

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi prinsip hukum dan sekaligus berfungsi sebagai negara kesejahteraan, bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang progresif bagi rakyatnya. Dalam hal ini, perspektif ini sejalan dengan persyaratan yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 khususnya pada ketentuan Pasal 1 dan Pasal 27 Ayat 2¹. Kedua regulasi ini pun berkembang dengan mengikuti perkembangan masyarakat Indonesia dalam mewujudkan kehidupan yang layak melalui hak untuk mendapatkan pekerjaan. Bahkan lebih dari itu, kedua peraturan ini memberikan dasar atas negara memiliki tanggung jawab besar dalam memenuhi kebutuhan masyarakat untuk memperbolehkan pekerjaan yang layak berdasarkan asas hukum yang berlaku. Implementasi tersebut pun yang melahirkan bidang atas ketenagakerjaan atau pemburuan yang harus dipenuhi baik oleh pemerintah melalui beberapa aturan umumnya hingga aturan turunannya². Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (UU KETENAGAKERJAAN) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 (UU CIPTAKER) berfungsi sebagai landasan hukum bagi pemerintah dalam mewujudkan hak asasi manusia yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan yang layak³. Peraturan ini tidak hanya menjadi sebuah hukum yang merealisasikan hak asasi manusia sebagai tanggung jawab pemerintah. Undang-Undang tersebut juga

¹ Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Vol. 31(2), 2019, Elviandri, Khuzdaifah Dimiyati dan Absori, *Quo Vadis Negara Kesejahteraan: Meneguhkan Ideologi Welfare State Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia*, hlm. 252-266, terdapat dalam <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/32986>, diakses tanggal 14 Oktober 2024.

² Muhammad Said Is dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, hlm. 15.

³ Jurnal Gema Keadilan, Vol.10(1), 2023, Ananda Alfikro, *Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia*. Gema Keadilan, hlm. 35-50, terdapat dalam <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/20250>, diakses tanggal 14 Oktober 2024.

mengatur hubungan dari pihak-pihak masyarakat dalam ranah pekerjaan antara tenaga kerja dan juga perusahaan itu sendiri. Hal ini disebabkan dalam berbagai kegiatan tentu terdapat selisih paham yang tak bisa terelakan dari perbedaan kekuasaan sehingga harus adanya penyamaratakan kedudukan berdasarkan hukum⁴.

Perkembangan masyarakat atas hukum ketenagakerjaan ini sungguh menarik jika dikaji dikarenakan ternyata memiliki berbagai polemik didalamnya. Hal ini disebabkan Hukum ketenagakerjaan yang memberikan tempat untuk menjalin hubungan individu dengan perusahaan terkadang tidak sesuai atas implementasinya terkhususnya pada dimensi ekonomi, kesejahteraan, dan juga perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Padahal, dalam hukum ketenagakerjaan aspek itu harus dipenuhi khususnya bagi perusahaan kepada tenaga kerjanya sebelum melakukan pekerjaan, selama bekerja, hingga sesudah bekerja dalam jalinan pekerjaan⁵.

Hubungan kerja atau aktivitas dalam hukum ketenagakerjaan tidak terlepas dari adanya kontrak bisnis antara perusahaan dan pihak-pihak terkait, yang termasuk dalam ranah Hukum Perdata. Hal ini juga sejalan dengan ketentuan yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1338 dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), yang menyatakan bahwa Semua Perjanjian yang dibuat secara sah dapat berlaku jika sesuai dengan hukum Indonesia termasuk dalam konteks Hukum Ketenagakerjaan. Pasal ini juga menjadi landasan dalam kebebasan berkontrak bagi setiap individu asalkan perjanjian tersebut memenuhi syarat-syarat yang diatur pada ketentuan Pasal 1320 KUHPer yaitu adanya kesepakatan yang mengikat, adanya kecakapan secara hukum, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal. Pemahaman ini juga yang seharusnya dipahami oleh perusahaan dalam

⁴ Rahmatsyah, 2023, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi, hlm. 23.

