

**TESIS**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM  
PERSOALAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT  
UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi Kasus Perkara No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)**

***LEGAL PROTECTION OF OUTSOURCED WORKERS/LABORERS IN  
THE ISSUE OF TERMINATION OF EMPLOYMENT ACCORDING TO  
LABOR LAW  
(Case Study of Case No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)***



**Oleh:**

**MUHAMMAD FAISAL**

**NIM. 2210622040**

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA  
JAKARTA  
2024**

**TESIS**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA  
DALAM PERSOALAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi Kasus Perkara No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)**

***LEGAL PROTECTION OF OUTSOURCED  
WORKERS/LABORERS IN THE ISSUE OF TERMINATION OF  
EMPLOYMENT ACCORDING TO LABOR LAW  
(Case Study of Case No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)***



**Oleh:**

**MUHAMMAD FAISAL**

**NIM. 2210622040**

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA  
JAKARTA  
2024**

**HALAMAN JUDUL**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA  
DALAM PERSOALAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi Kasus Perkara No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister  
Pada Program Studi Hukum Program Magister

**Disusun dan diajukan oleh:**

**MUHAMMAD FAISAL**

**NIM. 2210622040**

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA  
JAKARTA  
2024**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

### PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM PERSOALAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Perkara No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)

Disusun dan diajukan oleh:

**MUHAMMAD FAISAL**

**NIM. 2210622040**

Disetujui untuk Tahap UJIAN TESIS

Pada Tanggal.....

Menyetujui:

**Pembimbing 1**



**Dr. Muthia Sakti, S.H., M.H.**  
NIK. 217121295

**Pembimbing 2**



**Dr. Atik Winanti, S.H., M.H.**  
NIP. 196806081994032001



**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM  
PERSOALAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-  
UNDANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi Kasus Perkara No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**MUHAMMAD FAISAL**

**NIM. 2210622040**

Telah diujikan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Program Studi Hukum Program Magister Fakultas Hukum  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta  
Pada Tanggal 13 Desember 2024  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat Kelulusan

**Menyetujui:**

Pembimbing 1

Dr. Muthia Sakti, S.H., M.H.  
NIK. 217121295

Pembimbing 2

Dr. Atik Winanti, S.H., M.H.  
NIP. 196806081994032001

Koordinator Program Studi Hukum  
Program Magister

Dr. Handar Subhandi Bakhtiar, S.H.,  
M.H., M.Tr.Adm.Kes.  
NIP. 199304282022031009



Dekan Fakultas Hukum

Dr. Suberman, S.H., LL.M.  
NIP. 197006022021211004

Ditetapkan : Jakarta  
Tanggal Ujian : 13 Desember 2024

## PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : MUHAMMAD FAISAL  
NIM : 2210622040  
Program Studi : Magister Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan Tesis yang Berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM PERSOALAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Perkara No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)** adalah benar-benar karya saya sendiri. Adapun yang bukan merupakan karya saya dalam penulisan Tesis ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar Pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2021 tentang Integritas Akademik dalam Menghasilkan Karya Ilmiah dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Jakarta, 16 Desember 2024

Yang Membuat Pernyataan,

  


MUHAMMAD FAISAL

NIM : 2210622040

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Faisal  
NIM : 2210622040  
Program Studi : Magister Hukum

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM PERSOALAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Perkara No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)”** beserta perangkat yang ada. Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 16 Desember 2024

Yang Membuat Pernyataan,



MUHAMMAD FAISAL

NIM : 2210622040

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada program studi Hukum Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya akhir ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat-Nya dan kasih sayang-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar.
2. Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta beserta para Wakil Rektor.
3. Dekan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta beserta para Wakil Dekan.
4. Ibu Dr. Muthia Sakti, S.H., MH. Selaku Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan, berdiskusi, dan memberikan masukan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini. Terima kasih atas bimbingan, dukungan, dan arahan yang telah Anda berikan selama proses penyusunan tesis ini. Setiap masukan, kritik, dan saran yang Anda berikan sangat berharga bagi saya dan membantu saya untuk terus belajar dan memperbaiki diri.
5. Ibu Dr. Atik Winanti, S.H., MH. selaku Pembimbing, saya merasa sangat beruntung memiliki pembimbing yang sangat sabar, bijaksana, dan penuh dedikasi seperti Anda. Terima kasih atas bimbingan, dukungan, dan arahan yang telah Anda berikan selama proses penyusunan tesis ini. Setiap masukan,



kritik, dan saran yang Anda berikan sangat berharga bagi saya dan membantu saya untuk terus belajar dan memperbaiki diri.

