

**PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM ATAS GUGATAN PERSELISIHAN HAK  
PEKERJA ALIH DAYA KEPADA PERUSAHAAN *PRINCIPAL*  
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Analisis Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung  
Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Oleh :**

**MUTIA AZZAHRA**

**02011282025231**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
INDRALAYA  
2023**

## HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

NAMA : MUTIA AZZAHRA  
NIM : 02011282025231  
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM PERDATA

**PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM ATAS GUGATAN PERSELISIHAN HAK  
PEKERJA ALIH DAYA KEPADA PERUSAHAAN *PRINCIPAL*  
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Analisis Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung  
Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013)**

Telah Diuji dan Lulus dalam Sidang Komprehensif Pada Tanggal 13 Desember 2023  
dan Dinyatakan: Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Indralaya, Desember 2023

Menyetujui:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,



Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.  
NIP. 197307281998021601



Ahmatyrrahman, S.H., M.H.  
NIP. 196405301989031002

Mengetahui:

Dekan Fakultas Hukum



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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Mutia Azzahra  
Nomor Induk Mahasiswa : 02011282025231  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Balai Karimun/27 Agustus 2002  
Fakultas : Hukum  
Strata Pendidikan : Strata Satu (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. Apabila saya terbukti telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul di kemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Indralaya, 15 Desember 2023

Yang menyatakan,



Mutia Azzahra

NIM. 02011282025231

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.  
Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan),  
tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”**

(Q.S Al-Insyirah: 6-7)

**Skripsi ini saya persembahkan untuk:**

- 1. Ayah, Ibu, dan Kakak Abangku;**
- 2. Seluruh Dosen Fakultas Hukum  
Universitas Sriwijaya;**
- 3. Sahabat serta orang terdekatku;**
- 4. Almamaterku.**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas berkat dan rahmat serta karunia Allah SWT, karena ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pertimbangan Hukum Hakim Atas Gugatan Perselisihan Hak Pekerja Alih Daya Kepada Perusahaan *Principal* Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Analisis Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-Phi/2013)”**.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya penulis tidak luput dari kendala, kesulitan, serta masalah-masalah yang dihadapi. Namun atas ridho Allah SWT, do'a orang tua, bimbingan dari dosen pembimbing, serta bantuan orang-orang terdekat penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Penulis beranggapan bahwa skripsi ini merupakan karya terbaik yang dapat dipersembahkan, dan penulis menyadari bahwa tidak menutup kemungkinan masih jauh dari kata sempurna dikarenakan segala keterbatasan yang ada. Oleh karena itu, Penulis membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran berupa kritik dan saran yang dapat membangun skripsi ini. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 15 Desember 2023

Penulis,



Mutia Azzahra  
NIM. 02011282025231

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Pada kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang sudah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi baik yang berupa materi maupun moril, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Rasa terima kasih penulis haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajarannya;
2. Bapak Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., M.CL., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Program Kekhususan Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
7. Ibu Dr. Putu Samawati, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, dukungan, motivasi dan nasehat dari awal hingga perkuliahan ini selesai;
8. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak membantu dan bersedia membimbing saya tanpa

lelah serta memberikan nasehat dan pengarahan sampai penulisan skripsi ini selesai;

9. Bapak H. Ahmaturrahman, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah banyak membantu dan bersedia membimbing saya tanpa lelah serta memberikan nasehat dan pengarahan sampai penulisan skripsi ini selesai;
10. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu kepada mahasiswa, serta selalu memberi dukungan untuk terus mengejar cita-cita dan menjadi insan yang berguna di masa mendatang;
11. Seluruh Staff dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah melayani mahasiswa, memberikan kemudahan, dan kelancaran sarana prasarana selama penulis menjalani perkuliahan;
12. Kedua orang tua saya, Ayah dan Ibu terima kasih atas segala cinta kasih yang telah diberikan selama ini beserta do'a, dukungan dan motivasi yang tak kunjung putus kepada saya;
13. Kedua saudara saya, Kakak saya Lutia Nazla, S.IP., M.Si., dan Abang saya Nanda Prasetyo, S.H., terima kasih atas segala do'a, dukungan, dan motivasi yang selalu diberikan kepada saya;
14. Seseorang yang memiliki tempat spesial di kehidupan saya, Rizki Herdiansyah, terimakasih telah menjadi *support system* yang mampu mengubah keluh kesah saya menjadi motivasi untuk kembali bangkit, dan selalu mengapresiasi setiap proses saya dalam kepenulisan skripsi ini;
15. Teman seperjuangan saya dari berbagai circle, mulai dari Mari Kita Makan Kotar-Kotar, Pertamina Nepobabies, Damri Lovers, Ganti Hidrogen, Engkol,