⁵ Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan, Vol.19(2), 2021, Heru Sugiyono dan Jeremy Pardede, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*, hlm. 453-472, terdapat pada <https://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/qodiri/article/view/4388>, diakses tanggal 15 Oktober 2024.

ranah ketenagakerjaan. Pemahaman yang seharusnya juga dipahami oleh perusahaan dalam ranah ketenagakerjaan. Pada Kontrak Bisnis, yang diadakan harusnya ada klausul penting di dalamnya seperti definisi, pokok penunjang, hingga upaya atas adanya pelanggaran.⁶

Pada Kontrak Bisnis juga terdapat hal yang menyebabkan berakhirnya kontrak dengan alasan tertentu dan konsekuensinya. Keadaan berakhirnya kontrak tersebut bisa terjadi karena disebabkan beberapa peristiwa dalam ranah positif atau negatif. Pada ranah positif, berakhirnya kontrak karena adanya pemenuhan dari hak atau kewajiban yang telah selesai dilaksanakan dengan kesepakatan bersama. Namun, dalam beberapa ranah negatif yang terjadi adalah pemutusan sepihak dan kondisi yang disepakati sehingga kontrak bisnis berakhir tidak sesuai dengan harapan para pihak tersebut. Akibat dari berakhirnya kontrak ini menyebabkan adanya sanksi berupa ganti rugi, pembayaran biaya atau bunga, dan sanksi lain dari lembaga penyelesaian kontrak tersebut.⁷

Alih daya merupakan salah satu jenis perjanjian yang termasuk dalam kontrak bisnis dan ada dalam ketenagakerjaan dengan mekanisme menyerahkan sebagian pekerjaan bersifat tidak wajib bagi perusahaan kepada pihak-pihak sebagai tenaga ahli daya. Pada proses perekrutan ini biasanya dilakukan oleh perusahaan langsung atau menggunakan pihak lain sebagai penyedia tenaga kerja. Peristiwa hukum yang berkaitan dengan alih daya tidak hanya melibatkan perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja alih daya, tetapi juga mencakup tenaga kerja itu sendiri. Namun, dari perusahaan pihak penyedia jasa juga memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Ketiga subjek tersebut dalam hubungan

⁶ *Law Reform*, Vol.14 (1), 2018, Ery Agus Priyono, *Aspek Keadilan dalam Kontrak Bisnis di Indonesia (Kajian pada Perjanjian Waralaba)*, hlm. 15-28, terdapat pada <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/lawreform/article/view/20233>, diakses tanggal 15 Oktober 2024.

⁷ *Jurnal Ilmiah Penegak Hukum*, Vol. 11 (3), 2006, A.Y Hernoko, *"Force Majeure Clause" atau "Hardship Clause" Problematika Dalam Perancangan Kontrak Bisnis Perspektif*, hlm. 203-225, terdapat pada <https://jurnal-perspektif.org/index.php/perspektif/article/view/276>, diakses tanggal 15 Oktober 2024.

industrial atau ketenagakerjaan tidak bisa dipisahkan atas proses kerja atas tenaga kerja alih daya dikarenakan adanya perjanjian yang harus dilaksanakan atas kontrak bisnis tersebut.

Praktik alih daya muncul akibat adanya kontrak bisnis antara perusahaan yang menggunakan tenaga kerja alih daya dan perusahaan penyedia tenaga alih daya tersebut. Perusahaan penyedia alih daya dan tenaga alih daya terikat oleh 2 (dua) jenis perjanjian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kedua jenis perjanjian ini diatur dalam UU KETENAGAKERJAAN pada ketentuan Pasal 59 serta dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35 Tahun 2021) dalam ketentuan Pasal 1 angka 10 dan 11. PKWT dan PKWTT menjadi dasar hukum bagi masing-masing pihak yang mengatur hak dan kewajiban sebelum, selama, dan setelah hubungan kerja berakhir.