6. Seluruh Dosen Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jakarta atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama masa studi saya. Setiap mata kuliah dan diskusi yang diadakan telah memberikan wawasan yang sangat berharga bagi saya.
7. Rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Saudara-saudara saya Nurhayati, Farida Ariyanti, Ahmad Fauzi atas dukungan, doa dan cinta kasihnya, semoga selalu diberikan kesehatan dan umur panjang.
8. Kepada almarhum Bapak dan almarhumah Ibu semoga tetap bangga pernah mendidik saya anakmu sekalipun tidak pernah sesuai dengan keinginanmu dan maaf atas segala kesalahan saya padamu.
9. Diana Liska, terima kasih telah selalu menyemangati dan mengingatkan saya untuk tetap menyelesaikan penulisan tesis ini juga dukungan moril maupun materil yang selama ini diberikan.
10. Abang Heru Ardi Irawan S.H., LL.M., CL.A., terima kasih atas dukungan moril maupun materil yang selama ini diberikan.
11. Teman-teman mahasiswa kelas B dan kelas Bisnis maupun teman-teman Magister Hukum 2022 lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan selama menjalani perkuliahan di Magister Hukum.

Jakarta, 18 Desember 2024

Penulis

Muhammad Faisal

## ABSTRAK

### PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA DALAM PERSOALAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG- UNDANG KETENAGAKERJAAN

(Studi Kasus Perkara No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)

Muhammad Faisal (2210622040), Muthia Sakti, Atik Winanti

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal tertentu dan berdampak pada berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. PHK sendiri banyak menimbulkan ketidakadilan, khususnya bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) yang memiliki ketidakjelasan hubungan kerja. Banyak terjadi penyimpangan dalam penerapan kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga menyebabkan hubungan kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) serta penerapan PHK yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan penerima pekerjaan atau perusahaan alih daya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, maka pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan Kasus (*case approach*) dan pendekatan Konseptual (*conceptual approach*). Perlindungan hukum dalam kasus ini merupakan suatu bentuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus juga bukanlah suatu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya maka haruslah berubah statusnya menjadi PKWTT dan berhak mendapatkan Hak-hak PHK. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya namun karena PKWT tidak berdasarkan hukum, karenanya batal demi hukum sehingga segala perjanjian antara pekerja dengan perusahaan alih daya dikesampingkan dan segala Hak-hak Pekerja/Buruh dan pembayaran kekurangan upah dibawah UMP menjadi tanggung jawab perusahaan tempatnya bekerja maka dari pada itu perjanjian antara penyedia jasa pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja juga dianggap tidak pernah terjadi. Ketidakjelasan mengenai limitasi pekerjaan seperti halnya dianggap memperluas lingkup kerja alih daya dan menghilangkan jaminan akan kepastian dapat bekerja sebagai karyawan tetap. Konsep awal dari *outsourcing* haruslah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, maka konsep alih daya ini sudah tidak sesuai. Diperlukan ketegasan yang maksimal dari Dinas Ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan hukum dan pengawasan untuk pekerja alih daya agar tidak lagi timbul masalah penyimpangan dalam penerapan kontrak kerja PKWT sehingga menyebabkan hubungan kerja berubah menjadi PKWTT. Bentuk perjanjian kerja alih daya tidak terdapat unsur perintah didalam kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, kewenangan memberikan perintah terletak pada perusahaan pengguna jasa alih daya yaitu dimana pekerja itu dipekerjakan agar tidak lagi timbul masalah Kembali Pemerintah diwajibkan memberikan aturan yang pasti dan jelas agar memberikan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Alih Daya, Pemutusan Hubungan Kerja

