

TESIS

**KONSTRUKSI HUKUM PERJANJIAN KERJA ALIH DAYA MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**



OLEH :

EDDO RIO, S.H.

NIM. 032014153045

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
MINAT STUDI HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

**KONSTRUKSI HUKUM PERJANJIAN KERJA ALIH DAYA MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

TESIS

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum
Pada Program Studi Magister Ilmu Hukum
Minat Studi Hukum Bisnis Pada Fakultas Hukum
Universitas Airlangga**

Oleh :

**EDDO RIO, S.H.
NIM. 032014153045**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
MINAT STUDI HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

**Tesis ini telah disetujui,
Tanggal 7 Januari 2022**

Oleh:

Dosen Pembimbing 1 :



Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 196608211990022002

Dosen Pembimbing 2 :



Bagus Oktafian Abrianto, S.H., M.H.
NIP. 198810032015041003

Mengetahui:

**Koordinator Program Studi Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Airlangga**



Dr. Aktieva Tri Tjiptawati, S.H., M.Hum.
NIP. 196401071989032001

**Tesis ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tesis,
Pada tanggal 7 Januari 2022**

PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua : Dr. Sri Winarsi, S.H., M.H.

Anggota :

- 1. Dr. Urip Santoso, S.H., M.H.**
- 2. Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.**
- 3. Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N.**
- 4. Bagus Oktafian Abrianto, S.H., M.H.**

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Hari, Tanggal : Jumat, 7 Januari 2022
Ruang : Fakultas Hukum Universitas Airlangga
Pukul : 13.00 – 14.00 WIB
Nama Mahasiswa : Eddo Rio, S.H.
NIM : 032014153045
Judul : KONSTRUKSI HUKUM PERJANJIAN KERJA ALIH
DAYA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang ditulis untuk memenuhi tugas akhir pada Program Studi Magister Ilmu Hukum ini tidak mempunyai persamaan dengan tesis lain.

Demikian pernyataan ini dibuat tanpa paksaan dari pihak manapun. Apabila pernyataan ini tidak benar, maka akan diberikan sanksi oleh Pimpinan Fakultas.

Surabaya, 7 Januari 2021
Yang membuat pernyataan,



Eddo Rio, S.H.
NIM. 032014153045

ABSTRAK

Pada penghujung tahun 2019 yang lalu, Pemerintah berupaya mendorong sebuah omnibus law berupa Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja (Ciptaker). UU Ciptaker ini justru menimbulkan hubungan kerja alih daya menjadi jenis pekerjaan yang semakin terbuka untuk diimplementasikan, yang merugikan bagi pekerja/buruh karena membuka peluang berstatus sebagai PKWT dalam waktu yang lama selama menjalani karir. Dampak pengaturan UU Ciptaker tersebut juga akan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi perusahaan. Suatu perusahaan akan kesulitan mengatur terkait pekerjaan yang dapat dilimpahkan kepada pekerja/buruh. Permasalahan yang dibahas adalah bagaimana pembagian sifat dan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan kepada perusahaan alih daya serta filosofi pengaturan alih daya menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, apakah prinsip kebebasan berkontrak serta asas *fairness* tetap dapat diterapkan dalam perjanjian kerja alih daya. Dalam perjanjian kerja perlu menganut asas Kebebasan berkontrak yang tentu bukan bebas tanpa adanya batasan. Kebebasan tersebut harus tetap memperhatikan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Parameter asas kebebasan berkontrak dalam kaitannya suatu perjanjian kerja juga wajib menyesuaikan dengan peraturan perundang-undangan. Untuk penerapan asas *fairness* dalam suatu Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Perusahaan Alih Daya yang bersifat subordinasi memerlukan turut serta pemerintah untuk memberikan perlindungan bagi pihak yang dianggap lemah dalam wujud pembuatan regulasi yang adil agar dapat dipenuhinya hak dan kewajiban yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja yang harus dilaksanakan oleh Perusahaan Alih Daya dan Pekerja/Buruh dalam suatu hubungan kerja. Setiap Perjanjian Kerja wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-Undang yang berlaku. Oleh karena itu, Pemerintah perlu memperbaiki Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja selaras dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 karena pembuatan regulasi tersebut tidak mengacu pada metode pembentukan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang menyebabkan cacat formil. Selain itu, mendorong Perusahaan Alih Daya/Pengusaha untuk mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta memisahkan pekerjaan yang dialihdayakan berdasarkan status perjanjian kerjanya yaitu antara PKWTT dengan PKWT. Terakhir, mendorong Pekerja/Buruh untuk mengetahui ketentuan yang berlaku dalam sektor ketenagakerjaan agar keadilan/*fairness* terwujud dan tidak dirugikan oleh Pengusaha serta memahami isi dari suatu Perjanjian Kerja sebelum disepakati oleh kedua belah pihak.

