

**ASPEK HUKUM PERJANJIAN KERJASAMA AHLI DAYA
ANTARA PERUSAHAAN PENGGUNA JASA TENAGA KERJA
DENGAN PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA
(STUDI TERHADAP EXXONMOBIL CEPU LIMITED)**



**Diajukan Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
pada Program Kekhusuan Studi Hukum Perdata Fakultas Hukum**

Universitas Sriwijaya

Oleh :

DWI SHINTA ZAHARA

02011381924392

Fakultas Hukum

Universitas Sriwijaya

2023

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
KAMPUS PALEMBANG
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Dwi Shinta Zahara

NIM : 02011381924392

Program Kekhususan : Hukum Perdata

JUDUL

**ASPEK HUKUM PERJANJIAN KERJASAMA ALIH DAYA
ANTARA PERUSAHAAN PENGGUNA JASA TENAGA
KERJA DENGAN PERUSAHAAN PENYEDIAJASA PEKERJA
(STUDI TERHADAP EXXONMOBIL CEPU LIMITED)**

Telah Diuji Dan Lulus Dalam Sidang Ujian Komprehensif Tanggal 20 September 2023

Serta Dinyatakan Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada

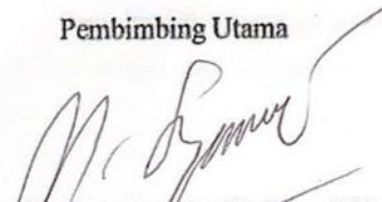
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Palembang,


2023

Mengesahkan,

Pembimbing Utama


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001


Pembimbing Pembantu


Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H.
NIP. 199203272019031008

Mengetahui,



Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya


Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP.196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Dwi Shinta Zahara
Nomor Induk Mahasiswa : 02011381924392
Tempat /Tgl.Lahir : Palembang, 06 Oktober 2001
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan - bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan - bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal - hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul di kemudian hari dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 2023



Dwi Shinta Zahara
02011381924392

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“ Tidak akan tertukar, apa yang sudah tertakar”

-as

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- 1. Papa dan Mama**
- 2. Saudara**
- 3. Keluarga Besar**
- 4. Seluruh Dosen dan Guru-Guru**
- 5. Orang-orang Terdekat**
- 6. Teman Seperjuangan**
- 7. Almamater**

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Aspek Hukum Perjanjian Kerjasama Alih Daya Antara Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja Dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (STUDI TERHADAP EXXONMOBIL CEPU LIMITED)”.dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Universitas Sriwijaya. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing 1 dan dosen pembimbing 2 yang telah membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta dapat mendukung perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu hukum pidana.namun, dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Palembang, 2023



Dwi Shinta Zahara
020113819243

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah rabbil'alamin, karena karunia, rahmat serta ridha dari Allah SWT. Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE., IPU., ASEAN.Eng selaku Rektor Universitas Sriwijaya dan segenap jajaran Pembantu Rektor Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Dr. Febrian,SH., MS. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Mada Apriandi, S.H., M.CL. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H. selaku wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak Dr. Muhammad. Syaifuddin, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala waktu, tenaga, pikirannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
7. Bapak Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H. selaku Dosen pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Pembantu, atas segala upaya yang diberikan dalam membagi ilmunya, memberikan motivasi, serta

tenaga dan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;

8. Para Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah mendidik dan membagi ilmunya dalam menemani setiap perjalanan menempuh gelar sarjana hukum;
9. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Yang telah banyak membantu dan tidak dapat penulis sebut satu persatu;
10. Kedua orang tua Penulis Bapak Ir.Kausar dan ibu Habsyah,S.E. yang sangat Penulis cintai dan sayangi, Penulis ucapkan ribuan terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, dan perjuangannya dalam mendidik dan membesarkan serta selalu memberikan semangat dan nasihat selama Penulis mengerjakan skripsi ini sampai selesai;
11. Desani Ramadhan, S.T. selaku kakak dari Penulis, yang sangat Penulis cintai dan sayangi karena selalu memberikan dukungan moril dan materil selama pengerjaan skripsi ini, juga memberikan arahan;
12. Alm.Achmad Sanusi selaku kakek dan Zaleha selaku nenek dari Penulis yang telah mendukung dari awal untuk menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
13. Kepada sepupu penulis yaitu Aulia Putri Azzahra, Annisa Febrianti, M.Raihan Saputra, dan M.Ridho Pratama yang telah mendengar keluhan kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
14. Keluarga besar penulis, terima kasih atas dukungan dan cintanya;