Kontrak bisnis antara perusahaan yang menggunakan tenaga alih daya dan perusahaan penyedia tenaga alih daya mengatur tindakan yang harus dilakukan oleh masing-masing pihak. Maka untuk itu, perlu adanya klausul yang menjadi penengah apabila terjadi pengakhiran kontrak bisnis. Praktek alih daya, dalam implementasinya menimbulkan berbagai masalah juga yang tak disadari oleh perusahaan penerima kerja khususnya yang berhubungan dengan tenaga kerja seperti: 1) pelanggaran atas perjanjian waktu kerja tertentu; 2) pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak; dan 3) pelanggaran hak-hak pekerja oleh perusahaan kepada tenaga kerja alih daya khususnya dengan perjanjian PWKT.

Terdapat berbagai kasus yang terlihat bahwa perusahaan alih daya tidak mengetahui dan bahkan tidak tau menahu atas peristiwa tersebut. Hal ini tentu menjadi persoalan hukum dikarenakan hilangnya tanggung jawab dari perusahaan alih daya terhadap berbagai masalah dalam praktek alih daya dari perusahaan pencari tenaga kerja menimbulkan kerugian bagi

tenaga kerja. Permasalahan alih daya jika dikaji lebih lanjut juga termasuk dalam permasalahan keperdataan lebih khusus kepada sengketa hubungan industrial atas perjanjiannya⁸.

Salah satu hal yang paling ditakuti oleh pekerja di Indonesia, termasuk tenaga kerja alih daya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dampak signifikan dari PHK dapat mempengaruhi kehidupan sosial pekerja, terutama dalam aspek ekonomi, dan perusahaan dapat dianggap melanggar Hak Asasi Manusia (HAM). Namun, situasi ini tidak dapat dihindari jika pemutusan kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam kontrak kerja dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.⁹ Oleh karena itu, bagi perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib memberikan hak-hak kepada tenaga kerja alih daya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hal ini diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 pada ketentuan Pasal 40 hingga 59 yang perhitungannya didasarkan pada durasi kerja tenaga alih daya yang terikat dalam PKWT.

Tindakan Kontroversi yang diambil oleh sejumlah perusahaan terkait PHK terhadap tenaga kerja juga termasuk menjadi isu utama di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Keberadaan perselisihan dalam hubungan Industrial ini mendorong lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI). Undang-Undang ini lahir juga karena melihat pentingnya penyelesaian sengketa hak untuk memperoleh pekerjaan sebagai kewajiban dari negara melindungi aspek hak asasi manusia tersebut. Proses dari penyelesaian sengketa hubungan industrial juga tidak hanya melalui pengadilan namun sebelum mengajukan hal tersebut perlu ada beberapa upaya non-litigasi (diluar pengadilan) untuk menyelesaikan sengketa

⁸ Hufon dan Chamdani, 2023, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Setelah Dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja*, Jejak Pustaka, Yogyakarta, hlm. 53-57.

⁹ Zulfikar Putra, Darmawan Wiridin dan Farid Wajdi, 2022, *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*, Ahlimedia Book, hlm. 46.

tersebut. Namun nyatanya, banyak permasalahan hukum tersebut diselesaikan melalui pengadilan hingga memasuki beberapa proses persidangan lanjutan juga.

Dasar pengajuan tindakan PHK bagi perusahaan kepada tenaga alih daya atas tindakan alih daya sering kali dikaitkan dengan keadaan *Force majeure* bagi perusahaan ¹⁰ Hal ini menjadi perbincangan hangat dikarenakan merupakan syarat dari mengakhiri kontrak dan implementasinya terlihat juga pada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) terlebih lagi disaat tahun 2019-2020 atas adanya peristiwa *COVID-19* di seluruh dunia. Covid-19 dijadikan dasar karena merupakan peristiwa bencana besar yang termasuk dalam kategori *force majeure*, sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) sebagai bencana nasional. *Force majeure* dalam hukum kontrak bisnis termasuk dalam bagian hukum perjanjian kerja juga bisa menjadikan dasar untuk pembatalan kontrak tersebut.