Kata Kunci : Cipta Kerja, Ketenagakerjaan, Alih Daya

ABSTRACT

At the end of 2019, the Government tried to push for an omnibus law in the form of the Job Creation Bill (Ciptaker). This Ciptaker Law causes outsourcing work relationships to become a type of work that is increasingly open to implementation, which is detrimental to workers/labourers because it opens up opportunities for status as “PKWT” for a long time during their career. The impact of the regulation on the Copyright Act will also create legal uncertainty for companies. A company will find it hard to regulate which task can be delegated to workers/ labourers. This writing discusses how to divide the nature and types of work that can be outsourced to the outsourcing companies and the philosophy of outsourcing arrangements according to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, whether the principles of freedom of contract and the principle of *fairness* can be applied in the outsourcing work agreements. In the work agreement, it is necessary to adhere to the principle of freedom of contract which is certainly not free without limitations. This freedom must still pay attention to the conditions for the validity of the agreement as regulated in Article 1320 of the Civil Code. The parameters of the principle of freedom of contract concerning a work's agreement are also required to comply with statutory regulations. The application of the principle of fairness in an Employment Agreement between Workers and an Outsourcing Company that is subordinate requires the participation of the government to provide protection for parties who are considered weak in the form of making fair regulations so that the rights and obligations outlined in the Work Agreement must be implemented by Outsourcing Company and Worker/Labourer in an employment relationship. Every Work Agreement must contain provisions that guarantee the fulfilment of the rights of workers/labourers in the employment relationship as regulated in the applicable laws and regulations. Therefore, the Government needs to improve Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in line with the decision of the Constitutional Court Number 91/PUU-XVIII/2020 because the making of the regulation does not refer to the method of formation stipulated in Law Number 12 of 2011 concerning Establishment of laws and regulations that causes formal defects. In addition, encouraging outsourcing companies/entrepreneurs to comply with the provisions of applicable laws and regulations and to separate outsourced work based on the status of the work agreement, namely between “PKWTT” and “PKWT”. Finally, Workers/Labourers have to know about the law in the employment sector, realize fairness. Do not be harmed by Employers, understand the contents of a Work Agreement before it is agreed by both parties.