- Anak Rantau RRI, Cumlaude, dan teman-teman seangkatan yang selalu menghibur saya di setiap hari perkuliahan;
16. Teman-teman PLKH khususnya Tim B1 dan Teman-teman KKL Pertamina gank saya karena telah bersedia berjuang bersama-sama dalam memenuhi kegiatan akademik Semester 6 dan Semester Antara di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
  17. Sahabat-sahabat lama saya dari berbagai circle, mulai dari Dasar Norak dan Suga Baby, Bukan Grup, dan teman-teman saya yang selalu menghibur saya ketika saya pulang ke karimun;
  18. Hewan berbulu kecintaan saya yang tiada bandingannya, Ludovichillos Primo Mateo Massimo (Chillos), terima kasih telah mewarnai hari-hari saya;
  19. Janji Jiwa Jilid 27 Angkatan 45 Palembang beserta jajaran pekerjanya karena telah menjadi tempat andalan penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan rasa nyaman dan aman;
  20. Diri saya sendiri, terima kasih karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, serta mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah menyerah pada keadaan yang sulit, yang mana hal ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Indralaya, 15 Desember 2023

Penulis,



Mutia Azzahra  
NIM. 02011282025231



Nama : Mutia Azzahra  
NIM : 02011282025231  
Program Kekhususan : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Pertimbangan Hukum Hakim Atas Gugatan Perselisihan Hak Pekerja Alih Daya Kepada Perusahaan *Principal* Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Analisis Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung No.37PK/Pdt.Sus-PHI/2013)

## ABSTRAK

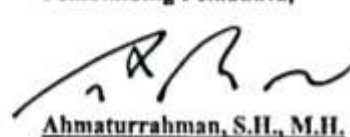
Penelitian skripsi ini dilatarbelakangi dengan keberadaan peraturan perundang-undangan yang tidak secara rinci mengatur tentang sistem *outsourcing* di Indonesia sehingga penyelesaian perselisihannya masih dianggap rancu dalam keabsahan menggugat antar para pihak yang terikat sistem *outsourcing*. Permasalahan dari penelitian skripsi ini ialah terkait bagaimana pertimbangan hukum Hakim atas gugatan Perselisihan Hak Pekerja Alih Daya kepada Perusahaan *Principal* dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013, beserta bagaimana akibat hukum dari Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 terhadap status hubungan kerja yang mengikat antara pekerja alih daya dan perusahaan *principal*. Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Hasil dari penulisan skripsi ini ialah bahwa pekerja alih daya dapat menggugat perusahaan *principal* dalam hal terjadinya perselisihan karena sifat perjanjian kerja yang mengikat para pihak secara orang-perorangan sehingga kedua pihak tersebut memiliki hubungan kerja yang personal melalui perjanjian kerja bersama. Akibat hukum dari Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 terhadap status hubungan kerja yang mengikat antara pekerja alih daya dan perusahaan *principal* ialah bahwa pekerja alih daya dan perusahaan *principal* memiliki hubungan kerja yang mengikat serta Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 tersebut dapat menjadi suatu temuan hukum baru dalam memutus sengketa yang pada kasusnya dilayangkan oleh pekerja alih daya kepada perusahaan *principal*.

