencari jalan untuk menemukanmu, bahkan ketika kamu bersembunyi, takdir akan menemukanmu, ketika kamu berlari, takdir akan meraihmu dan kamu harus tahu bahwa kamu tidak akan pernah memperoleh apa yang tidak ditakdirkan untukmu.”

(Ali bin Abi Thalib)

“Kemarin saya pintar, jadi saya ingin mengubah dunia. Hari ini saya bijaksana, jadi saya mengubah diri saya sendiri.”

(Jalaluddin Rumi)

“Dari terbentur, terbentur, terbentur, kemudian terbentuk”

(Tan Malaka)

“Pemahaman mendalam tentang perjanjian kerja outsourcing dan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah kunci untuk memastikan perlindungan hukum yang adil bagi pekerja dan pengusaha.”

(Khoirun Nisa Samrotul Zannah)

PERSEMBAHAN

Atas Ridho Allah dan segala rasa syukur, saya persembahkan dengan penuh rasa cinta skripsi ini untuk orang-orang yang saya sayangi dan saya cintai:

Kedua Orang Tuaku Tercinta

Kepada Ayahanda Tercinta Rolib Helmi yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan serta doa sehingga bisa saya rasakan doa beliau pada setiap kesulitan dalam pengerjaan skripsi saya. Lalu kepada Ibunda Tersayang Indra Yani yang senantiasa mendoakan saya sehingga saya bisa merasakan kekuatan doa beliau di setiap kali merasa tidak mampu menyelesaikan skripsi dan merasa lelah serta merasa takut untuk menghadapi sidang skripsi.

Almamater Tercinta

Dengan penuh rasa hormat dan bangga, Saya persembahkan karya ini untuk Universitas Lampung, Almamater tercinta yang telah menjadi rumah ilmu dan tempat bertumbuh. Terima kasih atas segala ilmu, pengalaman, dan bimbingan yang telah menjadi bekal dalam perjalanan hidup ini. Semoga karya ini menjadi wujud kecil dari bakti saya untuk mengharumkan nama baikmu, serta inspirasi bagi generasi penerus yang akan terus melangkah membawa semangat perubahan.

SANWACANA

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan ridho-Nya serta berkat doa dan restu dari kedua orang tua tercinta sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Kedudukan Perjanjian Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”** sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung dibawah bimbingan dari dosen pembimbing serta atas bantuan dari pihak lainnya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasulullah, Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya yang syafaatnya kita nantikan di akhirat kelak. Penyelesaian penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. M. Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung
2. Bapak Dr. Ahmad Zazili, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
3. Bapak M. Wendy Trijaya, S.H. M.Hum. selaku Sekretaris Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan arahan selama masa perkuliahan dan selaku Pembimbing II yang telah memberikan waktu dari mulai konsultasi judul hingga akhirnya menjadi Pembimbing II dan memberikan segala arahan baik, serta motivasi untuk terus bersemangat dalam pengerjaan skripsi, terimakasih atas dedikasinya dalam

setiap diskusi yang penulis lakukan setiap bimbingan yang dilakukan. Semoga Papi Wendy selalu diberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran dalam setiap meraih cita-cita serta keinginan-keinginan.

4. Bapak Dita Febrianto, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, meluangkan segenap waktu dan pikirannya untuk membimbing, memberikan banyak masukan, saran, dan motivasi serta memberikan penulis target untuk selesai mengerjakan hasil dan pembahasan di bulan sepuluh. begitu juga untuk siding seminar hasil sehingga penulis sangat termotivasi akan motivasi tersebut Terimakasih atas segala nasihatnya dari mulai awal pertama konsul hingga membimbing, Semoga Pak Dita diberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran dalam setiap meraih cita-cita serta keinginan-keinginan.
5. Ibu Elly Nurlaili, S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas I yang telah mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi pada setiap saran, dan tanggapan serta kritik yang diberikan. Terimakasih untuk setiap waktu yang diluangkan dalam setiap diskusi skripsi penulis yang berperan penting dalam proses penyelesaian skripsi. Semoga ibu selalu diberikan kesehatan, kemudahan, dan kelancaran dalam segala hal.
6. Ibu Kasmawati, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan arahan, meluangkan segenap waktu dan pikirannya untuk membimbing, memberikan banyak masukan, saran, dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terimakasih atas rasa semangat Ibu yang ditularkan kepada Penulis pada setiap siding Skripsi Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan, kemudahan, dan kelancaran dalam segala hal.
7. Ibu Martha Riananda, S.H., M.Hum. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
8. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dediksi secara teknis maupun administrative.
9. Mba Yanti, Mba Sri, Mas Dedy serta staff Gedung Perdata yang sudah mau membantu mengarahkan dalam hal berkas administratif skripsi dan Gedung atau

ruangan yang akan digunakan, Semoga selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan dan ketegaran dalam setiap penyelesaian tugas yang dilakukan.

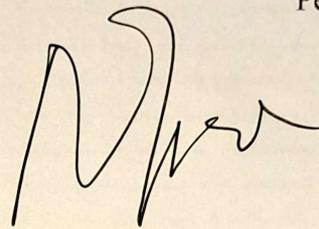
10. Kepada kakak tersayang Itah Chindy Olsa Putri, Kakak Selamat, serta adik Tersayang M. Ridho Kian Santang, M. Rolanda Murya Said terimakasih atas dukungannya, kasih sayang dan motivasi selama ini dalam menyelesaikan skripsi.
11. Kepada teman-teman IF yang selalu mendukung, menyemangati saya ketika kita bertemu Mutiara Putri Amanda, Syifa Syauqiah, Pipit Nizaria, Muhammad Nadhif Athalla, Andika Rafgan, Raissa Tifana, Lucky Febrian, Desi Fitria akan saya ingat nasihat-nasihat yang diberikan.
12. Kepada teman-teman FH yang selalu mendukung dan bersemangat untuk lulus dengan target yang sama Fegita Maharani, Regita Surya Prameswari sehingga terkadang membuat saya sadar akan target tersebut. Lalu kepada teman-teman yang selalu ada untuk menjadi tempat saya bercerita Putri Cahya Andrianti, Tsabita Dyanie Aziza, Mutiara Amalia, Cannio Krudick Tsamararifa, Ahmad Rafki Makarim, Lucky Febrian Putra, Rakha Maulana Fikri. Lalu kepada teman-teman yang selalu menularkan pertemanan yang positif *vibes* Thea Risky Ahmad, Bungaran Margaretha, Annisa Silva, Innaya Izatul Azka.
13. Kepada teman-teman KKN Negara Jaya yang selalu menjaga tali silaturahmi dan juga selalu memberikan motivasi kepada saya untuk memiliki kebaikan-kebaikan seperti yang dimiliki Muhammad Hassem Indonant, Christian Dian, Rafif Zulfana Agatha, Afrida Putri Aulia, Ayu Safira, Fahmi Destry Amelia. Kemudian kepada teman yang sudah saya anggap sebagai kakak Amalia terimakasih atas cerita-cerita yang memotivasi untuk selalu bangkit lagi. Lalu kepada teman-teman yang baru saya kenal tapi merasa seperti sudah lama kenal Tiana dan Adelia Prameswari, Selia terimakasih sudah menjadi kenangan baik. Lalu kepada teman-teman yang menjadi tempat semangat dalam pembelajaran serta skripsi yaitu Ahmad Rafly, Cheterin Br Meilala, Febrita Chandra, Jeasica Maharani. Lalu terimakasih karena sudah membantu saya dari awal pencarian judul skripsi dan format proposal serta format skripsi Bang Mangiring Adjie Nainggolan. Serta terimakasih kepada Bang Dian Wahyu Setiawan yang selalu memberikan informasi terkait skripsi, seminar skripsi, dan berkas wisuda.

14. Kepada teman-teman UXID Lampung yaitu Akbar Lubis, Lucky Febrian, Rahmat Setiawan, Rahman Setiawan, Irsyad Abi, Devan Haidar yang selalu memberikan semangat juga doa agar saya bisa mendapatkan gelar S.H. yang sedang diperjuangkan.