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas jasa dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis, Akhir kata, penulis menyadari masi terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

Palembang, 2023
Penulis,



Dwi Shinta Zahara
NIM. 02011381924392

DAFTAR ISI

JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Secara Teoritis	7
2. Secara Praktis.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian	9
F. Kerangka Teori	9
1. Teori Perlindungan Hukum.....	9
2. Teori Kebebasan Berkontrak.....	11
3. Teori Kepastian Hukum	13
G. Metode Penelitian	14
1. Jenis Penelitian	14
2. Jenis dan Metode Pengumpulan Data	15
3. Lokasi Penelitian	17
4. Teknik Pengumpulan Data.....	18

5. Teknik Pengolahan Data	18
6. Analisis Data	18
7. Teknik Penarikan Kesimpulan	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	20
1. Pengertian Perjanjian Kerja	20
2. Unsur Unsur Dalam Perjanjian Kerja	201
3. Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	23
4. Bentuk Perjanjian Kerja.....	24
5. Berakhir Perjanjian	26
B. Tinjauan Umum Tentang <i>Outsourcing</i> atau Alih Daya	28
1. Pengertian <i>Outsourcing</i> Atau Ahli Daya.....	298
2. Syarat Perjanjian <i>Outsourcing</i> Atau Ahli Daya.....	29
3. Asas Asas Perjanjian.....	30
4. Dasar-dasar Hukum <i>Outsourcing</i> di Indonesia.....	34
C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja.	36
1. Dasar Hukum Hubungan Kerja Antara Pekerja dan Perusahaan.	37
2. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	40
a. Hak Pekerja.....	40
b. Kewajiban Pekerja	43
3. Hak dan Kewajiban Perusahaan	43
a. Hak Perusahaan	43
b. Kewajiban Perusahaan.....	44
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Status Pekerja dan Hubungan Kerja Pekerja Dari Perusahaan Penyedia Jasa (PT.Abitech Matra Indah) Terhadap Perusahaan Pengguna Jasa (ExxonMobil Cepu Limited)	45

1. Status Pekerja Dari Perusahaan Penyedia Jasa (PT.Abitech Matra Indah) Terhadap Perusahaan Pengguna Jasa (ExxonMobil Cepu Limited).....	45
2. Hubungan Kerja Pekerja Dari Perusahaan Penyedia Jasa (PT.Abitech Matra Indah) Terhadap Perusahaan Pengguna Jasa (ExxonMobil Cepu Limited).	46
B. Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Hal Penyerahan Pekerja Berdasarkan Jenis Perjanjian Kerja.	54
1. Kedudukan Para Pihak Dalam Penyerahan Pekerja.....	54
2. Tata Cara Penyerahan Pekerja	567
3. Akibat Hukum Penyerahan Pekerja	60
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Aspek Hukum Perjanjian Kerjasama Alih Daya Antara Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja Dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (STUDI TERHADAP EXXONMOBIL CEPU LIMITED). Dilatar Belakang oleh adanya Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Dalam iklim persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan menerapkan sistem pekerja alih daya (*outsourcing*), penerapan kebijakan *outsourcing* ini hampir ada di semua negara. Rumusan masalah dalam Penelitian ini yaitu Bagaimanakah Status Pekerja dan Hubungan Kerja karyawan dari perusahaan penyedia jasa (PT.Abitech Matra Indah) terhadap perusahaan pengguna jasa (ExxonMobil Cepu Limited) dan Apakah dalam pelaksanaan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja sudah sesuai dengan jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan menurut UU ketenagakerjaan. Status pekerja perusahaan penyedia jasa pekerja terhadap ExxonMobil Cepu Limited perusahaan pengguna jasa tenaga kerja tidak memiliki perlindungan hukum. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 secara implisit memberikan pilihan kepada perusahaan untuk memilih mengerjakan sendiri pekerjaan atau menyerahkan pekerjaan tersebut kepada perusahaan lain.