Perusahaan yang melakukan tindakan pemutusan tenaga kerja alih daya karena keadaan *force majeure* juga terlihat oleh penulis pada perusahaan PT Aerofood Indonesia sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja alih daya yang melakukan pemutusan kontrak bisnis dengan PT Nur Hasta Utama sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya dengan alasan adanya kerugian yang dialami oleh PT Aerofood Indonesia pada masa pandemi COVID-19. Setelah kontrak bisnis tersebut diputus, dampaknya dirasakan oleh tenaga kerja alih daya yang bekerja di PT Aerofood Indonesia, yang mengalami PHK secara sepihak terhadap 812 (delapan ratus dua belas) tenaga kerja alih daya. Para tenaga kerja alih daya mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri 1A Serang pada tanggal 27 Oktober 2020 dengan Register Perkara Nomor:151/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg dan pada tanggal 14 Juni 2023 dengan Register Perkara

¹⁰ Sumanto, M.A., 2022, *Hubungan Industrial*, Penerbit Andi, Jakarta, hlm. 67.

Nomor:9/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg tetapi keduanya tidak diterima. Selanjutnya, para tenaga kerja alih daya mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung pada tanggal 11 Oktober 2023 dengan Register Perkara Nomor : Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2023 dan dikabulkan dengan amar putusan mewajibkan para tergugat yaitu PT Aerofood Indonesia dan PT Nur Hasta Utama untuk membayar penggugat yaitu para tenaga kerja alih daya secara tanggung renteng, padahal Koperasi Karyawan Angsana Boga telah melakukan pembubaran pada PT Nur Hasta Utama yang dilakukan dalam Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB).

Problematika atas perusahaan alih daya dengan tanggung jawab para pihak pada putusan tersebut perlu dikaji lebih lanjut terkait hak-hak yang didapatkan oleh para penggugat atas keadaan *Force Majeure* atas pemutusan kontrak bisnis tersebut. Hal diatas tentu saja menimbulkan konflik dan berdampak pada tujuan dari hukum tersebut dengan terbukti masih banyak kasus-kasus yang terus terjadi di masyarakat Indonesia. Contoh nyatanya terjadi dalam kedua putusan tersebut yaitu Putusan Pengadilan Negeri dalam Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg di Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang dan Putusan Kasasi Mahkamah Agung yaitu Putusan Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 11 Oktober 2023 di Mahkamah Agung. Oleh karena itu, dari permasalahan hukum hingga peristiwa yang dialami oleh para pihak lalu dijelaskan pada penelitian ini bahwa penulis ingin mengkaji isu hukum dalam karya ilmiah skripsi berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM PERUSAHAAN PENGGUNA JASA ALIH DAYA YANG MEMUTUSKAN KERJA SAMA DENGAN PERUSAHAAN PENYEDIA ALIH DAYA (STUDI PUTUSAN MA NOMOR 1103K/Pdt.Sus-PHI/2023)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada dan untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya yang diputus hubungan kerja karena berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan pengguna alih daya dengan perusahaan penyedia alih ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo.* UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Ciptaker?
2. Bagaimana kepastian hukum bagi perusahaan pengguna jasa alih daya yang memutuskan kerja sama dengan perusahaan alih daya sehingga berakibat pada pemutusan hubungan kerja (PHK) tenaga kerja alih daya dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103K/Pdt-Sus-PHI/2023?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian menggambarkan luasnya cakupan penelitian yang akan dilakukan. Ruang lingkup penelitian dibuat untuk mengemukakan batas area penelitian dan umumnya digunakan untuk mempersempit pembahasan. Maka ruang lingkup penelitian dalam studi ini dibatasi sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya yang diputus hubungan kerja karena berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan pengguna alih daya dengan perusahaan penyedia alih ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo.* UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Ciptaker.
2. Untuk mengetahui kepastian hukum bagi perusahaan pengguna jasa alih daya yang memutuskan kerja sama dengan perusahaan alih daya sehingga berakibat pada pemutusan hubungan kerja (PHK) tenaga kerja alih daya dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103K/Pdt-Sus-PHI/2023.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum yang sudah ada agar dapat diterapkan sebagaimana mestinya terkait judul penelitian dan permasalahan hukum (isu hukum) yang diteliti, sehingga penelitian ini diharapkan untuk:

