

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupannya yang akan semakin bertambah seiring dengan bertambahnya usia, dan secara naluriah manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi semua kebutuhannya. Namun, dalam memenuhi kebutuhan hidupnya manusia dihadapkan dengan berbagai permasalahan ekonomi yang disebabkan oleh akibat dari ketidakseimbangan antara kebutuhan yang tak terbatas dengan keterbatasan alat untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam rangka memenuhi kebutuhannya, manusia akan melakukan kegiatan yang disebut produksi, distribusi dan konsumsi dalam sistem perekonomian.<sup>1</sup>

Kegiatan ekonomi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, karna setiap manusia memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi seperti kebutuhan pokok, bahan pangan dan sandang termasuk kebutuhan barang dan jasa. Perekonomian tersebut mendorong setiap manusia melakukan aktivitas tersebut sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri maupun keluarganya. Dalam rangka upaya memenuhi kebutuhan hidupnya manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi finansial sehingga mampu bertahan hidup. Manusia dapat bekerja mandiri maupun bekerja pada orang lain yang dapat dilakukan dengan bekerja untuk negara yang kemudian disebut sebagai pegawai atau karyawan, maupun dengan bekerja untuk orang lain atau sebuah perusahaan yang kemudian disebut sebagai pekerja atau buruh.<sup>2</sup>

Parsons mengemukakan salah satu asumsinya mengenai teori aksi yaitu bahwa subyek (manusia) bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu,

---

<sup>1</sup> Fadillah, Skripsi: *Status Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Parepare*, (Parepare: IAIN Parepare, 2021), hal.1

<sup>2</sup> Nilawati, Skripsi: *Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Palembang, Universitas Muhamadiyah Palembang, 2017), hal.1

antara lain adalah tujuan untuk mencukupi kebutuhan hidup manusia yang meliputi kebutuhan makan, minum, keselamatan, perlindungan, kebutuhan untuk dihormati kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan lainnya. Dan tujuan tersebut dapat dicapai dengan bekerja.<sup>3</sup> Bekerja merupakan cara manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka Indonesia menciptakan Hukum Ketenagakerjaan yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibentuk dengan tujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Dibentuknya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini juga merupakan implikasi dari sejarah bangsa Indonesia, yaitu sejarah perbudakan yang terjadi di Indonesia. Maka, pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa supaya hak-hak pekerja dan perlindungan mendasar bagi tenaga kerja terpenuhi.

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang tidak akan berjauhan dari interaksi dan hubungan antar individu. Demikian juga dalam hal pekerjaan, dimana dalam setiap pekerjaan terdapat hubungan pekerjaan, hubungan ini merupakan hubungan antara pemberi kerja (pengusaha) dan pekerja atau buruh, dan dalam hubungan kerja terdapat tiga unsur yaitu unsur pekerjaan, upah dan perintah, hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak dan dapat diartikan sebagai sesuatu yang abstrak, sedangkan yang merupakan hal konkretnya ialah perjanjian kerja. Menurut Imam Soepomo hubungan kerja

---

<sup>3</sup> Argyo Demartoto, "Teori Konstruksi Sosial Dari Peter L. Berger Dan Thomas Luckman", <https://Argyo.Staff.Uns.Ac.Id/2013/04/10/Teori-Konstruksi-Sosial-Dari-Peter-L-Berger-Dan-Thomas-Luckman/>, Diakses Pada 04 Januari 2024.

adalah Hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>4</sup> Berdasarkan pendapat Imam Soepomo, hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi setelah adanya perjanjian antara buruh dan majikan. Dimana pihak pekerja bersedia melakukan pekerjaan dengan menerima upah dan pihak majikan mempekerjakan buruh dengan memberi upah.

Sama halnya dengan perjanjian kerja antara pemberi kerja (majikan) dan pekerjanya, pekerja alih daya juga memiliki perjanjian kerja, hanya saja dalam sistem alih daya terdapat dua perjanjian, yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa alih daya dan perjanjian antara perusahaan penyedia jasa alih daya dan perusahaan pemberi kerja/ perusahaan pengguna jasa alih daya. Dengan adanya kedua perjanjian tersebut dalam sistem alih daya, maka meskipun pekerja menjalankan pekerjaannya di perusahaan pengguna jasa alih daya tetapi status pekerja tersebut ialah karyawan perusahaan penyedia jasa alih daya dan pemenuhan hak-haknya tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa alih daya<sup>5</sup>

Alih daya atau dikenal dengan *outsourcing* berasal dari kata *out* yang artinya luar dan *source* yang berarti sumber yang jika diartikan secara harfiah adalah sumber dari luar. Dalam Pasal 1601 b KUHPerdara yang mengatur perjanjian-perjanjian perborongan pekerjaan yaitu yaitu sebuah perjanjian dimana pihak kesatu, pemborong, mengikatkan diri untuk suatu pekerjaan tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima upah atau bayaran tertentu.<sup>6</sup>

Alih daya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik

---

<sup>4</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1970), hal 70.