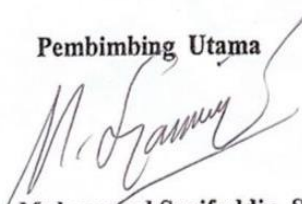
Kata Kunci : *Outsourcing*, Penyedia Jasa.

Palembang, 2023

Pembimbing Utama

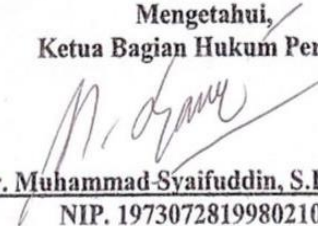
Mengetahui,

Pembimbing Pembantu


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.
NIP.197307281998021001


Muhammad Syahri Ramadhan S.H., M.H
NIP.199203272019031008

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Perdata


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 197307281998021001

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Dalam iklim persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan menerapkan sistem pekerja alih daya (*outsourcing*), penerapan kebijakan *outsourcing* ini hampir ada di semua negara.¹ Bahkan, praktek *outsourcing* sudah terjadi lebih dari tiga dekade lalu dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.² M ,

Exxonmobil Cepu Limited merupakan satu dari banyaknya yang melakukan perjanjian kerjasama *outsourcing*, sebuah perusahaan multinasional yang bergerak di sektor minyak dan gas di Indonesia yang berkantor pusat di Amerika Serikat sebagai Perusahaan penerima jasa dan melakukan kerja sama dengan PT. Abhitech Matra Indah, sebuah

¹ M.J.Mol. *Outsourcing: Design, Process, and Performance*. (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2007)&R. McIvor. *The Outsourcing Process*. (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2005).

² Kanun *Jurnal Ilmu Hukum*, 2012, No 56,Th.XIV , April ,pp. 53-68

perusahaan yang berkantor pusat di Indonesia sebagai Perusahaan Penyedia jasa.

Menurut Pasal 1601 KUHPerdara, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan, dengan demikian pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian yang pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain dan yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pemborongan dengan bayaran tertentu. Perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan sistem kontrak biasa, sedangkan *outsourcing* bukanlah sebuah kontrak, sebelum keluarnya Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tidak ada satupun peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur tentang *outsourcing*. Secara leterlek kata *outsourcing* tidak ada diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, akan tetapi karena penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain diartikan sebagai *outsourcing*, maka Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, namun demikian timbul persoalan dalam menafsirkan Pasal 66 (2) huruf (a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa dalam jasa penunjang harus memenuhi syarat adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja. Sebaliknya, jika memperhatikan Pasal 1 (15), syarat dalam hubungan kerja harus memenuhi aspek perintah, pekerjaan, serta upah³. Sehingga, menurut konstruksi hukum Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang No. 2003, jika tidak memenuhi syarat tersebut, maka

³ Lihat: Ketentuan Pasal 52, juncto Pasal 1 ayat (14), dan ayat (15) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tidak dapat dikatakan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa atau pemborongan pekerjaan dengan para pekerja, dengan demikian tidak ada pula perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan penyedia jasa atau pemborongan pekerjaan. Tidak konsistensinya ketentuan pasal yang satu dengan pasal lainnya menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama menyangkut keberadaan pekerja sebagai kaum marginal. Sebaliknya ketentuan dalam Pasal 66 (2) huruf (a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, memberikan ruang kebebasan kepada perusahaan pemberi pekerjaan melalui pemanfaatan pemborongan pekerjaan.⁴

Berdasarkan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.” Pengertian dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) menurut Pasal 1 Angka (10) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan bahwa: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.⁵ Dalam UU tenaga kerja *outsourcing*, pekerjaan yang bisa dilakukan oleh *outsourcing* hanya jenis pekerjaan yang diluar kegiatan

⁴ Pasal 66 ayat (2) huruf (a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003,

⁵ Mangaraja Manurung, 2017, " Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha". *Jurnal Pionir LPPM*, Vol. 2 No. 3, Sumatera Utara, Universitas Asahan, hlm.2.

utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksinya kecuali jika untuk kegiatan penunjang.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yaitu mengatur kepentingan individu dengan individu yang lain maupun dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut mempunyai hak dan kewajiban antara Pengusaha dengan pekerja, yang kemudian hak dan kewajiban tersebut memiliki timbal balik antara satu dengan lainnya, yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, kemudian dibuat atas dasar kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja.⁶ Proses interaksi antara pekerja dengan pengusaha di Indonesia dipengaruhi banyak faktor. Selain kondisi internal perusahaan yang memainkan peranan sangat penting, kondisi kerja (*working condition*) dan budaya di dalam perusahaan (*corporate culture*), juga kondisi eksternal perusahaan yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas dan fungsinya sebagai regulator yang bertindak membuat perundang-undangan sebagai alat untuk mengontrol sistem hubungan industrial baik pada tingkat mikro perusahaan maupun tingkat makro perusahaan, asosiasi serikat pekerja, dan organisasi pengusaha selaku organisasi yang mempunyai kepentingan untuk memperjuangkan kepentingan dan kelompoknya masing-masing.

Prinsip dasar pelaksanaan outsourcing adalah terjadinya suatu

⁶ Suhartoyo, 2019, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, No. 2, Jawa Tengah, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, hlm.326-336

kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan - pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja.⁷ Dalam perjanjian tersebut ditentukan bahwa perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Perjanjian *outsourcing* dapat terlaksana jika sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja. Pengertian perjanjian pemborongan berdasarkan Pasal 1601b KUHPerdara merupakan perjanjian yang pemborongnya mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang telah ditentukan.

Perjanjian bersumber dari perikatan yang diatur didalam buku ke III KUHPerdara. Perikatan adalah suatu hubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang, yang memberi hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya sedangkan lainnya ini diwajibkan untuk memenuhi tuntutan itu, oleh karena perikatan bersumber dari Buku ke III KUHPerdara maka kontrak juga diatur didalam Buku ke III KUHPerdara yang memiliki sifat terbuka artinya setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian baik yang sudah diatur maupun yang belum

⁷ Widayatun. 2011, "Dampak Peningkatan Terhadap Kesejahteraan" *Jurnal Kependudukan Indonesia* Vol. VI, No. 1, Jakarta

diatur oleh Undang-Undang. Prosedur perjanjian pemborongan pekerjaan (outsourcing) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia berpedoman pada Pasal 64-65 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁸ Perjanjian tersebut harus dibuat secara tertulis, dengan memperhatikan beberapa ketentuan dalam hukum perjanjian pada umumnya. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yang melalui pemborongan atau *outsourcing*. Dalam Pasal 65 ayat (2) disebutkan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Dilakukan dengan perintah langsung
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **Aspek Hukum Perjanjian Kerjasama Ahli Daya Antara Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja Dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (STUDI TERHADAP EXXONMOBIL CEPU LIMITED).**

⁸ Siti Kurniati, 2011, "*Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Outsourcing Dalam Hukum Ketenagakerjaan*" *Jurnal Dinamika Hukum* Vol.9 No.1 . Fakultas Hukum Jendral Soedirman.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan menjadi objek pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Status Pekerja dan Hubungan Kerja karyawan dari perusahaan penyedia jasa (PT.Abitech Matra Indah) terhadap perusahaan pengguna jasa (ExxonMobil Cepu Limited)?
2. Apakah dalam Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Hal Penyerahan Pekerjaan Berdasarkan Jenis Perjanjian Kerja sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Status Pekerja dan Hubungan Kerja karyawan dari perusahaan penyedia jasa terhadap perusahaan pengguna jasa (ExxonMobil Cepu Limited).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Hal Penyerahan Pekerjaan Berdasarkan Jenis Perjanjian Kerja sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penulis melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, menambah wawasan, dan ilmu pengetahuan bagi pembaca, serta dapat dijadikan referensi dalam perkembangan ilmu pengetahuan terkhusus pada

Hukum Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai para pekerja atau tenaga kerja.