Penulis berharap agar Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 30 Januari 2025

Penulis



Khoirun Nisa Samrotul Zannah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN JUDUL	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	v
MOTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
SANWACANA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.4. Tujuan	7
1.5. Kegunaan Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Tinjauan Umum Peraturan Perundang-Undangan	9
2.1.1. Pengertian Peraturan Perundang-Undangan	9
2.1.2. Hierarki Peraturan Perundang-Undangan.....	9
2.2. Tinjauan Umum Tentang Perikatan	11
2.2.1. Pengertian Perikatan.....	11
2.2.2. Tempat Pengaturan Hukum Perikatan.....	12
2.2.3. Sistem Pengaturan Perikatan.....	16
2.2.4. Asas-Asas Hukum Perikatan.....	16
2.2.5. Sumber-Sumber Hukum Perikatan.....	17
2.3. Tinjauan Umum Tentang Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian .	17
2.3.1. Pengertian dan Bentuk Perjanjian	17
2.3.2. Unsur-Unsur Perjanjian	18
2.3.3. Dasar Hukum Perjanjian.....	19
2.3.4. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian.....	19

2.4.	Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i>	20
2.4.1.	Perjanjian Kerja	20
2.4.2.	Jenis Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i>	21
2.4.3.	Sejarah Alih Daya Atau <i>Outsourcing</i> di Indonesia	22
2.4.4.	Dasar Hukum Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i>	24
2.5.	Tinjauan Umum Tentang Sistem dan Asas Hukum	28
2.5.1.	Asas <i>In Dubio Pro Reo</i>	28
2.6.	Tinjauan Umum Tentang Hukum Perburuhan	29
2.7.	Kerangka Pikir.....	30
III.	METODE PENELITIAN	33
3.1.	Jenis Penelitian	33
3.2.	Tipe Penelitian	33
3.3.	Metode Pendekatan Masalah	34
3.4.	Data dan Sumber Data Penelitian	34
3.5.	Prosedur Pengumpulan Data	35
3.6.	Prosedur Pengolahan Data	36
3.7.	Analisis Data.....	36
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1.	Pengaturan Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i>	37
4.1.1.	Pengaturan Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i> Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021	37
4.1.2.	Pengaturan Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i> dengan Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i>	51
4.1.3.	Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i> Berdasarkan Asas-Asas Hukum Sengketa Perundang-Undangan.....	54
4.1.4.	Asas <i>In Dubio Pro Reo</i> Dalam Sengketa PKWT <i>Outsourcing</i>	60
4.2.	Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i> Menurut Undang-Undang	61
V.	PENUTUP.....	73
5.1.	Kesimpulan	73
5.2.	Saran	74
	DAFTAR PUSTAKA.....	75
	LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perubahan Pasal (61 dan 62) UU Ketenagakerjaan dengan UU 6/2023	26
Tabel 4.1. 1 Pengaturan Perjanjian Kerja pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	39
Tabel 4.1. 2 Pertanyaan Wawancara.....	42
Tabel 4.1. 3 Hasil Wawancara	43
Tabel 4.1.4 Perubahan Pengaturan UU 13/2003 dan UU 6/2023	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	31
---------------------------------	----

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan 4.0 di era ekonomi global dan kemajuan teknologi yang pesat memberi dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat, hampir tidak ada perusahaan yang dapat mempertahankan daya saingnya di tengah perubahan cepat arus perekonomian global hanya dengan mengandalkan sumber daya sendiri. Dalam dunia usaha, kerja sama antara perusahaan diatur melalui perjanjian kerja bersama yang menjelaskan hubungan yang akan dijalin oleh masing-masing pihak. Hubungan tersebut membutuhkan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam pelaksanaannya. Dalam iklim persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Oleh karena itu, perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan dan memanfaatkan tenaga kerja kontrak untuk melaksanakan kegiatan tersebut¹.

Outsourcing merupakan sistem penyediaan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga ahli di perusahaan lain, terutama untuk tugas-tugas non-inti. Melalui *outsourcing*, perusahaan mengatasi dilema tersebut dengan fokus pada sumber daya internal mereka atau aktivitas yang memberikannya suatu keunggulan kompetitif yang unik selain itu Perusahaan

¹ Pandhu Maruli Yoso and " Suraji, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* Di Indonesia," *Jurnal Privat Law* 11, no. 2 (2023): 201, <https://doi.org/10.20961/privat.v11i2.48652>.

beranggapan, sistem kerja *outsourcing* bisa menekan pengangguran dan memaksimalkan efektifitas kerja². *Outsourcing* sendiri dapat diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa. Pada umumnya, *outsourcing* mencakup perjanjian antara pengguna jasa dan penyedia jasa untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan biaya yang telah disepakati sebelumnya³. *Outsourcing* sesuai dengan Pasal 1601 b KUH Perdata menjelaskan bahwa dalam perjanjian pemborongan kerja, pihak pertama yang disebut pemborong, bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan untuk pihak kedua, yaitu pemberi tugas, dengan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya⁴.

Outsourcing mulai diatur juga di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 64 yang berbunyi :

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

Dimana Saat menjabat sebagai Presiden Republik Indonesia periode 2001-2004, Megawati Soekarnoputri sempat mengeluarkan kebijakan *outsourcing* yang dimuat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan terbitnya Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, Megawati mengatur keberadaan perusahaan alih daya di Indonesia secara legal. Penyedia tenaga kerja alih daya atau perusahaan *outsourcing* yang berbentuk badan hukum wajib memenuhi hak-hak pekerja. Di dalamnya juga diatur bahwa hanya pekerjaan penunjang yang dapat dialihdayakan⁵.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

² Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim and Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*," *Media of Law and Sharia* 2, no. 1 (2021): 47–62, <https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478>. hlm 48

³ Baladan Hadza, "*Outsourcing*: Pengertian, Peraturan Undang-Undang, Dan Manfaatnya," Detik.com, 2023, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7075651/outsourcing-pengertian-peraturan-undang-undang-dan-manfaatnya>. diakses 26 Juni 2024.

⁴ *Ibid.*

⁵ Muhammad Idris, "Apa Itu *Outsourcing*: Pengertian, Contoh, Dan Aturannya Di Indonesia," Kompas, 2021, <https://money.kompas.com/read/2021/07/08/220300126/apa-itu-outsourcing--pengertian-contoh-dan-aturannya-di-indonesia>. Diakses 26 Juni 2024.

mengubah Sebagian ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, salah satunya terkait *Outsourcing*. Selama ini *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui dua mekanisme yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan *outsourcing* dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dikenal dengan istilah alih daya. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, definisi Perusahaan alih daya terdapat pada Pasal 1 angka 14 dengan pengertian badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

Hubungan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha diikat melalui perjanjian kerja, dilihat dari pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya⁶. Pengertian Perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang ada pada Pasal 1 angka 14 yang berbunyi :

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Lalu untuk pengertian hubungan kerja ada pada Pasal 1 angka 15 yang berbunyi:

⁶ Yoso and Suraji, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* Di Indonesia." hlm. 202

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Salah satu hubungan kerja antara Perusahaan *outsourcing* dengan Pekerja atau Buruh yang dipekerjakan didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang tertuang pada Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pada ayat (2) bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja merubah Pasal 56 dengan menambah ayat (3) dan ayat (4), dengan pasal 56 ayat (3) yang berbunyi jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja dan Pasal 56 ayat (4) yang berbunyi ketentuan Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mana sampai saat ini Peraturan Pemerintah yang berlaku adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki pengertian bahwa perjanjian kerja antara Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang harus. Perjanjian kerja ini berpotensi adanya wanprestasi yaitu dimana salah satu pihak lalai dalam memenuhi perjanjiannya atau kegagalan dalam memenuhi prestasi yang sudah ditetapkan. Prestasi merupakan suatu hal yang dapat dituntut, dalam perjanjian, umumnya ada satu pihak yang menuntut prestasi kepada pihak lain.

Unsur dalam wanprestasi menurut Subekti⁷, terdapat empat unsur yaitu tidak melakukan apa yang disanggupi atau tidak melakukan apa yang dijanjikan, melakukan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana yang dijanjikan, melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat, melakukan sesuatu yang menurut

⁷Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2005).hlm 45

perjanjian tidak boleh dilakukan⁸. Salah satu unsur yang kita lihat diatas adalah tidak melakukan apa yang disanggupi atau tidak melakukan apa yang dijanjikan hal ini juga terjadi pada Perjanjian kerja *outsourcing* yang penulis gunakan sebagai bahan penelitian. Permasalahan dalam perjanjian kerja *outsourcing* ini adalah salah satu pihak tidak melakukan kewajibannya berdasarkan kontrak kerja *outsourcing* yaitu pekerja atau buruh ingin mengundurkan dirinya (*resign*) sebelum habis masa kontrak kerja. Dalam perjanjian kerja, klausul sanksi seringkali sudah termasuk sebagai salah satu bagian atau bab dalam perjanjian, hal ini juga terjadi pada bahan hukum berupa perjanjian kerja *outsourcing* yang penulis gunakan. Namun, terkadang klausul tersebut kurang lengkap, misalnya tidak mencantumkan denda, sehingga muncul pemikiran dalam permasalahan ini yaitu bolehkah Perusahaan melakukan denda pada Pekerja tersebut sedangkan dalam klausula sanksi tersebut tidak diatur mengenai denda. Oleh karena itu, perlu dikaji kekuatan penerapan klausul sanksi ini berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perjanjian kerja dengan asas "*lex specialis derogat legi generali*" untuk menyelesaikan pertentangan atau konflik antar peraturan perundang-undangan. Lalu bagaimana penyelesaian sengketa perjanjian kerja *outsourcing*.