<sup>5</sup> Mas Muanam Dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Alih daya Di Perusahaan* (Yogyakarta: Deepublish,2019), hal. 67

<sup>6</sup> *Ibid*

Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).

Di Indonesia sendiri, istilah mengenai alih daya tidak disebutkan dengan tegas. Namun dapat dilihat dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 perubahan atas Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis”.

Alih daya merupakan kondisi dimana perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa kerja/buruh yang dibuat secara tertulis.<sup>7</sup> Namun dalam pengaturan terbaru, perjanjian kerja Alih daya dapat dilaksanakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang telah disepakati para pihak tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Perjanjian kerja tersebut juga digunakan sebagai sarana kepastian hukum yang mengikat masing-masing pihak yang berkaitan dengan perjanjian kerja tersebut.

Alih daya seringkali digunakan perusahaan dalam rangka melakukan efisiensi dalam pengelolaan usahanya yang disebabkan oleh persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat, hal ini membuat perusahaan harus berkonsentrasi terhadap rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan ini nantinya akan menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan memiliki daya saing di pasaran.<sup>8</sup>

Sistem alih daya ini juga sangat menguntungkan perusahaan karena, dengan sistem ini perusahaan menjadi lebih fleksibel, dinamis dan lebih baik, serta dapat

---

<sup>7</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Waktu Tertentu Dan Alih daya*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika,2019). hal.115

<sup>8</sup> Akmal Hakim, Skripsi: *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Sistem Alih daya (Alih daya) Di PT. Satria Langit Nusantara Pekanbaru*, (Riau: UIN Sultan Syarif Kasim,2013), hal. 2

melakukan perubahan dengan cepat untuk memenuhi perubahan kesempatan sesuai dengan kondisi yang ada. Selain itu, resiko pekerjaan, ketenagakerjaan, kriminalitas dan lain sebagainya bukan tanggungan perusahaan karena hal tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga kerja (Alih daya) tersebut. Sehingga, perusahaan akan jauh lebih efektif dan efisien karena perusahaan hanya fokus pada bisnis yang dijalankannya.

Menurut Pearce & Robinson, ada lima alasan strategis utama alih daya (*the top five strategic reason for Alih daya*) yaitu:<sup>9</sup>

1. Peningkatan dan pemfokusan pada kegiatan bisnis utamanya (*improve business focus*)
2. Akses terhadap pencapaian kemampuan (kualitas) kelas dunia (*access to world class capabilities*)
3. Manfaat percepatan rekayasa ulang proses bisnis (*accelerated reengineering benefits*)
4. Pengalihan resiko (*shared risk*)
5. Sumber daya bebas biaya untuk keperluan lain (*free resources for other purposes*)

Penggunaan sistem alih daya memberikan manfaat bagi pemerintah, masyarakat, pekerja, industri. Bagi pemerintah alih daya dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara nasional dan membantu pemerintah mengurangi angka pengangguran dan perluasan lapangan kerja. Seperti contohnya, dalam masyarakat alih daya bermanfaat untuk aktivasi industri di daerah akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat, mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi, mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi, meningkatkan kemampuan dan budaya perusahaan di lingkungan masyarakat. Sedangkan bagi industri, alih daya dapat mengurangi beban keterbatasan lahan untuk pengembangan perusahaan dikawasan industri, meningkatkan fleksibilitas dalam pengembangan produk baru

---

<sup>9</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Waktu Tertentu Dan Alih daya*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika,2019), hal.116

dan teknologi. Produk yang sudah stabil dan menggunakan teknologi lama bisa dikembangkan diperusahaan mitra (*transfer of knowledge*). Meningkatkan daya saing perusahaan dengan efisiensi penggunaan fasilitas dan teknologi yang berkembang pesat.<sup>10</sup>