- 1) Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya yang diputus hubungan kerja karena berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan pengguna alih daya dengan perusahaan penyedia alih ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo.* UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Ciptaker.
- 2) Untuk mengetahui kepastian hukum bagi perusahaan pengguna jasa alih daya yang memutuskan kerja sama dengan perusahaan alih daya sehingga berakibat pada pemutusan hubungan kerja (PHK) tenaga kerja alih daya dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103K/Pdt-Sus-PHI/2023.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai pemenuhan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar derajat strata Sarjana Hukum (S.H.) pada Program Studi Hukum, Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Maksud dari Kegunaan Penelitian adalah untuk mengembangkan ilmu hukum, lebih khusus mengenai Hukum Administrasi Negara, karena terdapat paradigma bahwa ilmu tidak boleh bersifat final dan

kebenarannya harus selalu diuji dan bermanfaat bagi pengembangan Hukum Administrasi Negara di Indonesia.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka Teori adalah pengidentifikasian suatu konsep yang berfungsi sebagai landasan atau dasar pemikiran dalam melaksanakan penelitian serta teori yang diterapkan untuk menganalisis suatu permasalahan. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan beberapa teori untuk mengkaji permasalahan yang ada yaitu:¹¹

a. Teori Perlindungan Hukum

Menurut teori perlindungan hukum, subjek yang dilindungi dilindungi oleh kerangka hukum. Perlindungan hukum ini mencerminkan fungsi hukum dalam menciptakan keadilan, ketertiban, kemanfaatan, dan kedamaian. Berikut ini adalah pendapat beberapa ahli tentang perlindungan hukum, yaitu:

- 1) Setiono menyatakan bahwa keamanan yang sah meliputi usaha-usaha atau kegiatan-kegiatan untuk menjamin keterbukaan dari kegiatan-kegiatan subyektif para ahli yang berlawanan dengan hukum. Keamanan ini bertujuan untuk menciptakan ketertiban dan kedamaian sehingga setiap orang dapat menghargai hak-hak dan kehormatannya sebagai manusia.
- 2) Philipus M. Hadjon mengatakan bahwa kepastian hukum secara terus menerus berasal dari dua macam pengawasan, yaitu pengawasan pemerintah dan pengawasan keuangan. Ketika membahas hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, fokus perhatian tertuju pada isu perlindungan hukum bagi masyarakat dari tindakan yang dilakukan oleh pemerintah.¹²

¹¹ Jujun S. Soeryasumantri, 1978, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, Sinar Harapan, Jakarta, hlm. 316.

¹² Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, PT Sinar Grafika, Jakarta, hlm 10.

b. Teori Kepastian Hukum

Teori Kepastian Hukum menggambarkan situasi dimana norma atau peraturan hukum seharusnya memiliki kepastian dan keadilan. Kejelasan sebagai panduan tindakan dan keadilan sebagai dasar perilaku harus mendukung suatu sistem yang dianggap rasional. Fungsi hukum dapat dijalankan hanya jika bersifat adil dan diterapkan secara tegas. Kepastian hukum menjadi isu yang lebih bersifat normatif dan bukan bersifat sosiologis.

Hans Kelsen berpendapat bahwa hukum dapat dipahami sebagai suatu sistem norma, dimana norma mengacu pada pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, memuat berbagai peraturan tentang perbuatan yang harus dilakukan. Norma-norma ini merupakan hasil dari proses pemikiran manusia yang bersifat reflektif. Hukum yang memuat aturan umum menjadi pedoman bagi individu dalam interaksinya dalam masyarakat, dalam hubungan antar individu dan dalam konteks yang lebih luas. Aturan-aturan ini memberi batasan pada masyarakat untuk atau terlibat dalam tindakan individu. Keberadaan aturan dan pelaksanaannya menciptakan kepastian hukum.¹³

2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah definisi operasional berupa pengertian-pengertian dari istilah atau peristilahan yang ada pada judul dan rumusan masalah tentang pertanggungjawaban hukum bagi perusahaan pengguna tenaga kerja alih daya yang memutuskan kerja sama perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya yang ditinjau dari Hukum Perjanjian dan Hukum Ketenagakerjaan dan bagaimana pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103K/Pdt-Sus-PHI/2023 tanggal 11 Oktober 2023 tentang pemutusan hubungan kerja

¹³ Mahmud Marzuki, 2021, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, hlm. 97.