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja akan berakhir jika memenuhi Pasal 61 ayat (1) dengan bunyi:

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Kemudian dilanjutkan dengan Pasal 62 yang berbunyi:

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi

⁸Hukum Online, "Pengertian Wanprestasi, Akibat, Dan Penyelesaiannya," n.d., <https://www.hukumonline.com/berita/a/unsur-dan-cara-menyelesaikan-wanprestasi-lt62174878376c7/?page=all>. hlm 2, diakses pada 26 Juni 2024.

kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Namun sejauh ini setelah adanya perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dimana Pasal 61 ayat (1) yang berbunyi :

(1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a- Pekerja/Buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

Perubahan tersebut berupa penyelipan poin c yang berbunyi “*selesainya suatu pekerjaan tertentu*” sehingga poin c dan d sebelumnya menjadi poin d dan e berikut bunyi Pasal 61 dalam Undang-Undang ini juga adanya penambahan Pasal 61A untuk perubahan Pasal 61 ayat (1) dan Pasal 61A ini menurut penulis tidak merubah makna dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik mengangkat permasalahan dan ingin mengetahui lebih dalam mengenai Kedudukan Perjanjian Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang penulis dapatkan berdasarkan latar belakang diatas adalah:

1. Bagaimana Pengaturan Perjanjian Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja *Outsourcing* Apabila Hubungan Kerja Diakhiri Oleh Pekerja Sebelum Berakhirnya Jangka Waktu Yang Disepakati?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini ruang lingkup penelitian terdiri dari ruang lingkup bidang ilmu dan ruang lingkup kajian pembahasan. Ruang lingkup bidang ilmu dalam penelitian ini adalah hukum keperdataan atau lebih spesifiknya adalah perjanjian kerja. Ruang lingkup kajian pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai Kedudukan Perjanjian Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perusahaan yang ingin memberikan pemberian denda kepada Pekerja yang tidak melaksanakan kewajiban sesuai dengan Perjanjian Kerja.

1.4. Tujuan

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah

a. Tujuan Umum

Penelitian ini diajukan untuk memenuhi syarat akademik dalam rangka memperoleh gelar sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

b. Tujuan Khusus

Berkaitan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaturan Perjanjian Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk Mengetahui Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja *Outsourcing* Apabila Hubungan Kerja Diakhiri Oleh Pekerja Sebelum Berakhirnya Jangka Waktu Yang Disepakati?

1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini terdiri dari kegunaan secara teoritis dan kegunaan praktis berupa sebagai berikut:

a. Teoritis

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan wawasan ilmu pengetahuan bagi Masyarakat luas mengenai ilmu hukum khususnya Hukum Perdata. Kemudian memberikan kontribusi pada kalangan akademisi dan praktisi untuk menambah pengetahuan umum di bidang Hukum Keperdataan mengenai Hukum Perjanjian mengenai Kedudukan Perjanjian Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Praktis

1. Pengembangan kemampuan dan pengetahuan hukum bagi penulis dalam lingkup hukum keperdataan khususnya hukum perjanjian.
2. Bahan informasi dan literatur bagi para pembaca khususnya mahasiswa bagian hukum keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang membutuhkan referensi, sehingga dapat digunakan untuk bahan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan permasalahan hukum dengan batasan hukum perjanjian.
3. Sebagai bahan studi, literatur, dan acuan bagi penyusun undang-undang berupa perjanjian atau kontrak dalam melihat kebutuhan hukum akan urgensi mengenai perlindungan hukum terkait pekerja.
4. Memberikan masukan kepada Perusahaan dalam pembuatan kontrak kerja atau perjanjian kerja supaya agar lebih sesuai dengan peraturan atau regulasi yang ada.
5. Sebagai salah satu syarat penulis untuk memperoleh gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum di Universitas Lampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Umum Peraturan Perundang-Undangan

2.1.1. Pengertian Peraturan Perundang-Undangan

Pengertian peraturan perundang-undangan sebelumnya tertuang dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Kemudian terjadilah perubahan terhadap pengertian peraturan perundang-undangan tersebut pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan pada Pasal 1 angka 2 yang berbunyi Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan. Setelah Penulis bandingkan antara kedua undang-undang tersebut, penulis melihat bahwa pada bunyi pasal tersebut sebenarnya masih sama tidak ada yang berubah.

Tujuan penulis menjelaskan pengertian ini agar nantinya dalam melakukan penelitian memiliki dasar dan juga mengerti bahwa tujuan penelitian ini berkaitan juga dengan peraturan perundang-undangan.

2.1.2. Hierarki Peraturan Perundang-Undangan

Meskipun Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan beberapa telah dirubah bunyi Pasalnya, pada Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan tidak terdapat perubahan dan masih menggunakan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dengan bunyi Pasal sebagai berikut:

Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri atas:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. Peraturan Daerah Provinsi; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Pada poin c memiliki pada pasal 7 di atas yaitu Undang-Undang memiliki pengertian peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama presiden dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa. Poin d Peraturan Pemerintah adalah peraturan yang perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya. Poin e Peraturan Presiden adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan perintah Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dalam menyelenggarakan kekuasaan pemerintahan. Poin f Peraturan Daerah Provinsi adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dengan persetujuan bersama Gubernur. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota dengan Persetujuan bersama Bupati/Walikota.

Pada dasarnya ada 3 (tiga) asas hukum yang digunakan untuk menyelesaikan pertentangan atau konflik antar peraturan perundang-undangan yaitu: *Asas lex superior derogat legi inferiori*; *Asas lex specialis derogat legi generali*; *Asas lex posterior derogat legi priori*⁹.

1. *Asas lex superior derogat legi inferiori*;

Asas ini menyatakan bahwa peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Dengan demikian, peraturan

⁹ Valerie Augustine Budianto, "3 Asas Hukum: Lex Superior, Lex Specialis, Dan Lex Posterior Beserta Contohnya," Hukum Online, 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-asas-hukum--ilex-superior-i--ilex-specialis-i--dan-ilex-posterior-i-beserta-contohnya-cl6806/>. Diakses 23 Juni 2024.

yang lebih tinggi akan mengenyampingkan peraturan yang lebih rendah. Asas ini hanya berlaku terhadap dua peraturan yang secara hierarki tidak sederajat dan saling bertentangan.

2. *Asas lex specialis derogat legi generali;*

Asas ini menyatakan bahwa peraturan yang lebih khusus mengesampingkan peraturan yang lebih umum. Asas *lex specialis derogat legi generali* hanya berlaku terhadap dua peraturan yang secara hierarki sederajat dan mengatur mengenai materi yang sama.

3. *Asas lex posterior derogat legi priori.*

Asas sederhananya berarti peraturan yang baru mengesampingkan peraturan lama. Asas ini bertujuan untuk mencegah ketidakpastian hukum yang mungkin timbul manakala terdapat dua peraturan yang sederajat berdasarkan hierarki. ini berarti peraturan yang baru mengesampingkan peraturan lama. Asas ini bertujuan untuk mencegah ketidakpastian hukum yang mungkin timbul manakala terdapat dua peraturan yang sederajat berdasarkan hierarki¹⁰.

Maka jika dilihat dari hal ini untuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 7 huruf c, sehingga perlu dianalisis bahwa apabila dalam suatu kontrak kerja (kontrak kerja *outsourcing*) telah diatur mengenai klausula Sanksi misalnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan namun tidak ada mengenai Denda maka bagaimana pengaturannya apabila terjadi wanprestasi antara salah satu pihak (baik dari pihak pekerja atau dari pihak Perusahaan *outsourcing*).

2.2. Tinjauan Umum Tentang Perikatan

2.2.1. Pengertian Perikatan

Hukum perikatan adalah suatu kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan Hukum antara subjek hukum yang satu dengan subjek hukum yang lain dalam harta kekayaan dimana subjek hukum yang satu berhak atas suatu prestasi sedangkan subjek hukum yang lain berkewajiban memenuhi prestasi. Unsur-unsur yang tercantum dalam hukum perikatan meliputi adanya kaidah hukum, adanya

¹⁰ *Ibid.*

subjek hukum, adanya prestasi, dan dalam bidang harta kekayaan¹¹. Menurut Abdulkadir Muhammad, perikatan adalah terjemahan dari istilah aslinya dalam Bahasa Belanda "verbinten". Perikatan artinya hal yang mengikat antara satu orang dengan orang yang lain. Hal yang mengikat itu adalah peristiwa hukum yang dapat berupa perbuatan, misalnya jual beli, hutang-piutang, dapat berupa kejadian, misalnya kelahiran, kematian, dapat berupa keadaan, misalnya pekarangan berdampingan dengan rumah bersusun. Peristiwa hukum tersebut menciptakan hubungan hukum¹².

Dalam hubungan hukum itu tiap pihak mempunyai hak dan kewajiban secara timbal balik. Pihak yang satu mempunyai hak untuk menuntut sesuatu dari pihak yang lain dan pihak yang lain itu wajib memenuhi tuntutan sesuatu tersebut, dan sebaliknya. Pihak yang berhak menuntut sesuatu disebut kreditur dan pihak yang memenuhi tuntutan disebut debitur. Sesuatu yang dituntut disebut prestasi. Prestasi adalah objek perikatan, yaitu sesuatu yang dituntut oleh kreditur terhadap debitur atau sesuatu yang wajib dipenuhi oleh debitur terhadap kreditur. Dari penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa perikatan adalah hubungan hukum. Hubungan hukum itu timbul karena adanya peristiwa hukum yang dapat berupa perbuatan, kejadian, dan keadaan. Objek hukum itu berupa harta kekayaan yang dapat dinilai dengan uang. Pihak yang menuntut prestasi disebut kreditur dan pihak yang wajib memenuhi prestasi disebut debitur sehingga dirumuskan bahwa perikatan adalah hubungan hukum mengenai harta kekayaan yang terjadi antara debitur dan kreditur¹³.