Selain itu, permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan seperti meningkatnya jumlah angkatan kerja yang tidak sesuai dengan lapangan kerja yang tersedia juga merupakan salah satu alasan sistem alih daya digunakan oleh beberapa perusahaan.<sup>11</sup> Hal tersebut juga menjadi salah satu alasan pemerintah melegalkan alih daya karena alih daya dapat dijadikan sebagai sebuah upaya untuk menyediakan lapangan kerja dan kesempatan kerja yang luas bagi angkatan kerja. Alih daya juga menjadi sebuah upaya untuk menghindari resiko, meningkatkan efisiensi biaya dan sumber daya manusia serta meringankan pekerjaan yang sifatnya *paperworks*.<sup>12</sup>

Namun, dengan dilegalkannya alih daya oleh pemerintah Indonesia tidak serta membuat permasalahan mengenai Ketenagakerjaan hilang. Karena, dalam praktiknya sistem alih daya ini menimbulkan polemik di kalangan masyarakat, yang mana sebagian besar tenaga kerja menolak adanya sistem alih daya yang dianggap kurang menguntungkan bagi tenaga kerja dan cenderung menyengsarakan tenaga kerja serta dianggap telah membuat status tenaga kerja mungkin tidak jelas sehingga pengusaha dapat memutus hubungannya kapanpun. Sedangkan para pengusaha menganggap alih daya lebih menguntungkan karena dapat mengefisienkan operasional perusahaannya.

Dalam praktiknya, sistem alih daya yang digunakan ini kerap menimbulkan penyimpangan-penyimpangan salah satunya ialah diskriminasi upah antara pekerja perusahaan principal yang merupakan pekerja tetap dan pekerja perusahaan Alih daya yang memumnya merupakan pekerja kontrak. Hal ini

---

<sup>10</sup> Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Alih daya*, (Jakarta: Gramedi Pustaka Utama, 2011), hal.6-7

<sup>11</sup> Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih, Skripsi: *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Alih daya Dalam Perusahaan (Studi Kasus Di PT. Aldo Reza Perkasa)*, (Semarang: Unissula,2023), hal. 2

<sup>12</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Waktu Tertentu Dan Alih daya*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika,2019). hal. 117

dikarenakan pekerjaan yang menggunakan sistem Alih daya ini merupakan pekerjaan dalam waktu tertentu (pekerja kontrak) sehingga, pekerjaannya bukanlah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan bisnis perusahaan Principal dan hanya pekerjaan penunjang saja. Hubungan kerja dalam bentuk waktu tertentu (PKWT) inilah yang menimbulkan anggapan bahwa sistem alih daya ini hanya menguntungkan pengusaha dan merugikan pekerja/buruh.

Hal tersebut disebabkan karena pada penerapan sistem alih daya, buruh/pekerja kontrak tidak memiliki kepastian kelangsungan kerja, tidak adanya perlindungan kerja, upah lebih rendah, minimnya jaminan sosial serta jaminan perkembangan karir bagi pekerja kontrak. Padahal hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang bahwa:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 3 ayat (2) yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 6 “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.
3. Pasal 11 yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”
4. Pasal 86 dan Pasal 87 setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
5. Bab X bagian kedua tentang pengupahan Pasal 88 s.d Pasal 101 setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
6. Pasal 99 ayat (1) “setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja
7. Pasal 5 dan Pasal 6, “Hak mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam bekerja.”

Selain hal tersebut, dalam sistem alih daya ini juga sangat rawan terjadinya penyimpangan yang melanggar HAM tenaga kerja alih daya, contohnya ialah kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak didapatkan pekerja alih daya padahal pekerja dapat diberhentikan setiap saat, tidak mendapatkan tunjangan hari raya (THR), pemotongan upah secara sepihak dan lain sebagainya.

Sedangkan, sama halnya dengan pekeja/karyawan tetap perusahaan, setiap pekerja/buruh alih daya juga memiliki hak-hak yang berhak mereka dapatkan yang secara umum meliputi hak mendapatkan upah, hak untuk mendapat perlakuan yang sama (tidak diskriminasi), hak mendapatkan uang lembur, hak mendapatkan cuti dan tunjangan hari raya (THR), mandapat perlindungan JAMSOSTEK serta mendapatkan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>13</sup>

Sebagai pekerja yang dipekerjakan berdasarkan pada Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT), pekerja alih daya juga seringkali tidak memiliki atau mendapatkan jaminan kelangsungan pekerjaan dari perusahaannya. Namun, apa bila pekerja tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan kerjanya, maka perusahaan alih daya bertanggung jawab atas memenuhi hak pekerjaanya.