(PHK) karyawan alih daya akibat diputus kontrak oleh perusahaan pengguna jasa alih daya.

Adapun kerangka konsep yang akan mengungkapkan definisi berbagai istilah yang diuraikan berdasarkan judul dan rumusan masalah tersebut diatas adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan menurut UU KETENAGAKERJAAN dalam ketentuan Pasal 1 angka 6 adalah:
 - 1) Setiap bentuk usaha, yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - 2) Usaha-Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Perusahaan Alih Daya menurut PP No. 35 Tahun 2021 dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
- c. Pekerja/Buruh menurut UU KETENAGAKERJAAN dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja menurut UU KETENAGAKERJAAN dalam ketentuan Pasal 1 angka 25 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- e. *Force Majeure* menurut KUHPer dalam ketentuan Pasal 1245 adalah tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga. Bila karena ada keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu

yang diwajibkan, atau melakukan suatu perbuatan yang terlarang baginya.

- f. Perlindungan Hukum menurut Soerjono Soekanto adalah sebagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹⁴
- g. Kepastian Hukum menurut Hans Kelsen adalah hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan.¹⁵

F. Metode Penelitian

Metode penelitian (*research methods*) adalah pedoman yang digunakan untuk melaksanakan suatu penelitian.¹⁶ Secara umum, metode penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada pemikiran, pendapat, dan prosedur tertentu untuk mengamati fenomena hukum dengan cara menganalisis fakta hukum sebagai solusi untuk masalah yang ada. Dalam konteks penelitian hukum, terdapat 2 (dua) jenis penelitian yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris.

Metode penelitian yang diterapkan oleh penulis untuk menganalisis rumusan masalah tersebut adalah penelitian hukum normatif, yang juga dikenal sebagai penelitian yuridis normatif. Metode ini meliputi kajian terhadap asas-asas hukum, analisis sistematika hukum, penelitian mengenai tingkat sinkronisasi hukum, serta studi sejarah hukum dan perbandingan hukum.¹⁷

¹⁴ Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm 7.

¹⁵ Rato Dominikus, 2010, *Filsafat Hukum Mencari dan Memahami Hukum*, Laksbang, Pressindo, Yogyakarta, hlm.59.

¹⁶ Jonaedi Efendi dan Prasetijo Rijadi, 2022, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris Edisi Kedua*, Prandamedia Group, Depok, hlm. 2.

¹⁷ H. Zainuddin Ali, 2021, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 12.

1. Jenis Data dan Bahan Hukum

Penelitian Hukum Normatif adalah jenis penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan atau kajian terhadap berbagai literatur yang relevan dengan masalah atau topik penelitian, yang sering disebut sebagai bahan hukum. Bahan hukum ini dapat di kelompokkan ke beberapa kategori yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum pada data primer ini mengikat menurut Perundang-Undangan yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPER)
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 *jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- 9) Peraturan lainnya.

b. Bahan Hukum Sekunder

Mengkaji dokumen, yaitu meliputi penggunaan data sekunder seperti aturan dalam undang-undang, buku-buku, jurnal, putusan pengadilan dan teori hukum yang merupakan doktrin atau falsafah asli.

c. Bahan Hukum Tersier

Secara khusus, bahan hukum tersier diperoleh dengan memanfaatkan bahan hukum primer dan sekunder yang relevan dalam menganalisis suatu isu, termasuk di dalamnya Kamus Hukum dan Kamus Bahasa Indonesia.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengkaji suatu masalah, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif, maka akumulasi data dilakukan dengan studi kepustakaan (*library research*) atau penelusuran literatur hukum dengan tujuan mencari, menemukan bahan-bahan hukum dan kemudian menganalisisnya.