2.2.2. Tempat Pengaturan Hukum Perikatan

Hukum perikatan diatur di dalam buku III Kitab Undang-Undang Perdata (KUH Perdata). Terdiri dari 18 bab, dimulai dari Pasal 1233 KUH Perdata sampai Pasal 1864 KUH Perdata. Hal-hal yang diatur dalam Buku III KUH Perdata meliputi perikatan pada umumnya, perikatan yang dilahirkan dari perjanjian,

¹¹ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, 10th ed. (Jakarta: Sinar Grafika, 2016). hlm 151-152

¹² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014). hlm 198

¹³ *Ibid*, hlm. 199

perikatan yang dilahirkan dari undang-undang (UU), hapusnya perikatan, jual beli, tukar menukar, sewa-menyewa, persetujuan untuk melakukan pekerjaan, persekutuan, perkumpulan, hibah, penitipan barang, pinjam pakai, pinjam meminjam, bunga tetap, perjanjian untung-untungan, pemberian kuasa, penanggung utang, dan perdamaian. Perikatan yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilahirkan dari perjanjian yang mana Pasal pada perikatan ini diatur pada Pasal 1313 KUH Perdata hingga Pasal 1351 KUH Perdata¹⁴. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Perikatan pada umumnya (Pasal 1233 sampai dengan Pasal 1312 KUH Perdata)
Hal-hal yang diatur dalam Pasal 1233 sampai dengan Pasal 1312 KUH Perdata, meliputi: sumber perikatan; prestasi; penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan. dan jenis-jenis perikatan.
2. Perikatan yang dilahirkan dari perjanjian (Pasal 1313 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1351 KUH Perdata) Hal-hal yang diatur dalam bab ini meliputi: ketentuan umum, syarat- syarat sahnya perjanjian, akibat perjanjian, dan penafsiran perjanjian.
3. Perikatan yang dilahirkan dari UU (Pasal 1352 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1380 KUH Perdata)
Perikatan yang dilahirkan dari Undang-Undang ini dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu karena Undang-Undang saja, dan karena perbuatan manusia (orang) Perbuatan manusia ini dapat dibedakan menjadi
 - (1) sesuai dengan hukum dan
 - (2) perbuatan melawan hukum.
4. Hapusnya perikatan (Pasal 1381 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1456 KUH Perdata)
Hapusnya perikatan dibedakan menjadi 10 macam, yaitu karena pembayaran, penawaran ke pembayaran tunai yang diikuti dengan penyimpanan atau penitipan, pembaharuan utang: perjumpaan utang atau kompensasi; percampuran utang, pembebasan utang: musnahnya barang terutang; kebatalan atau pembatalan, berlakunya syarat batal; dan daluwarsa.

¹⁴ Salim, *Op. Cit*, hlm. 152-155

5. Jual beli (Pasal 1457 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1540 KUH Perdata)
Hal-hal yang diatur dalam Pasal 1457 KUH Perdata s.d. Pasal 1540 KUH Perdata, meliputi: ketentuan umum; kewajiban si penjual, kewajiban si pembeli; hak membeli kembali, jual beli piutang, dan lain-lain hak tak bertubuh.
6. Tukar menukar (Pasal 1541 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1546 KUH Perdata).
7. Sewa-menyewa (Pasal 1548 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1600 KUH Perdata).
Hal-hal yang diatur dalam ketentuan sewa-menyewa ini meliputi: ketentuan umum; aturan-aturan yang sama berlaku terhadap penyewaan rumah dan penyewaan tanah; aturan khusus yang berlaku bagi sewa rumah dan perabot rumah.
8. Persetujuan untuk melakukan pekerjaan (Pasal 1601 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1617 KUH Perdata).
Hal-hal yang diatur dalam ketentuan Pasal 1601 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1617 KUH Perdata, meliputi: ketentuan umum, persetujuan perburuhan pada umumnya, kewajiban majikan, kewajiban buruh, macam-macam cara berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan karena perjanjian, dan pemborongan pekerjaan.
9. Persekutuan (Pasal 1618 KUH Perdata s.d. Pasal 1652) Hal-hal yang diatur dalam ketentuan ini meliputi: ketentuan perikatan antara para sekutu perikatan para sekutu terhadap pihak ketiga: dan macam-macam cara berakhirnya persekutuan, KUH Perdata.
10. Perkumpulan (Pasal 1653 KUH Perdata s.d. Pasal 1665 KUH Perdata).
11. Hibah (Pasal 1666 KUH Perdata s.d. Pasal 1693 KUH Perdata) Hibah yang diatur dalam ketentuan tentang hibah ini meliputi Hal-hal umum: kecakapan untuk memberikan hibah dan ketukmati keuntungan dari suatu hibah, cara menghibahkan sesuai penarikan kembali dan penghapusan hibah.
12. Penitipan barang (Pasal 1694 sampai dengan Pasal 1739 KUH Perdata).
Hal-hal yang diatur dalam penitipan barang, yaitu: penitipan barang pada umumnya dan macam penitipan; penitipan barang sejati sekestrasi dan macamnya.

13. Pinjam pakai (Pasal 1740 sampai dengan Pasal 1753 KUH Perdata) Yang diatur dalam ketentuan ini meliputi: ketentuan umum, kewajiban orang yang menerima pinjaman, dan kewajiban orang meminjamkan.
14. Pinjam meminjam (Pasal 1754 sampai dengan Pasal 1769 KUH Perdata).
Hal-hal yang diatur dalam ketentuan pinjam meminjam ini meliputi pengertian pinjam meminjam; kewajiban orang yang meminjamkan kewajiban si peminjam; dan meminjam dengan bunga.
15. Bunga tetap atau abadi (Pasal 1770 s.d. Pasal 1773 KUH Perdata).
16. Perjanjian untung-untungan (Pasal 1774 s.d. Pasal 1791 KUH Perdata).
Hal-hal yang diatur dalam perjanjian untung-untungan ini meliputi pengertiannya: perjudian dan pertaruhan. bunga cagak hidup dan akibatnya, dan
17. Pemberian kuasa (Pasal 1792 sd. Pasal 1819 KUH Perdata) Hal-hal yang diatur dalam pemberian kuasa meliputi sifat pemberian kuasa: kewajiban penerima kuasa, kewajiban pemberi kuasa, dan macam-macam cara berakhirnya pemberian kuasa.
18. Penanggung utang (Pasal 1820 s.d. Pasal 1850 KUH Perdata). Hal-hal yang diatur dalam ketentuan penanggungan utang ini meliputi: sifat penanggungan; akibat-akibat penanggungan antara si berpiutang dan si penanggung, akibat-akibat penanggungan antara si berpiutang dan si penanggung, dan antara para penanggung sendiri. dan hapusnya penanggungan utang.

Perjanjian jual beli, tukar-menukar, sewa-menyewa, persekutuan, perkumpulan, hibah, penitipan barang, pinjam pakai, bunga tetap atau abadi, untung-untungan, pemberian kuasa, penanggung utang, dan perdamaian merupakan perjanjian yang bersifat khusus, yang disebut dengan perjanjian nominaat. Perjanjian nominaat adalah perjanjian yang dikenal di dalam KUH Perdata. Di luar KUH Perdata dikenal juga perjanjian lainnya, seperti leasing, beli sewa, franchise, kontrak rahim, dan lain-lain. Perjanjian jenis ini disebut perjanjian innominaat. Perjanjian innominaat adalah perjanjian yang timbul, tumbuh, hidup dalam praktek kehidupan masyarakat. Perjanjian innominaat ini belum dikenal pada saat KUH Perdata diundangkannya.

2.2.3. Sistem Pengaturan Perikatan

Sistem pengaturan hukum perikatan adalah bersistem terbuka yang berarti bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian, baik itu sudah diatur atau belum diatur di dalam UU. Hal ini disimpulkan dari ketentuan pada Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi:

Semua Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

Pada Pasal ini memberikan ketentuan bagi para pihak untuk:

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian.
2. Mengadakan perjanjian dengan siapapun.
3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya.
4. Menentukan bentuk perjanjian, yaitu tertulis atau lisan¹⁵.

2.2.4. Asas-Asas Hukum Perikatan

Dalam hukum perikatan terdapat tiga asas penting yaitu asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda*, dan asas kebebasan berkontrak. Berikut adalah penjelasan mengenai 3 asas penting tersebut:

1. Asas konsensualisme

Asas konsensualisme dapat disimpulkan pada Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi:

Salah satu syarat sahnya perjanjian adalah kesepakatan kedua belah pihak.

Hal ini bermakna bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan antara pihak-pihak.

2. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas *pacta sunt servanda* berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan pada Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang mana mengandung makna bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah maka berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang melakukan perikatan.

3. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis pada Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, asas ini adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para

¹⁵ *Ibid*, hlm. 155-156

pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, menentukan bentuk perjanjian, yaitu tertulis atau lisan¹⁶.

2.2.5. Sumber-Sumber Hukum Perikatan

Sumber-sumber hukum perikatan dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu perjanjian, undang-undang, dan putusan pengadilan¹⁷. Namun pada penelitian ini penulis menggunakan sumber hukum perikatan yang mana perikatan tersebut bersumber dari perjanjian.