2. Secara Praktis

a. Pekerja

Penelitian penulisan penelitian ini diharapkan pekerja dapat mengetahui status pekerja dan hubungan kerja karyawan dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja terhadap perusahaan penerima jasa tenaga kerja dan mengetahui dalam pelaksanaan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sudah sesuai dengan jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan menurut UU ketenagakerjaan.

b. Masyarakat

Penelitian penulisan skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kesadaran pada masyarakat umum terhadap perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja terhadap perusahaan penerima jasa tenaga kerja.

c. Pengusaha

Penelitian penulisan skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran bagi pengusaha dalam memberikan jenis-jenis pekerjaan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

d. Peneliti

Penelitian penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan pengalaman mengenai perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja terhadap penerima jasa tenaga kerja dan mampu menjadi

skripsi yang berkualitas sehingga dapat membantu peneliti untuk lulus dengan nilai yang memuaskan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian pada penulisan penelitian ini adalah mengkaji mengenai status pekerja dan hubungan kerja karyawan dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja terhadap perusahaan penerima jasa tenaga kerja dan mengetahui dalam pelaksanaan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sudah sesuai dengan jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan menurut UU Ketenagakerjaan terhadap.

F. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁹

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

⁹ Sayyid Muhammad Z. A, dkk, 2020, *Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen PT. PLN (PERSERO) Balikpapan Terkait Adanya Pemadaman Listrik*, *Jurnal Lex Suprema*, Vol. 2 No 1, hlm. 364

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran Menurut Philipus M. Hadjon, bahwasanya sarana perlindungan hukum terdiri dari dua macam yaitu:

1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif, dalam halnya subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya merupakan mencegah terjadi sengketa. Perlindungan hukum preventif ini memiliki arti yang besar yaitu tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada direksi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan

hukum preventif.

2) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif memiliki tujuan untuk menyelesaikan sengketa. Dalam penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip yang kedua yaitu mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintahan merupakan prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.¹⁰

2. Teori Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat ditemukan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyebutkan: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Pasal tersebut berkaitan dengan penjabaran dari asas kebebasan berkontrak, dari kata “semua” tersimpul kebebasan untuk:

¹⁰ *Ibid.*, hlm 365-366.

- 1) bebas untuk membuat perjanjian atau tidak membuat perjanjian;
- 2) bebas untuk membuat perjanjian dengan siapapun;
- 3) bebas mengatur bentuk perjanjian yang dibuatnya;
- 4) bebas mengatur isi dan syarat perjanjian yang dibuatnya;
- 5) bebas mengadakan pilihan hukum.

Penjabaran dari asas kebebasan berkontrak, dari kata “semua” tersimpul kebebasan untuk:

- 6) bebas untuk membuat perjanjian atau tidak membuat perjanjian;
- 7) bebas untuk membuat perjanjian dengan siapapun;
- 8) bebas mengatur bentuk perjanjian yang dibuatnya;
- 9) bebas mengatur isi dan syarat perjanjian yang dibuatnya;
- 10) bebas mengadakan pilihan hukum.

Salah satu cakupan kebebasan berkontrak adalah kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa seseorang ingin membuat perjanjian. Kontrak adalah perbuatan hukum yang tidak bertimbal balik atau bertimbal balik dalam lapangan hukum harta kekayaan (hukum tentang benda/barang bergerak, atau tidak bergerak, berwujud atau tidak berwujud, yang bernilai ekonomis, dapat dinilai dengan uang, dapat dialihkan, dan dapat dikuasai dengan hak milik) yang dilakukan oleh satu atau lebih orang atau badan hukum (sebagai subjek hukum yang mempunyai hak dan kewajiban) dengan mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu atau orang atau badan hukum (juga

sebagai subjek hukum yang mempunyai hak dan kewajiban).¹¹

Kebebasan berkontrak dapat diartikan sebagai kebebasan subjek hukum untuk mengadakan atau tidak mengadakan suatu perjanjian, Kebebasan untuk memilih dengan siapa kesepakatan perjanjian itu terjadi dan kebebasan dalam menentukan baik isi maupun bentuk perjanjian itu sendiri. Kebebasan berkontrak memberi peluang kepada subjek hukum untuk dapat membuat perjanjian baru yang belum terdapat dalam KUHPer, walaupun demikian kebebasan berkontrak tidak bersifat mutlak.¹²

Hakikatnya perjanjian membentuk suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan pihak yang berjanji baik secara di tulis maupun diucapkan. Dikatakan pula bahwa perjanjian timbul sejak terjadinya kata kesepakatan. Hal ini didasari oleh Pasal 1320 KUHPerduta yang menjelaskan empat syarat sah terjadinya perjanjian yaitu kesepakatan pihak yang terlibat kecakapan, suatu hal tertentu, dan tak kausa yang halal.