**Kata Kunci:** Hubungan Kerja, *Outsourcing*, Perjanjian Kerja, Perselisihan Hak, Pertimbangan Hukum

Pembimbing Utama, 

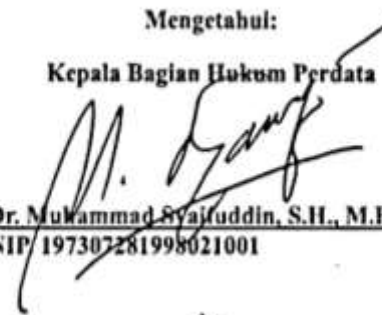
Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.  
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,

  
Ahmaturrahman, S.H., M.H.  
NIP. 196405301989031002

Mengetahui:

Kepala Bagian Hukum Perdata

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

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>9</b>
<b>C. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>D. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>10</b>
1. Manfaat Teoretis.....	10
2. Manfaat Praktis .....	10
<b>E. Ruang Lingkup Penelitian.....</b>	<b>11</b>
<b>F. Kerangka Teori.....</b>	<b>12</b>
1. Teori Pertimbangan Hakim .....	12
2. Teori Perjanjian Kerja .....	14
3. Teori Pembuktian Hukum .....	17
<b>G. Metode Penelitian .....</b>	<b>19</b>
1. Jenis Penelitian .....	20
2. Pendekatan Penelitian.....	20
3. Jenis Dan Sumber Bahan Hukum.....	21
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum .....	23
5. Teknik Analisis Bahan Hukum .....	23
6. Teknik Penarikan Kesimpulan .....	23
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>24</b>
<b>A. Tinjauan Umum Tentang Pertimbangan Hukum Hakim .....</b>	<b>24</b>
1. Pengertian Kekuasaan Kehakiman.....	24
2. Kewenangan Hakim .....	25
3. Pertimbangan Hakim.....	27

4. Jenis-Jenis Pertimbangan Hakim.....	28
<b>B. Tinjauan Umum Tentang Gugatan.....</b>	<b>29</b>
1. Pengertian Gugatan .....	29
2. Bentuk Gugatan .....	30
3. Putusan Pengadilan Terhadap Gugatan .....	32
<b>C. Tinjauan Umum Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain (<i>Outsourcing</i>) .....</b>	<b>34</b>
1. Pengertian Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain ( <i>Outsourcing</i> ) .....	34
2. Pihak-Pihak Dalam Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain ( <i>Outsourcing</i> ) .....	36
<b>D. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial .....</b>	<b>39</b>
1. Pengertian Hubungan Industrial .....	39
2. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	41
3. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial .....	42
4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	44
<b>BAB III PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
<b>A. Pertimbangan Hukum Hakim Atas Gugatan Perselisihan Hak Pekerja Alih Daya Kepada Perusahaan <i>Principal</i> Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 .....</b>	<b>47</b>
1. Kasus Posisi.....	47
2. Pertimbangan Hukum Hakim Atas Gugatan Perselisihan Hak Pekerja Alih Daya Kepada Perusahaan <i>Principal</i> Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	49
<b>B. Akibat Hukum Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-Phi/2013 terhadap Status Hubungan Kerja yang Mengikat antara Pekerja Alih Daya dan Perusahaan <i>Principal</i>.....</b>	<b>64</b>
1. Hubungan Kerja Antara Pekerja Alih Daya dan Perusahaan <i>Principal</i> .....	64
2. Akibat Hukum Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 .....	69
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>74</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>75</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia dalam menjalankan kehidupannya memiliki kebutuhan yang beraneka ragam sehingga dalam hal ini manusia dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhannya itu dengan bekerja guna mendapatkan penghasilan. Setiap orang berhak untuk mendapat pekerjaan dan berhak pula untuk bekerja sebagaimana yang tertulis pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam menjalankan pekerjaannya, setiap orang dapat secara bebas memilih pekerjaannya untuk sama-sama mencapai tujuan ekonomi. Perkembangan industri yang semakin pesat di Indonesia saat ini dapat menjadi pilihan karena memiliki keragaman jenis dengan jumlah yang cukup banyak, mulai dari perusahaan *start-up* hingga perusahaan besar yang dalam hal ini mampu memberikan kesempatan bagi setiap orang untuk memperoleh pekerjaan.<sup>1</sup>