2.3. Tinjauan Umum Tentang Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian

2.3.1. Pengertian dan Bentuk Perjanjian

Dalam Ensiklopedia Indonesia hukum perjanjian memiliki pengertian persetujuan dan ikatan warga hukum yang menyamakan pengertian antara perjanjian dengan persetujuan, padahal kedua hal ini adalah hal yang berbeda yang mana perjanjian adalah salah satu sumber perikatan sedangkan persetujuan adalah salah satu syarat syah perjanjian sebagaimana diatur pada Pasal 1320 KUH Perdata. Salim menyimpulkan bahwa hukum perjanjian adalah keseluruhan dari kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum¹⁸.

Menurut Subekti, suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari Peristiwa itu, maka timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan dengan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis¹⁹.

Menurut I Ketut Oka, Suatu Perjanjian adalah peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu salaiing berjanji untuk

¹⁶ *Ibid*, hlm. 157-158

¹⁷ Salim, *Op. Cit*, hlm. 160

¹⁸ Salim HS, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, 13th ed. (Jakarta: Sinar Grafika, 2020). hlm 4

¹⁹ Subekti, *Op.Cit*, hlm. 1

melaksanakan sesuatu hal. Apabila dibandingkan antara perikatan dan perjanjian maka selain perjanjian merupakan sumber, perikatan juga merupakan pengertian yang masih abstrak karena pihak-pihak yang dikatakan melaksanakan suatu hal, sedangkan perjanjian sudah merupakan suatu pengertian yang konkret, karena pihak-pihak dikatakan melaksanakan suatu peristiwa tertentu²⁰.

Dengan demikian, hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan atau melahirkan perikatan. Bentuk perjanjian sendiri dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian dibuat secara tertulis memiliki makna sebagai alat bukti apabila nantinya terjadi sengketa. Pada perjanjian tertentu undang-undang menentukan bentuk tersendiri sehingga bila bentuk itu diingkari maka perjanjian itu tidak sah²¹.

2.3.2. Unsur-Unsur Perjanjian

Berdasarkan uraian pada pengertian dan bentuk perjanjian diatas, didapatkan bahwa suatu perjanjian memiliki unsur yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu unsur *essensialia* dan bukan *essensialia* yaitu unsur *naturalia* dan unsur *accidentalialia*²².

1. Unsur *Essensialia*

Unsur ini secara mutlak menjadi eksistensi dari perjanjian karena tanpa unsur ini suatu janji tidak pernah ada, contohnya tentang “sebab yang halal” lalu dalam perjanjian jual beli harga dan barang yang disepakati menjadi unsur *essensialia*. Dalam perjanjian riil syarat objek perjanjian merupakan unsur *essensialia*. Begitu pula dalam bentuk tertentu merupakan unsur *essensialia* dalam perjanjian formal.

2. Unsur *Naturalia*

Unsur ini dalam perjanjian diatur dalam undang-undang, tetapi para pihak boleh menyingkirkan atau menggantinya. Dalam hal ini undang-undang bersifat mengatur atau menambah (*regelend* atau *aanvullend recht*).

²⁰ I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, 2nd ed. (Jakarta Timur, 2020). Hlm 42

²¹ Subekti, *Op. Cit*, hlm 1.

²² *Ibid*, hlm 43-44

3. Unsur *Accidentalialia*

Unsur ini sama halnya dengan unsur *naturalia* dalam perjanjian yang sifatnya penambahan dari para pihak. Undang-Undang (hukum) tidak mengatur hal itu²³.

2.3.3. Dasar Hukum Perjanjian

Perikatan yang dilahirkan dari perjanjian (kontrak) atau persetujuan yang mana Pasal pada perikatan ini diatur pada Pasal 1313 KUH Perdata hingga Pasal 1351 KUH Perdata.

2.3.4. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian

Mengenai syarat sah perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang menyatakan bahwa:

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang;

Syarat pertama dan syarat kedua diatas merupakan syarat subjektif sedangkan syarat ketiga dan keempat adalah syarat objektif karena menyangkut objek dari peristiwa yang dijanjikan itu.

1. Kesepakatan

Kesepakatan diperlukan untuk mengadakan perjanjian, ini berarti bahwa kedua pihak haruslah mempunyai kebebasan kehendak artinya masing-masing pihak tidak mendapat suatu tekanan yang mengakibatkan adanya cacat dalam mewujudkan kehendaknya. Mengingat kesepakatan harus diberikan secara sukarela atau secara bebas maka KUH Perdata menyebutkan ada tiga sebab kesepakatan tidak diberikan secara sukarela yaitu karena adanya paksaan, kekhilafan (*dwaling*) dan penipuan (*bedrog*).

2. Kecakapan

Orang-orang atau pihak-pihak dalam perjanjian haruslah cakap menurut hukum, hal ini sebagaimana gtertuang pada Pasal 1329 KUH Perdata.

²³ *Ibid*, hlm. 44

Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika oleh undang-undang tidak dinyatakan cakap.

Undang-undang yang dimaksud menyatakan tidak cakap itu adalah Pasal 1330 KUH Perdata yang berbunyi:

Yang tak cakap untuk membuat persetujuan adalah;

1. anak yang belum dewasa;
2. orang yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.

Mengenai kriteria orang-orang yang belum dewasa ditentukan pada Pasal 330 KUH Perdata.

3. Hal tertentu

Maksud dari hal tertentu ini adalah dimana perjanjian haruslah memiliki objek (*bepaals anderwerp*) tertentu sekurang-kurangnya dapat ditentukan objek perjanjian diatur pada Pasal 1333 KUH Perdata. Objek tertentu ini dapat berupa benda yang sekarang ada ataupun nanti aka nada, kecuali warisan.

4. Kausa yang halal

Oorzaak atau kausa yang halal dimana adakalanya perjanjian dibuat karena ada suatu sebab yang palsu atau terlarang. Terlarang disini maksudnya adalah sebab yang dilarang oleh undang-undang, kesusilaan atau ketertiban umum diatur pada Pasal 1337 KUH Perdata. Perjanjian yang demikian tidak mempunyai kekuatan daitur dalam Pasal 1335 KUH Perdata²⁴.

2.4. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja *Outsourcing*

2.4.1. Perjanjian Kerja

Dalam ketentuan aturan hukum umum di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah 3 (tiga) unsur penting yaitu:

- 1) Adanya pekerjaan (pengaturan ini diatur pada 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)
- 2) Adanya perintah orang lain (pengaturan ini diatur pada Pasal 1603 b KUH Perdata)

²⁴ *Ibid*, hlm. 60-68

3) Adanya upah (pengaturan ini diatur pada Pasal 1603 p KUH Perdata)

Selanjutnya Perjanjian Kerja diatur di dalam Bab IX Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Dalam Pasal 1 angka 14 undang-undang ketenagakerjaan memberikan penjelasan mengenai pengertian perjanjian kerja yang berbunyi: Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Kemudian pada Pasal 1 angka 15 memberikan penjelasan mengenai hubungan kerja yang berbunyi:

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

2.4.2. Jenis Perjanjian Kerja *Outsourcing*

Jenis Perjanjian Kerja *Outsourcing* dibagi menjadi dua yaitu sesuai dengan Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

Hubungan kerja antara Perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada perjanjian waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian waktu tidak tentu (PKWTT).

Selanjutnya pengertian PKWT tertuang pada Pasal 1 angka 10 yang berbunyi:

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Kemudian pengertian PKWTT tertuang pada Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.

2.4.3. Sejarah Alih Daya Atau *Outsourcing* di Indonesia

Saat menjabat sebagai Presiden Republik Indonesia periode 2001-2004, Megawati Soekarnoputri sempat mengeluarkan kebijakan *outsourcing* yang dimuat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan²⁵. Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, Negara mengatur keberadaan perusahaan alih daya di Indonesia secara legal. Penyedia tenaga kerja alih daya atau perusahaan *outsourcing* yang berbentuk badan hukum wajib memenuhi hak-hak pekerja. Di dalamnya juga diatur bahwa hanya pekerjaan penunjang yang dapat dialihdayakan. Meski demikian, keluarnya aturan pemerintah yang melegalkan praktik *outsourcing* adalah diprotes banyak kalangan saat itu, karena dianggap tak memberikan kejelasan status dan kepastian kesejahteraan pekerja alih daya. Para karyawan *outsourcing* tidak mendapat tunjangan dari pekerjaan yang dilakukannya seperti karyawan pada umumnya, dan waktu kerja tidak pasti karena tergantung kesepakatan kontrak²⁶.

Karyawan *outsourcing* adalah juga berstatus sebagai pekerja dari perusahaan penyalur tenaga kerja. Dengan kata lain, perusahaan tempat bekerja atau perusahaan pemakai jasa *outsourcing*, tidak memiliki kewajiban terhadap kesejahteraan pada karyawan bersangkutan. Batasan-batasan pekerjaan perusahaan *outsourcing* ini sesuai dengan regulasi pemerintah yang tercantum di Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur pekerjaan alih daya. di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan *outsourcing* adalah dibatasi hanya untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan penunjang. Namun di Pasal 66 Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tak dicantumkan batasan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dilarang dilakukan pekerja alih daya, namun hanya menyebut pekerjaan alih daya didasarkan pada perjanjian waktu tertentu dan tidak tertentu. "*Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu,*" bunyi Pasal 66 Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja. Dengan revisi ini, UU Cipta Kerja membuka

²⁵ Idris, "Apa Itu *Outsourcing*: Pengertian, Contoh, Dan Aturannya Di Indonesia." diakses 23 Juni 2024.