3. Teori Kepastian Hukum

Grundnorm merupakan hukum tertulis sebagai kaidah tertinggi dari eropa kontinental. Negara Indonesia menjadi salah satu negara yang menganut sistem hukum ini semenjak masa kolonial atau penjajahan.

¹¹ Syaifuddin, Muhammad, 2012, *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, Bandung, CV. Mandar Maju, hlm.25

¹² Sutan Remy Sjahdeini, 2009, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Cetakan Pertama, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, hlm. 54.

Eksistensi dari teori kepastian hukum ialah sebuah perlindungan bagi pencari keadilan di mana terdapat tindakan yang sewenang-wenang atau berarti seseorang mengharapkan sesuatu dalam keadaan tertentu. Menurut Van Apeldoorn, ia menjelaskan bahwa kepastian hukum memiliki dua segi, menentukan hukum dalam hal konkret dan keamanan hukum itu sendiri.

Eksistensi dari teori ini diharapkan sebagai suatu perlindungan bagi seseorang untuk mendapatkan keadilan. Tanpa adanya kepastian hukum, Individu tidak tahu apa yang benar dan salah sehingga akhirnya akan menimbulkan kekacauan karena tidak ada ketegasan hukum.¹³

Dalam proses pelaksanaan pengadaan barang dan jasa di Badan Usaha Milik Negara, Pemerintah memberikan kepastian dengan menerbitkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-08/MBU/12/2019 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengadaan Barang Dan Jasa Badan Usaha Milik Negara untuk menumbuhkan iklim usaha yang sehat, kompetitif, transparan dan akuntabel untuk seluruh penyedia barang dan jasa.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah Hukum empiris, Hukum empiris merupakan penelitian dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu kemudian diikuti pengambilan data primer di

¹³ Mario Julyano, Juli 2019, Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum, *Jurnal Crepido*, Vol. 1 No. 1, hlm. 15

lapangan dalam memecahkan suatu masalah.¹⁴

2. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Dalam mendapatkan data yang akurat dan juga objektif, maka dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara pengumpulan data, yaitu data primer dan data sekunder.¹⁵

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber pertama¹⁶. Dalam penulisan skripsi ini, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan menggunakan metode purposive sampling yaitu menurut Sugiyono adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau sampel yang mewakili kriteria.¹⁷ Data dalam penelitian lapangan terdiri dari.:

- 1) Pekerja outsourcing atau alih daya yang terdapat di ExxonMobil Cepu Limited.
- 2) Informan seperti ahli daya atau *outsourcing* di ExxonMobil Cepu Limited.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan berupa pustaka acuan seperti karangan ahli hukum (doktrin) dalam buku ataupun jurnal yang

¹⁴ Soerjano Soekanto, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm.52

¹⁵ Soerjano Soekanto dan Sri Mamudji, 2009, *Penelitian Normatif*, Rajawali Press, Jakarta, hlm.35

¹⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2018, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Grafindo Persada: Jakarta hlm 30

¹⁷ Statmat, "Teknik Purposive Sampling dan Contoh Aplikasinya", <https://www.statmat.net/teknik-purposive-sampling/> diakses pada 27 Maret 2022

terindeksasi secara nasional maupun internasional, termasuk juga Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan dan objek yang diteliti, antara lain:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang bersifat mengikat dan didapatkan dari penelitian kepustakaan yang berhubungan terhadap masalah yang sedang diteliti.¹⁸ Untuk penelitian ini bahan hukum yang primer yang digunakan, antara lain:

1. Kitab Undang- Undang Hukum Perdata;
2. Undang- Undang Nomor Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan); (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembar negara Nomor 6573);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan; (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Nomor 4279);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat dan PHK, (Lembar Negara Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembar Negara Nomor 6647)