Kondisi tersebut menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih lanjut tentang jaminan kelangsungan kerja bagi pekerja alih daya tersebut. Maka penulis melakukan kajian ilmiah melalui penelitian dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk skripsi yang diberi judul: **“JAMINAN KELANGSUNGAN KERJA BAGI TENAGA KERJA PKWT PADA PERUSAHAAN ALIH DAYA DI PT. MARDIZU SEJAHTERA DIHUBUNGGAN DENGAN PASAL 81 ANGKA 20 UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>13</sup> Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan* Alih daya, (Jakarta: Gramedi Pustaka Utama, 2011), hal.105-106

1. Bagaimana implementasi PKWT pada perusahaan alih daya PT. Mardizu Sejahtera dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?
2. Apa kendala yang dihadapi PT. Mardizu Sejahtera dalam memberikan perlindungan atas jaminan kelangsungan kerja bagi pekerja alih daya?
3. Apa upaya PT. Mardizu Sejahtera untuk menjamin kelangsungan kerja bagi tenaga kerja alih daya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi PKWT pada perusahaan Alih daya PT. Mardizu Sejahtera dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui kendala apa yang dihadapi PT. Mardizu Sejahtera dalam memberikan perlindungan atas jaminan kelangsungan kerja bagi pekerja alih daya.
3. Untuk mengetahui upaya PT. Mardizu Sejahtera untuk menjamin kelangsungan kerja bagi tenaga kerja alih daya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian pastinya memiliki manfaat dari penelitiannya. Oleh karena itu, penulis berharap penuh akan nilai kemanfaatan dari penelitian ini, Adapun manfaat dari penulisan ini yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penulisan ini dapat memberikan gambaran tentang upaya perlindungan hukum dalam permasalahan jaminan bagi tenaga kerja di perusahaan penyedia jasa alih daya.
- b. Diharapkan dapat bermanfaat sebagai suatu kontribusi dalam pemikiran baik dari para sarjana/ahli maupun dari penulis sendiri bagi dunia pendidikan terkhususnya dalam bidang Ketenagakerjaan.

- c. Diharapkan dapat berguna dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada akademisi, pengusaha dan pekerja dan dapat digunakan sebagai landasan untuk menyelesaikan permasalahan dibidang Ketenagakerjaan sehingga dapat memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja alih daya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta gambaran secara umum bagi masyarakat tentang pekerja alih daya dan hak-haknya.
- b. Diharapkan dapat menambah wawasan dengan memberikan gambaran bagi pembaca terutama dibidang hukum, baik para mahasiswa fakultas hukum maupun masyarakat tentang pentingnya perlindungan hukum hak-hak bagi pekerja dalam hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. Serta implikasinya terhadap penyelesaian masalah yang timbul berkaitan dengan Ketenagakerjaan sehingga memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak bagi pekerja.

## E. Kerangka Pemikiran

### 1. Teori Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum menurut Hans Kelsen adalah sebuah sistem norma, yaitu pernyataan yang menekankan aspek "*das sollen*" atau "seharusnya", termasuk berbagai aturan yang seharusnya dilakukan. Norma merupakan hasil dari pikiran individu yang deliberatif. Undang-Undang yang merupakan aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi tingkah laku seseorang dalam bermasyarakat, baik dalam hubungannya antar individu maupun hubungannya dalam masyarakat.

Aturan-aturan tersebut juga menjadi batasan bagi masyarakat dalam bertindak terhadap masyarakat lainnya. Adanya pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.<sup>14</sup> Dalam sistem alih daya, pekerja alih daya juga seharusnya mendapatkan perlindungan hukum yang sama dengan tenaga kerja yang tidak berstatus tenaga kerja alih daya.

---

<sup>14</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal.158.