²⁶ *Ibid.*

kemungkinan bagi Perusahaan Outsourcing adalah untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas, termasuk pekerja lepas dan pekerja penuh waktu.²⁷”

Pekerjaan Rumah Pemerintah setelah terbit Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang salah satunya merevisi peraturan pemerintah dari UU No.11 Tahun 2020. Dari berbagai peraturan pelaksana yang perlu direvisi antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengubah sebagian ketentuan yang mengatur tentang alih daya atau *outsourcing*. Misalnya, Pasal 64 Undang-Undang 6 Tahun 2023 mengatur perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian *outsourcing* secara tertulis. Kemudian pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan itu.

Sebelumnya, Undang-Undang 11/2020 menghapus ketentuan alih daya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi jenis pekerjaan alih daya. Pasal 17 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain membatasi 5 jenis pekerjaan *outsourcing* meliputi usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh. Pengaturan alih daya dalam UU 6/2023 secara umum mengalami kemunduran ketimbang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Sebab Undang-Undang 11 Tahun 2020 yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh MK itu tidak membatasi jenis pekerjaan *outsourcing*. Sebaliknya, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membatasi kembali jenis pekerjaan *outsourcing*²⁸.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Ady Thea DA, “Revisi PP PKWT Perlu Batasi Jenis Pekerjaan *Outsourcing*,” Hukum Online, 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/revisi-pp-pkwt-perlu-batasi-jenis-pekerjaan-outsourcing-lt64ec34646f262/>. diakses 23 Juni 2024.

2.4.4. Dasar Hukum Perjanjian Kerja *Outsourcing*

Perjanjian Kerja *Outsourcing* memiliki beberapa dasar hukum, berikut penjelasannya:

a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

KUH Perdata atau yang biasa disebut sebagai hukum materiil, merupakan sumber hukum yang paling awal dalam masalah *outsourcing*. Hal ini karena KUH Perdata sudah ada sejak zaman belanda yang dikenal dengan *burgerlijk wetboek* (B.W). KUH Perdata Menjadi tonggak awal pengaturan pekerjaan pemborongan yang khusus difokuskan pada objek tertentu yang secara luas mengatur tentang perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan. Dasar hukumnya adalah terjadi perikatan berupa Persetujuan untuk melakukan pekerjaan (Pasal 1601 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1617 KUH Perdata). Hal-hal yang diatur dalam ketentuan Pasal 1601 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1617 KUH Perdata, meliputi: ketentuan umum, persetujuan perburuhan pada umumnya, kewajiban majikan, kewajiban buruh, macam-macam cara berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan karena perjanjian, dan pemborongan pekerjaan.

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hal itu dilakukan agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini penulis nantinya akan fokus untuk meneliti mengenai klausula Sanksi pada perjanjian kerja *outsourcing* terhadap Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan apabila salah satu pihak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum masa kontrak berakhir. Namun apabila sanksi denda tidak diatur bagaimana akibat hukum bagi para pihak menurut ketentuan ini. Undang-Undang ini diubah dengan Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja atau UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Alih daya atau *outsourcing* sering digunakan perusahaan sebagai salah satu instrumen strategi operasional perusahaan. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan alih daya, perusahaan pemberi pekerjaan bisa lebih fokus mengurus bisnis utama. Praktik alih daya sebagaimana diatur dalam Pasal 64 sampai 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diubah beberapa kali. Awalnya, diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan menghapus Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan²⁹. Pengaturan alih daya diatur lebih teknis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Intinya alih daya bisa dilakukan untuk semua jenis pekerjaan.

Padahal sebelumnya dalam Pasal 64 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, alih daya dibatasi hanya untuk jenis pekerjaan tertentu yang sifatnya penunjang. Sekarang, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah diganti menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang disahkan menjadi Undang-Undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang. Undang-Undang Cipta Kerja terbaru itu mengubah aturan alih daya yang arahnya membatasi jenis pekerjaan³⁰. Praktisi Hukum Ketenagakerjaan, Juanda Pangaribuan mengatakan sampai saat ini belum bisa ditentukan apakah pembatasan terhadap jenis pekerjaan alih daya itu seperti yang berlaku sebelumnya

²⁹ Ady Thea DA, "Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Beberkan Aturan Pengupahan Buruh *Outsourcing*," Hukum Online, 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/praktisi-hukum-ketenagakerjaan-beberkan-aturan-pengupahan-buruh-outsourcing-lt64a69a5d1a40c>. diakses 23 Juni 2024

³⁰ *Ibid.*

dalam Pasal 64 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau tidak. “*Tapi yang jelas Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 masih berlaku dan menjadi pedoman bagi pelaku hubungan industrial*” katanya dalam webinar Kadin dan Hukum online bertema ‘Ketentuan Ketenagakerjaan Dalam Perppu CK: Dari Alih Daya Hingga Upah Minimum³¹. Alih daya pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ini terdapat pada BAB III sedangkan untuk hubungan kerja penulis membatasinya pada PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) hal ini disesuaikan pada bahan penelitian yang penulis gunakan.

- d. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang ini mengatur mengenai penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841) ditetapkan menjadi Undang-Undang dan melampirkannya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Undang-Undang ini. Namun pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ini pada Pasal 61 tidak terjadi perubahan bunyi pada Pasal.

Dasar Hukum Perjanjian *Outsourcing* setelah penulis cari dasar teorinya ternyata banyak sekali pengaturannya namun disini penulis akan membatasi hanya ke Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sehingga penulis membuat perbedaan antara kedua Pasal tersebut dari perubahan Pasal 61 seperti Tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2. 1 Perubahan Pasal (61 dan 62) UU Ketenagakerjaan dengan UU 6/2023

No	UU Ketenagakerjaan	UU 6/2023
1	Pasal 61 ayat (1) Perjanjian kerja berakhir apabila: a. pekerja meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;	Pasal 61 ayat (1) Perjanjian kerja berakhir apabila : a. pekerja meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

³¹ *Ibid.*

No	UU Ketenagakerjaan	UU 6/2023
	<p>c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau</p> <p>d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja</p>	<p>c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;</p> <p>d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau</p> <p>e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja</p>
2	Tidak Ada Pasal 61 A	<p>Pasal 61A</p> <p>(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.</p> <p>(2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>
3.	<p>Pasal 62</p> <p>Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu</p>	Tidak ada Perubahan

No	UU Ketenagakerjaan	UU 6/2023
	berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja	

Tabel 2.1 diatas menjelaskan mengenai perubahan pada Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta ada selipan Pasal baru yaitu Pasal 61A. Pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengalami perubahan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

2.5. Tinjauan Umum Tentang Sistem dan Asas Hukum

2.5.1. Asas In Dubio Pro Reo

Prinsip "in dubio pro reo" mengindikasikan bahwa jika terdapat keraguan atau ketidakpastian dalam suatu kasus hukum, maka keuntungan keraguan tersebut harus diberikan kepada terdakwa. Artinya, jika bukti atau informasi tidak memadai atau tidak cukup kuat untuk membuktikan kesalahan seseorang, maka orang tersebut harus dianggap tidak bersalah.

Prinsip "in dubio pro reo" ini sangat penting untuk memastikan bahwa proses hukum berjalan adil dan bahwa tidak ada seseorang yang dihukum tanpa bukti yang kuat dan meyakinkan atas kesalahannya. Dengan demikian, prinsip ini memastikan bahwa hak asasi manusia, seperti hak untuk dianggap tidak bersalah sampai terbukti bersalah, dijaga dengan baik dalam sistem hukum. Implikasi dari prinsip "in dubio pro reo" dalam persidangan adalah bahwa jika terdapat keraguan atas kesalahan atau kesalahan yang terbukti di pengadilan, maka keuntungan keraguan tersebut harus diberikan kepada terdakwa³². Penulis menggunakan rujukan website dari hukum online yang menjelaskan bahwa menurut kamus hukum oleh Simorangkir, frasa *in dubio pro reo* diartikan sebagai "*jika ada keragu-raguan mengenai sesuatu hal haruslah diputuskan hal-hal yang menguntungkan terdakwa*". Dalam bagian memori kasasi pihak pemohon kasasi atau terdakwa pada putusan Mahkamah Agung No.33 K/MIL/2009 dan Putusan Mahkamah Agung No. 2175/K/Pid/2007 yang mana penjelasannya berisi bahwa sistem pembuktian negara Indonesia

³² Rahmat Aripin et al., "Perlindungan Hak Terdakwa Dalam Proses Hukum Ditinjau Dari Prinsip Hukum 'In Dubio Pro Reo' .," *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik* 2 (2024), <https://doi.org/https://doi.org/10.62379/vbjenk88>.

menggunakan sistem “*negatief wettelijk*” yaitu keyakinan yang disertai dengan mempergunakan alat-alat bukti yang sah menurut Undang-Undang. Hal ini dapat terlihat pada Pasal 183 Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP), yang berbunyi sebagai berikut:

Hakim tidak boleh menjatuhkan putusan pidana kepada seseorang, kecuali apabila dengan sekurang-kurangnya dua alat bukti yang sah ia memperoleh keyakinan, bahwa suatu tindak pidana benar-benar terjadi dan bahwa Terdakwalah yang bersalah melakukannya³³.