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Loc.vit*

dipergunakan untuk membantu menjelaskan dan melengkapi bahan hukum primer atau dalam hal ini dapat disebut sebagai bahan hukum pendukung yang sesuai dengan permasalahannya berupa pendapat hukum yang dikemukakan oleh ahli hukum atau doktrin, buku, media masa baik cetak atau elektronik, jurnal dan hasil penelitian dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan pekerja ahli daya atau *outsourcing*.¹⁹

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier dalam penelitian ini adalah bahan hukum penunjang yang dapat memberikan pedoman dan penjelasan bagi bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum berupa kamus hukum, majalah, koran, jurnal, ensiklopedia yang berkaitan langsung dengan penelitian ini.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di ExxonMobil Cepu Limited, Jakarta Pusat, yang beralamat di: Jalan Jendral Sudirman, Bendungan Hilir, 28 Tanah Abang, 10210 Jakarta Pusat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan kepada:

- 1) ExxonMobil Cepu Limited adalah tempat yang ditunjuk sebagai perusahaan yang menerima pekerja *outsourcing* atau alih daya.
- 2) Tenaga Kerja atau Alih daya yang bekerja di perusahaan ExxonMobil Cepu Limited.

4. Teknik Pengumpulan Data

¹⁹ Sri Mamudji. 2006, *Penelitian Hukum Normatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 13.

- a. Teknik tertutup, yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan questioner (pertanyaan) yang diajukan kepada responden kemudian diolah.
- b. Teknik terbuka, yakni melalui wawancara terbuka khususnya dengan informan penelitian seperti pekerja ahli daya atau *outsourcing*.

5. Teknik Pengolahan Data

Data primer yang telah didapatkan selanjutnya dipilih data-data tersebut dimana kemudian dikategorikan menurut penggolongan bahan hukum, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier dan lalu dilakukan penyusunan data hasil penelitian secara sistematis. Bahan hukum yang telah dikumpulkan dan dikategorikan tadi dilakukan editing dan dihubungkan pada permasalahan yang sedang diteliti atau dibuat sehingga ditemukannya penyelesaian permasalahan.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis dengan metode kualitatif yaitu data yang diambil adalah data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu dengan data yang sudah didapatkan lalu dianalisis untuk menggambarkan secara tepat dan rinci tentang permasalahan yang sedang diteliti. Dengan demikian menghasilkan suatu uraian yang bersifat deskriptif kualitatif yaitu dimana data yang diperoleh diseleksi menurut mutu yang berkaitan dengan masalah yang dibahas sehingga dapat memperoleh kesimpulan yang

digunakan untuk menjawab permasalahan.²⁰

7. Teknik Penarikan Kesimpulan

Metode pada penarikan kesimpulan ini akan dilakukan dengan metode induktif yang dapat diartikan menjadi didasarkan pada suatu fakta atau nyata yang sifatnya khusus lalu kemudian ditarik sebuah kesimpulan terhadap suatu fakta yang bersifat umum.²¹

²⁰ Soerjono Soekamto, *Op.cit* hlm.68-69

²¹ Ardial, 2015, *Penelitian Komunikasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, hlm.360.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) & Teori Peradilan (Juridicalpudence) Termasuk Undang-Undang (legisprudence) Volume I Pemahaman Awal*. Kencana Prenada Media Group.Jakarta. 2010.
- Amirrudin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- Bambang Sunggono. *Metodologi Penelitian Hukum*.PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta, 1997.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hal. 28.
- Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor, Ghalia Indonesia, hlm 52.
- Joenadi Efendi. Dkk. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Jakarta: Kencana. 2016.
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006). Hlm. 79-80.
- Koenjtaraningrat. *Pengantar Antropologi*. Aksara Baru, Jakarta.
- Lis Julianti, S.H., M.H. 2015. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia*. Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1.

Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*. (Bandung:

Citra Aditya Bakti, 2001). Hlm. 84.

Maurice F. Greaver II. 2000. *Strategic Outsourcing, A Structured*

Approach to Outsourcing: Decision and Initiatives. Jakarta, hlm 25

Peter Marzuki. *Penelitian Hukum*. Kencana. Jakarta. 2006.