## 2. Teori Keadilan

Aristoteles memaparkan pemikirannya mengenai keadilan dalam karyanya yang berjudul “Etika Nichomachea”. Baginya, keutamaan terlihat dari ketaatan pada hukum (hukum polis pada saat itu baik yang tertulis maupun yang tidak) merupakan suatu keadilan. Aristoteles juga mengelompokan keadilan menjadi tiga bagian yaitu: <sup>15</sup>

- a. Keadilan Legal yang merupakan keadilan yang sama terhadap setiap orang sesuai dengan hukum yang berlaku. Setiap orang berhak mendapatkan perlakuan yang sama sesuai hukum yang berlaku. Dalam hal ini pekerja dan pengusaha berhak mendapat perlakuan dan kedudukan yang sama dalam hubungan Ketenagakerjaan agar kedua belah pihak memperoleh rasa keadilan. Contohnya pekerja wajib melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sementara pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja berupa upah atau gaji yang sesuai, secara layak dan adil atas prestasi yang telah dilakukan pekerja kepada perusahaan.
- b. Keadilan Komutatif yaitu menyangkut hubungan horizontal antara individu yang satu dengan yang lainnya, dikenal juga dengan keadilan tukar. Dengan kata lain, keadilan kumulatif menyangkut pertukaran yang adil antara pihak yang terlibat dan berprinsip menuntut supaya semua orang harus menepati apa yang telah dijanjikannya. Dalam hal Ketenagakerjaan, dapat disebut adil secara komutatif bila pengusaha dapat memberikan imbalan kepada pekerjanya yang berupa upah atau gaji dengan sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada perusahaannya.
- c. Keadilan Distributif: distribusi ekonomi yang merata atau yang dianggap adil oleh semua warga negara. Setiap orang akan mendapat sesuatu yang sesuai dengan apa yang telah diusahakannya. Maka dalam ketenagakerjaan, setiap pekerja harus mendapat distribusi upah atau gaji yang sesuai dengan prestasi, tugas serta tanggung jawab yang diberikan padanya.

---

<sup>15</sup> Lamijan Dan Mohamad Tohari, *Rekonstruksi Pengaturan Pengupahan Bagi Pekerja Perusahaan Berbasis Nilai Keadilan*, Jurnal Kosmik Hukum Vol. 18 No. 2 Juni 2018, hal. 119.

### 3. Teori Perjanjian

Menurut kamus hukum, perjanjian adalah pemufakatan atau persetujuan antara dua pihak untuk melaksanakan sesuatu. Bila perjanjian dilakukan secara tertulis dapat disebut juga dengan kontrak.<sup>16</sup> Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan majikan yang saling mengikat, di mana pekerja berkomitmen untuk bekerja dan menerima upah, sedangkan majikan berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja tersebut dan memberikan upah.<sup>17</sup>

Kehadiran perjanjian dalam hukum Ketenagakerjaan, merupakan hal yang penting untuk merumuskan hak dan kewajiban para pihak yang terikat dalam sebuah perjanjian kerja. Para pihak merumuskan perjanjian kerja dengan sedemikian rupa untuk dijadikan seperti aturan main yang akan di patuhi oleh pihak yang bersangkutan, baik pekerja maupun pengusaha.

Perjanjian kerja dalam keadaan tertentu, dapat digunakan sebagai alat yang dijadikan pedoman dalam menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha.<sup>18</sup> Teori ini menekankan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan majikan dibangun atas dasar kesepakatan atau kontrak yang mengatur hak dan kewajiban keduanya. Dalam hal ini, perjanjian kerja menjadi dasar hukum yang mengatur berbagai aspek seperti gaji, jam kerja, cuti, dan hak-hak lainnya yang dimiliki oleh pekerja. Perjanjian ini harus sesuai dengan ketentuan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku di negara tersebut.

### 4. Teori Ketenagakerjaan

Kaum klasik percaya bahwa perekonomian yang didasari oleh kekuatan mekanisme pasar akan selalu menuju keseimbangan (*equilibrium*). Dalam posisi keseimbangan semua sumberdaya termasuk tenaga kerja akan digunakan dengan penuh. Maka, dengan didasarkan pada mekanisme pasar tidak akan ada

---

<sup>16</sup> Subekti, *Kamus Hukum*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2005), hal. 89

<sup>17</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012), hal 20.

<sup>18</sup> Deny Ardiansyah, Skripsi: *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jambi: Universitas Jambi, 2022)

pengangguran. Jika ada yang tidak bekerja, maka mereka akan bersedia bekerja dengan upah yang lebih rendah dari pada tidak mendapatkan penghasilan sama sekali. Hal tersebut menarik perusahaan untuk mempekerjakan mereka lebih banyak.