## **ABSTRACT**

### **LEGAL PROTECTION OF OUTSOURCED WORKERS/LABORERS IN THE ISSUE OF TERMINATION OF EMPLOYMENT ACCORDING TO LABOR LAW**

**(Case Study of Case No. 400/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)**

Muhammad Faisal (2210622040), Muthia Sakti, Atik Winanti

*Termination of employment (PHK) is the termination of employment caused by a certain thing and has an impact on the termination of rights and obligations between workers and the company. PHK itself causes a lot of injustice, especially for outsourcing workers who have unclear employment relationships. There are many deviations in the application of the Fixed Term Employment Agreement (PKWT) work contract, causing the employment relationship to change into an Indefinite Term Employment Agreement (PKWTT) and the implementation of PHK which should be carried out by the recipient company and the outsourcing company. This research method uses a normative legal approach, so the research approach used in this study is the Statute approach, the Case approach and the Conceptual approach. Legal protection in this case is a form of work that is permanent and continuous and is not a job that is finished once or is temporary in nature, so it must change its status to PKWTT and is entitled to PHK Rights. Protection of Workers/Laborers, Wages and welfare, working conditions, and disputes that arise are implemented at least in accordance with the provisions of the law and are the responsibility of the outsourcing company, but because the PKWT is not based on law, it is therefore null and void so that all agreements between workers and outsourcing companies are set aside and all Worker/Laborer Rights and payment of wage shortfalls below the UMP become the responsibility of the company where they work. Therefore, the agreement between company the employee service provider and the employing company is also considered to have never occurred. The ambiguity regarding the limitations of work seems to be considered to expand the scope of outsourcing work and eliminate the guarantee of permanent job certainty or indirectly eliminate the guarantee that workers can work as permanent employees. The initial concept of outsourcing must be work that is not directly related to the production process, so this outsourcing concept is no longer appropriate. Maximum firmness is needed from the Manpower Service in providing legal protection and supervision to outsourced workers so that problems of deviations in standard PKWT employment contracts no longer arise, causing the employment relationship to change to PKWTT. The form of an outsourcing work agreement does not contain an element of order because the company providing worker services does not have the authority to give orders at all. The authority to give orders lies with the company using the outsourcing service, namely where the worker works, so that problems do not arise in the future. The government requires provide definite and clear regulations to provide legal protection for outsourced workers.*

**Keywords:** *Legal Protection, Outsourcing, Termination of Employment*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL TESIS.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Orisinalitas Penelitian.....	9
BAB II .....	13
TINJAUAN PUSTAKA .....	13
A. Kajian Teoritis.....	13
1. Kajian Teori.....	13
2. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja .....	23
3. Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama .....	35
4. Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i> .....	37
5. Syarat Pelaksanaan Praktik <i>Outsourcing</i> .....	41
6. Perlindungan Pekerja Alih Daya .....	44
7. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	48
8. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	59
B. Kerangka Pikir .....	67

C. Definisi Operasional.....	69
<b>BAB III.....</b>	<b>71</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>71</b>
A. Jenis Penelitian.....	71
B. Pendekatan Penelitian .....	71
C. Sifat Penelitian.....	71
D. Metode Pengumpulan Data.....	72
E. Sumber Bahan Hukum .....	72
F. Teknik Analisis .....	74
<b>BAB IV .....</b>	<b>75</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>75</b>
A. Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perusahaan Alih Daya (Alih Daya) Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Antara Agus Setiawan melawan Benny Sulistion Sinaga, Lie, Edy Susilo PT. Sinergi Global Servis dan PT. Kreasiboga Primatama .....	75
B. Hak-Hak Pekerja Alih Daya Yang Harus Dilindungi Dalam Perusahaan Alih Daya ( <i>Alih Daya</i> ) Sesuai Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia .....	88
<b>BAB V.....</b>	<b>121</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>121</b>
A. Kesimpulan .....	121
B. Saran .....	123
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>124</b>