3. Teknik Pengolahan Data

Dalam Penelitian Hukum Normatif, penulis mengolah bahan dengan melakukan sistematisasi terhadap dokumen hukum tertulis. Proses ini melibatkan seleksi terhadap data sekunder atau bahan hukum, diikuti dengan klasifikasi berdasarkan kategori bahan hukum, serta penyusunan data penelitian secara teratur dan logis. Hal ini bertujuan untuk menunjukkan hubungan dan keterkaitan antara satu bahan hukum dengan yang lainnya, sehingga dapat diperoleh gambaran umum dari hasil penelitian, sebelum akhirnya dilakukan analisis data.

4. Analisis Data

Merupakan suatu kegiatan penelitian berupa kajian atau revisi hasil perlakuan yang dibantu dengan teori-teori yang diperoleh

sebelumnya. Analisis data disebut juga kegiatan mengevaluasi, yang dapat berarti menolak, mengkritik, mendukung, atau memberi komentar, kemudian menarik kesimpulan tentang temuan penelitian dengan pemikiran sendiri dan bantuan teori yang telah dikuasainya.

Analisis data dalam penelitian hukum memiliki 3 (tiga) sifat, yaitu: 1) Deskriptif, dimana peneliti memberikan gambaran atau penjelasan mengenai subjek dan objek penelitian berdasarkan hasil yang diperoleh; 2) Evaluatif, dimana peneliti memberikan penilaian terhadap hasil penelitian, termasuk apakah teori hukum yang diajukan diterima atau ditolak; dan 3) Prespektif, yang bertujuan untuk memberikan argumen terkait hasil penelitian yang telah dilakukan.

Argumentasi dilakukan untuk memberikan penilaian atau rekomendasi mengenai kebenaran atau kesalahan, serta bagaimana segala sesuatunya harus sesuai dengan fakta atau peristiwa hukum yang sedang dipelajari. Penulis telah menggunakan berbagai metode dalam menganalisa hal tersebut antara lain:

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statue Approach*)

Pendekatan ini dihubungkan dengan menyelidiki semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang signifikan terhadap masalah hukum.¹⁸

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Metode ini diterapkan dengan mempelajari perkara-perkara yang berkaitan dengan perjanjian, yang telah menjadi keputusan yang adil dan memiliki kekuatan hukum yang sah.¹⁹

¹⁸ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Pers Mataram, hlm. 56.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 57.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hukum bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh tentang proses penulisan hukum ini. Penelitian yang penulis lakukan dibagi menjadi beberapa bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Memuat latar belakang permasalahan, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, kerangka teori, dan kerangka konsep, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Memuat tinjauan umum tentang kontrak bisnis, syarat sah nya perjanjian, isi kontrak bisnis, berakhirnya perjanjian, akibat berakhirnya perjanjian kerja, akibat pengakhiran perjanjian kerja, alih daya, perusahaan alih daya, pemutusan alih daya, hak dan kewajiban alih daya terhadap perusahaan dan tenaga kerja alih daya, dan berakhirnya hubungan kerja alih daya terhadap perusahaan dan tenaga kerja alih daya. Memuat tinjauan umum tentang kepastian dan perlindungan hukum.

BAB III PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA KARENA BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN PENGGUNA ALIH DAYA DENGAN PERUSAHAAN PENYEDIA ALIH DAYA DITINJAU DARI UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *jo.* UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

Memuat perlindungan hukum bagi pekerja/buruh alih daya yang diputus hubungan kerja karena berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan pengguna alih daya dengan perusahaan penyedia alih daya ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia dan bagaimana kedudukan Undang-Undang dalam mengaturnya.

**BAB IV KEPASTIAN HUKUM BAGI PERUSAHAAN
PENGUNA JASA ALIH DAYA YANG
MEMUTUSKAN KERJA SAMA DENGAN
PERUSAHAAN ALIH DAYA SEHINGGA
BERAKIBAT PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) TENAGA KERJA ALIH DAYA
DALAM PUTUSAN MA NOMOR 1103K/PDT.SUS-
PHI/2023**

Memuat duduk perkara, amar putusan dan analisis penulis.

BAB V PENUTUP

Memuat Kesimpulan dan Saran