Sebagian orang dapat memilih untuk bekerja pada orang lain (dalam hal ini perusahaan) yang kemudian menimbulkan hubungan kerja yang pada dasarnya ialah hubungan antara Pengusaha dan Pekerja yang dibuktikan dengan perjanjian kerja, dalam hal ini disebut pula dengan hubungan industrial.<sup>2</sup> Hubungan Industrial

---

<sup>1</sup> Putri Ayu dan Asri Wijayanti, "Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial", 2022, *Supremasi Jurnal Hukum* (Surabaya: Universitas Muhammadiyah), Vol.3 (2), hlm. 161.

<sup>2</sup> Ida Ayu Desriwulandari dan Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak PT. Dewata Seminyak (Studi Kasus Putusan Nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps)", 2017, Makalah Fakultas Hukum, Denpasar: Universitas Udayana, hlm. 3.

(*industrial relations*) yang merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labor relations*) merupakan suatu sistem hubungan yang tercipta antara para pelaku produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang dilandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>3</sup>

Pihak-pihak dalam hubungan industrial memiliki peran dan fungsinya masing-masing. Pengusaha yang mengelola suatu perusahaan memiliki fungsi untuk menciptakan kemitraan kerja, memperluas lapangan kerja, mengembangkan usahanya dan memberikan kesejahteraan pada pekerja sebagaimana yang tertulis pada Pasal 103 Ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Pekerja atau serikat pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki fungsi untuk menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, mengembangkan keterampilan dan keahlian, menjaga ketertiban dalam kelangsungan produksi, dan memperjuangkan kesejahteraannya. Pemerintah yang mengawasi jalannya hubungan industrial memiliki fungsi untuk menetapkan peraturan dan kebijakan, mengawasi jalannya hubungan industrial, memberikan pelayanan atau menindak pihak-pihak yang melanggar peraturan perundang-undangan.<sup>4</sup>

Ruang lingkup yang lebih kecil dari sebatas peran dan fungsi pihak-pihak dalam hubungan industrial ialah adanya hubungan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha secara langsung berupa hubungan kerja yang keberadaannya didasarkan

---

<sup>3</sup> Ari Yuliasuti dan Emi Syarif, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading", 2021, *Jurnal Ketenagakerjaan* (Jakarta: Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan), Vol. 16 (2), hlm. 93.

<sup>4</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 4.

pada perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengikat antara pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja dalam lingkup laku perdata yang mana memiliki ciri khas sebagai hubungan yang khusus yang mana hubungan yang terjalin ini tidak termasuk dalam hal-hal yang dilakukan oleh Pegawai Negeri dalam dinas publik.<sup>5</sup>

Keberadaan hubungan industrial yang ditandai dengan perjanjian kerja secara otomatis menciptakan hubungan hukum yang memuat hak dan kewajiban yang mengikat antara pengusaha dan pekerja.<sup>6</sup> Hubungan hukum yang timbul dapat berbentuk hukum otonom dan hukum heteronom.<sup>7</sup> Hukum otonom ialah hukum yang berlaku antara pengusaha dan pekerja yang isi ketentuannya dibuat oleh kedua belah pihak itu sendiri seperti perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama. Sedangkan hukum heteronom ialah hukum yang berlaku antara pengusaha dan pekerja yang isi ketentuannya ditetapkan oleh pembentuk undang-undang seperti peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan.<sup>8</sup> Kedua belah pihak memiliki suatu prestasi yang harus dilaksanakan dalam hal hubungan hukum yang terjalin. Pemenuhan segala prestasi inilah yang kemudian dapat melahirkan ikatan yang harmonis antara keduanya. Namun ketika suatu prestasi tidak dapat dipenuhi sebagaimana mestinya, maka dapat menimbulkan disharmonisasi antara kedua belah pihak tersebut.