Keywords: Job creation, Employment, Outsourcing

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Imam Prihandono, S.H., M.H., L.L.M., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga;
2. Dr. Aktieva Tri Tjitrawati, S.H., M.Hum. Selaku Koordinator Program Studi Magister Ilmu Hukum;
3. Dr. Sri Winarsi, S.H., M.H. Selaku Ketua Tim Penguji Tesis;
4. Dr. Urip Santoso, S.H., M.H. Selaku Anggota Tim Penguji Tesis;
5. Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum. Selaku Pembimbing Tesis dan anggota Tim Penguji Tesis, beliau juga menjadi motivator serta inspirator saya selama menjadi mahasiswa di Universitas Airlangga;
6. Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N. Selaku Anggota Tim Penguji Tesis;
7. Bagus Oktafian Abrianto, S.H., M.H. Selaku Pembimbing Tesis dan anggota Tim Penguji Tesis, beliau memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi saya selama membuat Tesis ini;
8. Para Bapak dan Ibu dosen pengajar pada Program Studi Magister Ilmu Hukum, yang telah memberikan kesempatan belajar, menyelesaikan Tesis dan menyelesaikan masa studi saya dengan baik, serta para petugas akademik Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah membantu saya dalam proses belajar di Fakultas Hukum Universitas Airlangga;
9. Kedua orang tua saya yang telah mencintai saya dengan penuh ketulusan, mendidik, merawat, dan mengarahkan pada tujuan hidup yang luar biasa bermanfaat bagi saya, sebagai bagian dari persembahan dan perjuangan, Tesis ini secara khusus saya persembahkan untuk kedua orang tua saya;
10. Kakak dan Abang penulis, terimakasih telah mendukung, memberikan motivasi, perhatian, dan kasih sayang yang merupakan

karunia terbesar yang diberikan Tuhan kepada penulis;

11. Rachel Geraldine yang selalu menemani dan membantu penulis, memberikan semangat, kasih sayang, dan cinta bagi penulis untuk menyelesaikan Tesis ini;
12. Rekan-rekan satu Angkatan 2020, yang senantiasa memberikan motivasi bagi saya untuk terus belajar dengan suasana yang menyenangkan;
13. Kawan-kawan penulis baik saat masih menjalani pendidikan Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, pendidikan Sarjana Hukum, hingga mendapatkan Gelar Magister Ilmu Hukum, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas dukungan terhadap saya untuk menyelesaikan proses belajar saya.

Semoga semua kebaikan mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.
Semoga tesis ini juga dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Surabaya, 7 Januari 2022



Penyusun

DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.(Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1138)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PANITIA PENGUJI... ..	iv
ORISINALITAS TESIS.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Tinjauan Pustaka	9
1.5.1 <i>Omnibus Law</i>	9
1.5.2 Alih Daya	14
1.5.3 Perjanjian.....	17
1.6 Metode Penelitian.....	21
1.6.1 Tipe Penelitian.....	21
1.6.2 Pendekatan Masalah	21
1.6.3 Bahan Hukum.....	23
1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum	25

1.6.5 Analisis Bahan Hukum.....	25
1.6.6 Sistematika Penulisan.....	26

BAB II PEMBAGIAN SIFAT DAN JENIS PEKERJAAN YANG DAPAT DIALIHDAYAKAN KEPADA PERUSAHAAN ALIH DAYA 28

2.1 Karakteristik Perjanjian Alih Daya	28
2.1.1 Tujuan Strategis Alih Daya	31
2.1.2 Tujuan Berjangka Panjang	32
2.1.3 Bentuk Perusahaan Alih Daya.....	36
2.2 Pembagian Ruang Lingkup Pekerjaan Alih Daya.....	39
2.2.1 Alih Daya Dalam Rezim UU Ketenagakerjaan	39
2.2.2 Alih Daya Dalam Rezim UU Cipta Kerja	46
2.2.3 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 Perihal Pemberlakuan Prinsip <i>Transfer Undertaking of Protection of</i> <i>Employment</i> (TUPE).....	51
2.2.4 Akibat Lingkup Perjanjian Alih Daya Meluas	59

BAB III PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK SERTA ASAS FAIRNESS DALAM PERJANJIAN KERJA ALIH DAYA..... 64

3.1 Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Alih Daya Tenaga Administrasi.....	64
3.2 Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Alih Daya..	73
3.3 Penerapan Asas <i>Fairness</i> Dalam Perjanjian Kerja Alih Daya	84

BAB IV PENUTUP	95
4.1 Kesimpulan	95
4.2 Saran.....	97
LAMPIRAN PERJANJIAN.....	99
DAFTAR BACAAN	105