Jhon Maynard Keynes (1883-1946) mengkritik sistem klasik, salah satunya adalah Keynes berpendapat bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian (*adjustment*) otomatis yang menjamin bahwa perekonomian akan mencapai keseimbangan pada tingkat penggunaan kerja penuh. Pada kenyataannya pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik tersebut. Para pekerja memiliki serikat pekerja atau *labour union* yang berusaha memperjuangkan kepentingan pekerja dari penurunan tingkat upah. Jika tingkat upah diturunkan maka hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat pendapatan masyarakat yang akan ikut menurun. Turunnya pendapatan sebagian masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat dan nantinya akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat yang akan mendorong turunnya harga-harga. Jika harga-harga turun maka kurva nilai produktifitas marjinal tenaga kerja akan menurun.<sup>19</sup>

##### 5. Teori Alih daya

Alih daya merupakan penggunaan tenaga kerja untuk menghasilkan atau melakukan pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan yang menyediakan pekerja/buruh<sup>20</sup>. Dalam undang-undang sendiri tidak disebutkan dengan mengenai pengertian alih daya ataupun alih daya, namun dalam Pasal 81 angka 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis”.

<sup>19</sup> Repository Universitas Jayabaya, *Teori Ketenagakerjaan*, [Http://Repo.Jayabaya.Ac.Id/87/1/Teori2 Ketenagakerjaan.Pdf](http://Repo.Jayabaya.Ac.Id/87/1/Teori2%20Ketenagakerjaan.Pdf)

<sup>20</sup> Susilowati. *Penerapan Alih daya PT. Jawara Di Kota Salatiga*. Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman. 2020

Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai alih daya, salah satunya adalah Lalu Husni, menurutnya Alih daya adalah suatu pendelegasian operasi dan manajemen harian tentang proses bisnis kepada pihak-pihak yang berada di luar perusahaan yang menyediakan jasa alih daya sebagai pihak ketiga dalam persoalan ketenaga kerjaan.

Menurut Libertus Jehani, bahwa alih daya merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi alih daya merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (user) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja.

Berdasarkan Pasal dan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa alih daya merupakan pengalihan sebagian pekerjaan pada suatu perusahaan kepada perusahaan lain yang menyediakan jasa tenaga kerja atau alih daya. Definisi yang dikemukakan oleh Libertus Jehani ini lebih rinci karena mencakup para pihak, perjanjian kerja dan tujuan dari alih daya. Jadi alih daya adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga alih daya, dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga alih daya menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja disertai dengan membayar upah atau gaji tertentu sesuai yang diperjanjikan para pihak.

## **F. Langkah-Langkah Penelitian**

Untuk mencapai hasil yang maksimal dan juga untuk mempermudah penelitian dalam menganalisis hak-hak tenaga kerja setelah Pemutusan Hubungan kerja, maka penulis menggunakan beberapa sistematis sebagai berikut:

### **1. Metode Penelitian**

Metode penelitian dalam penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Menurut Sugiyono, metode deskriptif analitis berfungsi untuk

mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data yang telah terkumpul. Metode ini tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga menganalisis data untuk menarik kesimpulan yang relevan dengan masalah yang ada.

Penelitian ini menggambarkan suatu kondisi yang ada kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan teori-teori hukum<sup>21</sup>. Maka dalam penelitian ini, penulis akan menggambarkan implementasi jaminan kelangsungan kerja bagi pekerja alih daya dengan perjanjian waktu tertentu di PT. Mardizu sejahtera, dianalisis menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **2. Metode Pendekatan**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *yuridis empiris*. Menurut Abdul Kadir Muhammad, penelitian yuridis empiris adalah penelitian yang dilakukan dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan. Hal ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana ketentuan hukum diterapkan dalam realitas sosial. Penulis menggunakan pendekatan secara Yuridis melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menggunakan pendekatan Empiris pada perusahaan alih daya yaitu PT. Mardizu Sejahtera sebagai objek penelitian dalam tulisan ini.

## **3. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini yaitu PT. Mardizu Sejahtera yang berlokasi di Ruko CBD, Jl. Jababeka 2 Jl. Niaga Raya Blok C12, Mekarmukti, Cikarang Selatan., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530.

## **4. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan penulis terdiri dari sumber data Primer dan sumber data Sekunder.

---

<sup>21</sup> Roni Hanitjito Soemitro, *Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hal. 97.