---

<sup>5</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 61.

<sup>6</sup> Ugo dan Pujiyo, *Loc.Cit.*

<sup>7</sup> Ari Yuliasuti dan Emi Syarif, *Loc.Cit.*

<sup>8</sup> *Ibid.*

Setiap perjalanan hubungan industrial tidak pernah terlepas dari permasalahan yang mengikat antar para pihak, baik antar pekerja dan pengusaha maupun serikat pekerja. Hal ini dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara pekerja dan pengusaha dalam membuat perjanjian dan adanya persaingan usaha yang semakin ketat sehingga menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Polemik itu kemudian menuntut perusahaan untuk dapat merespon permintaan pasar secara lebih fleksibel dan perusahaan pun selalu berupaya untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, strategi alih daya menjadi salah satu bentuk fleksibilitas yang perlu dipertimbangkan.<sup>9</sup>

Strategi alih daya atau yang kerap disebut dengan *Outsourcing* merupakan kegiatan memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saat ini Pasal tersebut sudah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Perusahaan alih daya (yang selanjutnya dalam penulisan ini disebut perusahaan *outsourcing*) dalam hal ini bertindak sebagai perusahaan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil

---

<sup>9</sup> Marsha Yuliana Soegianto dan Eddy M. Sutanto, "Penerapan Strategi Alih Daya (*Outsourcing*) di UD. Puyuh Plastik Ditinjau Dari Ketentuan Perundangan Dan Etika Bisnis", 2013, *Jurnal AGORA* (Surabaya: Universitas Kristen Petra), Vol.1 (1), hlm. 26.

rentang kendali manajemen dengan cara memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.<sup>10</sup>

Perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan *outsourcing* merupakan perusahaan berbadan hukum yang berkualifikasi untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan (yang selanjutnya dalam penulisan ini disebut perusahaan *principal*). Keberadaan perusahaan *outsourcing* yang saat ini menjadi gebrakan baru dalam dunia industrial telah meng-komplekskan kebutuhan dari perusahaan pengguna jasa tersebut. Setidaknya terdapat tiga alasan bagi sistem ketenagakerjaan di Indonesia mengadopsi konsep *outsourcing*, yaitu: *Pertama*, iklim investasi akan meningkat melalui kebijakan fleksibilitas pasar kerja. *Kedua*, kesempatan kerja di sektor formal akan semakin meningkat dan meluas melalui kebijakan fleksibilitas ketenagakerjaan. *Ketiga*, angka kemiskinan di Indonesia dapat ditekan melalui fleksibilitas ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

Keberadaan pekerja alih daya menjadi cerminan terhadap keseriusan pemerintah dalam melakukan pembangunan dalam bidang ekonomi. Hal tersebut termaktub dalam Inpres Nomor 3 Tahun 2006 Tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa pekerja alih daya sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Kadek Surya Diatmika, I Made Sarjana, dkk, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Perjanjian Kerja (Studi Kasus: PT. Bali Dana Sejahtera Denpasar)", 2015, *Jurnal Ilmu Hukum* (Denpasar: Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana), Vol. 4 (3), hlm. 4.

<sup>11</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, *Op.Cit.*, hlm. 5.

<sup>12</sup> Nina Kartina, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Kaitannya Dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pailit Pada Perusahaan PT. Mitra Usaha Karya Dihubungkan Dengan UU No. 13 Tahun 2003", 2018, Tesis (S2), Fakultas Hukum, Bandung: Universitas Pasundan, hlm. 1.