Riduan Syahrani. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Penerbit Citra

Aditya Bakti. Bandung. 2000.

Rina Herawati. *Seri Buku Saku Akatiga: Kontrak dan Outsourcing*

Harus Makin Diwaspadai. (AKATIGA: Bandung, 2010).

Sehat Damanik. 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut*

Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jakarta. DSS Publishing. hlm

2.

Soedaryo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Sinar

Grafika, Cet. Ketiga belas Jakarta. 2014.

Soerjono Soekamto. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI : Press. Jakarta.

2006.

B. Jurnal

Christiana Tri Budhayati, 2009, “Asas Kebebasan Berkontrak Dalam

Hukum Perjanjian di Indonesia”, *Jurnal Widya Sari*, Vol. 10 No. 3

Januari , hlm. 233.

Dharmanto, T. E., & Sari, R. D. P. (2023). *Problematika Kekuatan*

Hukum Perjanjian Kerja Lisan. *Repertorium: Jurnal Ilmiah*

Hukum Kenotariatan, 12(1), 71-84.

Dwi N, 2019, *Karakteristik Perjanjian Kerjasama Operasi/ Joint Operation*, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Lex Lata, Universitas Sriwijaya, Hlm. 204.

Kanun *Jurnal Ilmu Hukum*, 2012, No 56, Th. XIV, April, pp. 53-68

Lis Julianti, S.H., M.H. 2015. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia*. Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1. Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Mangaraja Manurung, 2017, " *Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha*". *Jurnal Pionir LPPM*, Vol. 2 No. 3, Sumatera Utara, Universitas Asahan, hlm.2.

Mario Julyano, Juli 2019, *Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum*, *Jurnal Crepido*, Vol. 1 No. 1, hlm. 15

Nasional", *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, No. 2, Jawa Tengah, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, hlm.326-336

R. Tony Prayogo, 2016, " *Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang* ", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Volume 13, Nomor

2, hlm.194

- Sayyid Muhammad Z. A, dkk, 2020, *Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen PT. PLN (PERSERO) Balikpapan Terkait Adanya Pemadaman Listrik*, *Jurnal Lex Suprema*, Vol. 2 No 1, hlm. 364
- Siti Kurniati, 2011, “*Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Outsourcing Dalam Hukum Ketenagakerjaan*” *Jurnal Dinamika Hukum* Vol.9 No.1 . Fakultas Hukum Jendral Soedirman.
- Suhartoyo, 2019, “*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*”
- Syaifuddin, Muhammad, 2012, *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, Bandung, CV. Mandar Maju, hlm.25
- Widayatun. 2011, “*Dampak Peningkatan Terhadap Kesejahteraan*” *Jurnal Kependudukan Indonesia* Vol. VI, No. 1, Jakarta
- Widyowati, W., & Rusdiana, E. 2020, *Analisis Yuridis Pembayaran Ganti Rugi Sebesar Setengah Sisa Upah Sampai Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. *Novum: Jurnal Hukum*, 7(2).

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106.

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756.

Peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647

Peraturan pemerintah Penganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja, Tambahan lembaran Negara republik Indonesia nomor 6841

Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Perseroan Terbatas, UU No. 40 Tahun 2007

D. INTERNET

Statmat, “Teknik Purposive Sampling dan Contoh Aplikasinya”, <https://www.statmat.net/teknik-purposive-sampling/> diakses pada 27 Maret 2022

Sugi Arto, “ciri dan tujuan dan fungsi perusahaan”

[http://artolang.blogspot.com/2015/12/ciri-tujuan-dan-](http://artolang.blogspot.com/2015/12/ciri-tujuan-dan-fungsiperusahaan.html?m=1)

[fungsiperusahaan.html?m=1](http://artolang.blogspot.com/2015/12/ciri-tujuan-dan-fungsiperusahaan.html?m=1) diakses pada 13 maret 2023.

E. WAWANCARA

Desani, 2023, Masalah hukum ExxonMobil Cepu Limited, Staf Procurement ExxonMobil Cepu Limited, Jakarta, 02 Mei 2023.