### a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan Manager Alih daya PT. Mardizu Sejahtera dan Pekerja Alih daya, yang berupa keterangan dan pendapat dari para responden dan kenyataan yang ada dilapangan.<sup>22</sup>

### b. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh dari dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, internet dan peraturan perundang-undangan. Serta bahan hukum yang terdiri dari:

Bahan Hukum Primer (bahan hukum mengikat) yang terdiri dari peraturan perUndang-Undang yang terkait dengan Alih daya dan Ketenagakerjaan yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja perubahan atas Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).

Bahan Hukum Sekunder yang terdiri dari buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian ini dan dapat membantu penganalisa bahan hukum primer.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

---

<sup>22</sup> Bambang Sunggono, *Metodelogi Penelitian Hukum*, (Bandung: Rajawali Pres,2008), hal.15

Dalam penelitian ini akan menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dengan terkait untuk memperoleh data primer dan studi pustaka untuk memperoleh data sekunder.<sup>23</sup>

## 6. Analisa Data

Dalam menganalisa penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif yang merupakan analisis yang bersifat menjelaskan atau menggambarkan peraturan-peraturan yang berlaku yang kemudian akan dikaitkan dengan kenyataan yang terjadi di masyarakat, yang nantinya akan menghasilkan sebuah kesimpulan.

## G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bahan perbandingan dan acuan, yang bertujuan untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka, penulis mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

**TABEL 1.1**

### Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
Akmal Hakim	“Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Sistem Alih daya (Alih Daya) Di PT. Satria Langit Nusantara Pekanbaru”	Sama-sama meneliti tentang perlindungan hukum pekerja Alih daya dan menjadikan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa pekerja/buruh sebagai objek penelitian yaitu PT. Satria Langit Nusantara	Skripsi ini meneliti mengenai bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum di PT. Satria Langit Nusantara yang berada di pekanbaru sedangkan penulis meneliti jaminan kelangsungan pekerjaan bila berakhirnya hubungan kerja dengan

<sup>23</sup> Dewi Mayaningsih dkk, “Strengthening Aceh's Customary Courts For Enforcement Of Civil Procedure Law In Indonesia.” *Journal of Positive School Psychology*, 6, no. 6 (2022): 3405-3411.

			perusahaan pengguna jasa Alih daya di PT. Mardizu Sejahtera serta kendala dan upaya dalam pelaksanaan jaminan kelangsungan kerja bagi pekerja Alih daya
Jovita Do Rosário Amaral	“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih daya Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)”	Sama-sama membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja Alih daya, berupa jaminan yang berhak didapatkan oleh pekerja Alih daya	Jurnal ini berfokus pada perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pekerja Alih daya, sedangkan penulis membahas mengenai jaminan kerja bagi pekerja Alih daya bila berakhirnya hubungan kerja dengan penguuna Alih daya
Taupik Hidayat	“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Dengan Sistem Alih daya Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Kahatex”	Sama sama membahas mengenai perlindungan hukum bagitenaga kerja Alih daya	Skripsi ini menjadikan PT. Kahatex selaku pengguna jasa Alih daya sebagai objek penelitiannya, sedangkan penulis menggunakan perusahaan Alih daya sebagai objek penelitain ini, yaitu PT. Mardizu Sejahtera
Aisha Lien Saraswati	“Perlindungan Hukum Pekerja Alih daya yang Tidak Diikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan yang Mengalami Kecelakaan Kerja di Tempat Kerja”	Sama sama membahas mengenai perlindungan hukum atau kepentingan mengenai salah satu hak bagi pekerja alih daya	Skripsi ini memfokuskan pembahasannya kepada pemberian BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja alih daya. Sedangkan penulis lebih memfokuskan penulisan pada jaminan kelangsungan kerja bagi pekerja alih daya

Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani	“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Alih daya Di Indonesia”	Sama sama membahas mengenai pengaturan hukum yang melindungi pekerja alih daya	Jurnal ini merupakan penelitian normatif yang membahas bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja alih daya di Indonesia. Sedangkan penulis meneliti bagaimana implimentasi jaminan kelangsungan kerja di perusahaan alih daya.
------------------------------------	--	--	---

Penelitian ini melakukan kajian terhadap regulasi yang berlaku di Indonesia terkait jaminan kelangsungan kerja bagi tenaga kerja Alih daya, serta implementasinya di perusahaan Alih daya PT. Mardizu Sejahtera. Fokus dalam penelitian ini adalah mmeneliti peran perusahaan penyedia jasa Alih daya dalam memberikan jaminan kelangsungan kerja bagi karyawan