Keberadaan perusahaan *outsourcing* memungkinkan suatu perusahaan memindahkan pekerjaan-pekerjaan rutin yang sifatnya sebagai penunjang dan bukan pokok dalam perusahaan untuk dikerjakan oleh pihak lain di luar perusahaan sebagaimana yang telah disebutkan dalam Pasal 66 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keberlakuan sistem *outsourcing* di Indonesia ini telah menguntungkan pengusaha karena dapat memperoleh tenaga kerja melalui perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*) tanpa perlu merekrut pekerja secara mandiri yang notabene nya dapat mengeluarkan dana yang lebih banyak. Sedangkan pekerja yang terikat dengan perusahaan *outsourcing* yang dipekerjakan juga dapat diuntungkan dengan semakin besarnya peluang pekerja untuk memperoleh kesempatan bekerja yang besar di perusahaan *principal*. Berkaitan dengan hal ini, maka sistem *outsourcing* yang sangat marak pada masa sekarang ini disebut menjadi salah satu penyelamat pasar ekonomi di Negara berkembang seperti Indonesia ini. Namun pada sisi lain, jalannya hubungan industrial dapat dikatakan masih belum sepenuhnya sempurna. Perlindungan terhadap pekerja alih daya dapat dikatakan sangat lemah karena ketidakjelasan konsep hubungan kerja yang mengikat antara pengusaha dengan pekerja.<sup>13</sup> Hal ini kemudian menjadi teka-teki atas kedudukan hukum pekerja terhadap perusahaan *principal* ketika terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>13</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Op.Cit., hlm. 5.

Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang terjadi antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja sebagai akibat dari adanya ketidaksesuaian paham terkait pelaksanaan syarat-syarat kerja, pelaksanaan norma kerja, dasar hubungan kerja, kondisi kerja di perusahaan, bahkan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>14</sup> Perselisihan industri dapat dikatakan sebagai hasil interaksi sosial manusia dalam hal pemenuhan kebutuhan yang biasanya berpangkal pada kesalahpahaman akan sesuatu hal, berubahnya sesuatu hal yang telah menjadi kebiasaan, adanya rasa tidak percaya, sikap saling curiga, bahkan bisa juga masalah-masalah pribadi oknum pengurus serikat pekerja yang dibawa ke dalam organisasi serikat pekerja tersebut.<sup>15</sup> Menyikapi perselisihan hubungan industrial, diperlukan suatu penyelesaian untuk mengatasi permasalahan tersebut. upaya penyelesaian perselisihan tersebut dapat dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial ataupun di luar pengadilan hubungan industrial. Namun penyelesaian perselisihan yang terbaik ialah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih tersebut secara internal sehingga memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak seperti halnya bipartit yang menjadi salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan hubungan industrial.<sup>16</sup> Selain bipartit, dapat pula mengupayakan tripartit seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan. Ketika pihak-pihak yang berselisih tidak

---

<sup>14</sup> D. Koeshartono dan M.F. Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial Kajian Konsep & Permasalahan*, (Yogyakarta: Penerbitan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005), hlm. 77.

<sup>15</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan Perjanjian Kerja Bersama (SKB)*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2017), hlm. 165.

<sup>16</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, 2014), hlm. 179.

puas akan hasil penyelesaian tersebut, maka dapat pula dilakukan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial.

Berkaitan dengan pembahasan mengenai perselisihan hubungan industrial di atas, terdapat suatu kasus dalam Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 yang terjadi antara Pekerja alih daya di PT. Pertamina EP Rantau sebagai Penggugat yang melawan PT. Pertamina EP Rantau sebagai Tergugat. Pada kasus tersebut para pekerja merasa bahwa mereka telah melakukan pekerjaan-pekerjaan pokok yang tidak sebagaimana mestinya yang diatur dalam Pasal 66 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang aturannya hanya melakukan pekerjaan penunjang. Perselisihan hak yang terjadi cukup menarik karena posisi gugatannya dilayangkan oleh pekerja alih daya sebagai pihak pertaa kepada perusahaan *principal* sebagai pihak ketiga secara langsung yang mana banyak pendapat-pendapat ahli yang beranggapan bahwa sebenarnya kedua pihak tersebut tidak memiliki hubungan hukum secara langsung karena ditengahi oleh pihak kedua yakni perusahaan *outsourcing*.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul: **Pertimbangan Hukum Hakim Atas Gugatan Perselisihan Hak Pekerja Alih Daya Kepada Perusahaan *Principal* Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hukum Hakim atas gugatan Perselisihan Hak Pekerja Alih Daya kepada Perusahaan *Principal* dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013?
2. Bagaimana akibat hukum dari Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 terhadap status hubungan kerja yang mengikat antara pekerja alih daya dan perusahaan *principal*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hukum Hakim atas gugatan Perselisihan Hak Pekerja Alih Daya kepada Perusahaan *Principal* dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum dari Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 terhadap status hubungan kerja yang mengikat antara pekerja alih daya dan perusahaan *principal*.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum perdata terkait pertimbangan hukum hakim atas gugatan Perselisihan Hak Pekerja Alih Daya kepada Perusahaan *Principal* dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengkaji status hubungan kerja antara kedua belah pihak terkait.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Pekerja**