2.6. Tinjauan Umum Tentang Hukum Perburuhan

Pada awal kemerdekaan, ketentuan mengenai hukum perburuhan sepenuhnya diberlakukan hukum kolonial yaitu *Burgerlijk Wetboek* atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ketentuan perburuhan dalam KUH Perdata diatur dalam Buku III Bab VIIA tentang Perjanjian-Perjanjian untuk melakukan pekerjaan³⁴. Pada KUH Perdata Pasal 1601a memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja, dengan bunyi Pasal 1601a yaitu Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Lalu dilanjutkan pada Pasal 1601b yang memberikan pengertian mengenai perjanjian pemborongan kerja dengan bunyi Pasal 1601b yaitu Perjanjian pemborongan kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan, yang kemudian menjadi cikal bakal lahirnya perjanjian kerja *outsourcing*.

Hukum perburuhan Indonesia dikenal dengan hukum ketenagakerjaan yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang membahas aspek-aspek seperti hubungan kerja, perjanjian kerja, upah, waktu kerja, dan perlindungan tenaga kerja. Lalu terus mengalami perubahan dengan lahirnya

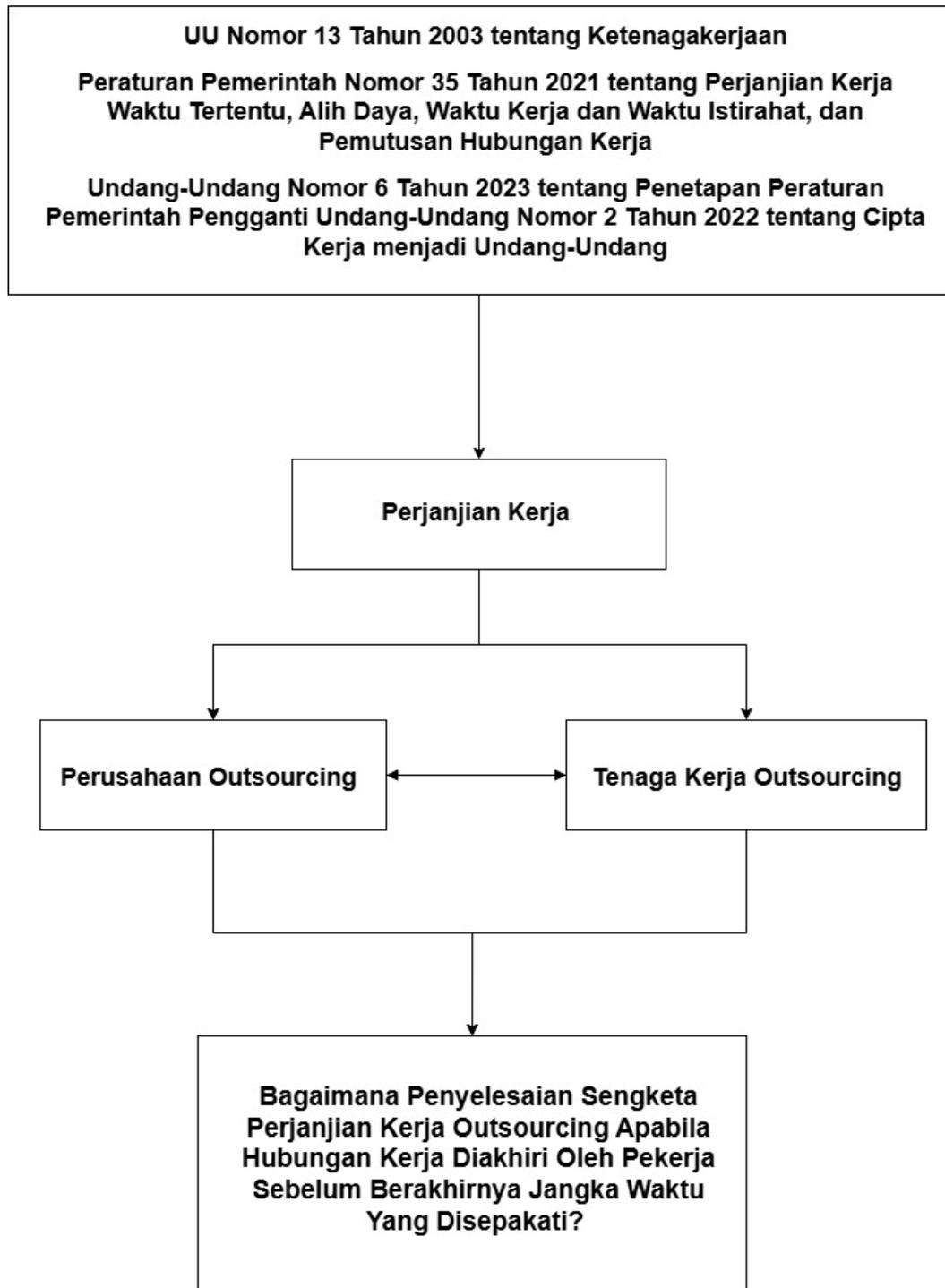
³³ Adi Condro Bawono, “Penerapan Asas In Dubio Pro Reo,” Hukum Online, accessed July 6, 2024, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/asas-in-dubio-pro-reo-cl4142/>. Diakses 06 Juli 2024.

³⁴ Rika Jamin Marbun, *Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Negara Kesejahteraan*, 1st ed. (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023). hlm 14

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, namun semenjak dihapusnya Undang-Undang ini dan diganti menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 yang sekarang ditetapkan dengan sebagai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Undang-Undang ini mengatur mengenai penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

2.7. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan salah satu dasar dari lingkup tinjauan Pustaka yang menjadi dasar dan arahan peneliti dalam memecahkan masalah penelitian sehingga mencapai tujuan penelitian. Berikut adalah kerangka pikir penelitian ini seperti pada Gambar 2.1 Kerangka Pikir di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Pada Gambar 2.1 diatas adalah hubungan antara Perusahaan *outsourcing* dengan tenaga Kerja *Outsourcing* yang menimbulkan suatu perjanjian kerja *outsourcing*. Gambar diatas memiliki penjelasan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang mengatur mengenai perjanjian kerja, sehingga Perusahaan *outsourcing* dan tenaga kerja *outsourcing* memiliki hubungan kerja berupa perjanjian kerja *outsourcing* dari perjanjian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian pada Kedudukan Perjanjian Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Bagaimana Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja *Outsourcing*.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian Normatif memiliki pengertian berupa proses penelitian untuk meneliti dan mengkaji tentang hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti. Oleh karena itu, berdasarkan pendapat di atas, penelitian hukum normatif biasanya hanya merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/ perjanjian/akad, asas dan prinsip hukum, teori hukum, dan doktrin/pendapat para ahli hukum³⁵.

3.2. Tipe Penelitian

Berdasarkan permasalahan pada pokok bahasan yang telah diuraikan diatas, maka tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai fenomena hukum atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan karakteristik dari fakta-fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti³⁶.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara jelas dan rinci dalam memaparkan dan menggambarkan mengenai Kedudukan Perjanjian Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja *Outsourcing*.

³⁵ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, 1st ed. (Mataram: Mataram University Press, 2020). hlm 47-48

³⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya, 2004). hlm 50

3.3. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah merupakan proses pemecahan atau penyelesaian masalah melalui tahap-tahap yang telah ditentukan, sehingga mencapai tujuan penelitian³⁷. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam memecahkan masalah adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang mana pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) akan dilihat hukum sebagai suatu sistem yang tertutup yang mempunyai sifat sebagai berikut:

- 1) *Comprehensive* artinya norma-norma hukum yang ada didalamnya terkait antara yang satu dengan yang lainnya secara logis;
- 2) *All-iclusive* bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada sehingga tidak akan ada kekurangan hukum;
- 3) *Systematic* bahwa di samping bertautan antara satu dengan yang lain, norma-norma hukum tersebut juga tersusun secara sistematis;

3.4. Data dan Sumber Data Penelitian

Jenis data dilihat dari sumbernya dapat dibedakan menjadi dua yaitu data yang diperoleh secara langsung dan data yang diperoleh dari bahan pustaka, jenis data tersebut yaitu data primer dan data sekunder. Untuk penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. Data yang diperoleh ini berupa dokumen, arsip, literatur-literatur dengan mempelajari hal-hal yang bersifat teoritis, konsep-konsep, pandangan-pandangan, doktrin, dan asas-asas hukum yang berkaitan dengan pokok penelitian. Data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, skunder, dan tersier sebagai berikut:

1. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat. UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja *Outsourcing*, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

³⁷ *Ibid.* hlm.149

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Perjanjian Kerja *Outsourcing*.

2. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, buku teks, hasil-hasil penelitian, dan petunjuk pelaksanaan maupun teknis yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas di dalam penelitian ini, yaitu buku-buku, jurnal-jurnal penelitian yang dipublikasi (jurnal ilmiah), skripsi, berita internet di *website official* lembaga/Organisasi.
3. Bahan hukum tersier ini merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder yaitu kamus hukum.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan bahan hukum atau data sekunder dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier dan atau bahan non hukum. Penelusuran bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan membaca, melihat, mendengarkan, maupun penelusuran bahan hukum melalui media internet atau website.

Dalam penelitian hukum normatif dikenal 3 (tiga) jenis metode pengumpulan data sekunder, yaitu³⁸ :

- a. Studi pustaka (*bibliography study*);
- b. Studi dokumen (*documentary study*); dan
- c. Studi arsip (*file or record study*).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat pengumpulan data yaitu: studi kepustakaan, atau studi dokumen (*documentary study*) untuk mengumpulkan data sekunder yang terkait dengan permasalahan yang diajukan, dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal hukum, hasil-hasil penelitian dan dokumen-dokumen peraturan perundang-undangan. Kemudian penulis melakukan wawancara untuk sebagai data penunjang atau data pendukung penelitian yang nantinya digunakan untuk memperkaya atau mengkonfirmasi analisis penulis.

³⁸ *Ibid. hlm. 81-84*

3.6. Prosedur Pengolahan Data

Prosedur pengolahan data dibagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu seleksi data, klasifikasi data, dan sistematisasi data. Berikut penjelasannya:

a. Seleksi Data

Kegiatan pemeriksaan untuk mengetahui kelengkapan data, selanjutnya data dipilih sesuai dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

b. Klasifikasi Data

Kegiatan penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk dianalisis lebih lanjut.

c. Sistematisasi Data

Kegiatan penyusunan data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada subpokok bahasan sehingga mempermudah interpretasi data.

3.7. Analisis Data

Analisis data adalah menguraikan data dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis, jelas dan terperinci yang kemudian diinterpretasikan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu menguraikan data dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis kemudian diinterpretasikan dengan berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai pokok bahasan hingga menuju pada suatu kesimpulan. Kemudian ditarik dengan metode deduktif yaitu cara penarikan kesimpulan dari hal yang umum ke hal yang khusus dan selanjutnya dari berbagai kesimpulan tersebut akan diajukan saran dalam rangka perbaikan agar dapat memberikan penafsiran serta gambaran yang jelas sesuai dengan rumusan masalah

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Perjanjian kerja *outsourcing* pada penelitian ini sudah sesuai dengan pengaturan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 namun tidak mengatur secara lengkap mengenai pasal-pasal dalam kontrak kerja selengkap Pengaturan. Jika Perusahaan ingin melakukan sanksi maka tidak boleh berupa denda karena dalam perjanjian tidak diatur, sanksi yang dikenakan harus sesuai dengan isi kontrak kerja yang telah disepakati bersama karena berlaku ketentuan *lex specialis derogate legi generali*.
2. Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja *Outsourcing* Dalam penyelesaian sengketa perjanjian kerja lebih mendahulukan penyelesaian sengketa dengan prinsip industrial Pancasila. Indikator hubungan industrial dalam perspektif Pancasila yang mana dalam penyelesaian sengketa terdapat pada indikator keempat yang mana perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan melalui musyawarah dan pengambilan keputusan untuk mencapai kesepakatan. Hal ini dilakukan secara kekeluargaan. Berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi mengecualikan salah satunya sengketa yang diselesaikan melalui prosedur Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak wajib terlebih dahulu dilakukan terlebih dahulu upaya mediasi, penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial sendiri diatur pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2

Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian sengketa perjanjian kerja *outsourcing* di Indonesia diatur melalui prosedur yang mengutamakan langkah-langkah non-litigasi sebelum mengarah ke litigasi. Proses dimulai dengan perundingan bipartit, Jika perundingan tersebut gagal, pihak-pihak terkait wajib mencatatkan hasilnya beserta bukti perundingan ke instansi ketenagakerjaan setempat. Instansi yang bertanggung jawab kemudian menawarkan penyelesaian secara konsiliasi. Dalam konsiliasi, jika kesepakatan tercapai, maka dibuat Perjanjian Bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial, memberikan perjanjian tersebut kekuatan hukum. Jika konsiliasi tidak menghasilkan kesepakatan, maka konsiliator akan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang harus ditanggapi dalam jangka waktu tertentu. Jika anjuran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak maka pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis begitu juga sebaliknya jika menerima. Apabila Para Pihak setuju maka akan dibuat perjanjian bersama maka para pihak dapat membawa kasus ini ke untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

5.2. Saran

Adapun saran atau masukan yang dapat disampaikan disampaikan peneliti terhadap penelitian Kedudukan Perjanjian Kerja *Outsourcing* Dengan Uu Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Dalam pembuatan kontrak apabila ingin membuat klausula sanksi berupa denda maka harus dituangkan dalam perjanjian kerja karena perjanjian kerja adalah sebagai *lex specialis* dari peraturan umum yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
2. Hubungan kerja di buat berdasarkan perjanjian kerja, maka pada perjanjian kerja perselisihan atau sengketa yang muncul harus diselesaikan berasaskan industrial Pancasila yaitu dengan mengkedepankan musyawarah dan pengambilan keputusan untuk mencapai kesepakatan. Hal ini dilakukan secara kekeluargaan berupa perundingan bipartit, dan konsiliasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Muhammad, Abdulkadir. (2014). *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- . (2004). *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya.
- Hidayah, Nur. (2018) *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: LP3M Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- HS, Salim. (2020). *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. 13th ed. Jakarta: Sinar Grafika.
- . (2016). *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. 10th ed. Jakarta: Sinar Grafika.
- Manan, Bagir. (2004). *Hukum Positif Indonesia (Suatu Kajian Teoritik)*. Jakarta: Mahkamah Agung RI.
- Marbun, Rika Jamin. (2023). *Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Negara Kesejahteraan*. 1st ed. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. 1st ed. Mataram: Mataram University Press.
- Setiawan, I Ketut Oka. (2020). *Hukum Perikatan*. 2nd ed. Jakarta Timur: Penerbit.
- Poespowardojo, Soerjanto, (1989). *Filsafat Pancasila Sebuah Pendekatan Sosio-Budaya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Subekti. (2005). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Penerbit.
- Triana, Nita. (2019). *Alternative Dispute Resolution (Penyelesaian Sengketa Alternatif Dengan Model Mediasi, Arbitrase, Negosiasi Dan Konsiliasi)*. 1st ed. Yogyakarta: Penerbi

Usman, Rachmadi. (2003). *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

B. Jurnal

Aripin, Rahmat, Ardyan, Susmita, and Rezi Tri Putri. (2024). Perlindungan Hak Terdakwa Dalam Proses Hukum Ditinjau Dari Prinsip Hukum 'In Dubio Pro Reo'. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*, 2. <https://doi.org/10.62379/vbjenk88>.

Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri, and Leli Joko Suryono. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*. *Jurnal Media of Law and Sharia*, 2, no. 1, 47–62. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478>.

Yoso, Pandhu Maruli, and Suraji. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* Di Indonesia. *Jurnal Privat Law*, 11, no. 2, 201. <https://doi.org/10.20961/privat.v11i2.48652>.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi

D. Website Internet

Ady Thea DA. 2023. Diakses pada 23 Juni 2024, dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/praktisi-hukum-ketenagakerjaan-beberkan-aturan-pengupahan-buruh-outsourcing-lt64a69a5d1a40c>.

———. 2023. Diakses pada 23 Juni 2024, dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/revisi-pp-pkwt-perlu-batasi-jenis-pekerjaan-outsourcing-lt64ec34646f262/>.

Baladan Hadza. 2023. Diakses pada 26 Juni 2024, dari <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7075651/outsourcing-pengertian-peraturan-undang-undang-dan-manfaatnya>.

Bawono, Adi Condro. 2024. Diakses pada July 6, 2024, dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/asas-in-dubio-pro-reo-cl4142/>.

Budianto, Valerie Augustine. 2022. Diakses pada 23 Juni 2024, dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-asas-hukum--ilex-superior-i--ilex-specialis-i--dan-ilex-posterior-i-beserta-contohnya-cl6806/>.

Idris, Muhammad. 2021. Diakses pada 26 Juni 2024, dari <https://money.kompas.com/read/2021/07/08/220300126/apa-itu-outsourcing--pengertian-contoh-dan-aturannya-di-indonesia>.

Online, Hukum. Diakses pada 26 Juni 2024, dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/unsur-dan-cara-menyelesaikan-wanprestasi-lt62174878376c7/?page=all>.

Pujianti, Sri. 2024. Diakses pada 09 November 2024, dari <https://testing.mkri.id/berita/ahli-jelaskan-perbedaan-hukum-pekerja-dengan-pkwt-dan-pkwt-dalam-uu-cipta-kerja--20058>.

Shidarta, and Petrus Lakonawa. 2018. Diakses pada 29 September 2024, dari <https://business-law.binus.ac.id/2018/03/03/lex-specialis-derogat-legi-general/>.