Dapat menjadi bahan bacaan dan memberikan rujukan mengenai status hubungan kerja yang terikat antara pekerja alih daya dengan perusahaan *principal* beserta memberi wawasan terkait kepastian menggugat terhadap pekerja alih daya yang sedang mengalami Perselisihan Hubungan Industrial dengan perusahaan *principal*.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Dapat menjadi bahan bacaan bagi setiap perusahaan *principal* untuk dapat memberi kepastian hukum terhadap setiap pekerja alih daya berdasarkan hubungan kerja yang mengikat antara kedua belah pihak sebagai upaya tercapainya hubungan hukum yang harmonis.

c. Bagi Hakim

Dapat menjadi bahan bacaan beserta bahan pertimbangan terhadap argumentasi ilmiah yang diungkapkan penulis berdasarkan sudut pandang penulis dalam menelaah status hubungan kerja yang mengikat antara pekerja alih daya dengan perusahaan *principal* yang didasari oleh putusnya peninjauan kembali Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung.

d. Bagi Pemerintah Khususnya Kementerian Ketenagakerjaan

Dapat menjadi bahan bacaan dan bahan masukan kepada Kementerian Ketenagakerjaan terhadap suatu urgensi ketentuan dan kepastian hukum sistem *outsourcing* di Indonesia, khususnya keberadaan hubungan kerja yang secara hukum mengikat antara pekerja alih daya dengan perusahaan *principal*.

## **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai dari suatu penelitian yang memberikan batas-batas penelitian, mempersempit permasalahan, dan membatasi area penelitian.<sup>17</sup> Ruang lingkup penelitian penulisan skripsi ini hanya membahas terkait pertimbangan hukum Hakim atas gugatan Perselisihan Hak Pekerja Alih Daya kepada Perusahaan Principal dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor

---

<sup>17</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 111.

37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 dan akibat hukum dari Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 terhadap status hubungan kerja yang mengikat antara pekerja alih daya dan perusahaan *principal*.

## **F. Kerangka Teori**

Dalam penulisan skripsi yang sesuai dengan keilmuan diperlukan teori-teori yang menjelaskan ilmu dan pengembangan analisis suatu permasalahan. Teori ini memberikan sarana kepada kita agar dapat merangkum dan memahami masalah yang sedang dibicarakan secara lebih baik lagi.<sup>18</sup> Dalam penelitian penulisan skripsi ini, penulis menggunakan teori pertimbangan hakim, teori perjanjian kerja dan teori pembuktian hukum.

### **1. Teori Pertimbangan Hakim**

Pertimbangan hakim menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan terwujudnya nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan dan kepastian hukum, karena pertimbangan hukum hakim merupakan dasar bagi hakim untuk membentuk intisari pendiriannya yang dituangkan dalam amar.<sup>19</sup> Dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan suatu putusan pengadilan harus dilandaskan pada teori-teori dan hasil penelitian yang saling berkorelasi agar

---

<sup>18</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 259.

<sup>19</sup> V. Harlen Sinaga, *Hukum Acara Perdata Dengan Pemahaman Hukum Materiil*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2015), hlm. 172.

mampu menghasilkan penelitian yang maksimal dan seimbang dalam tataran teori dan praktik.<sup>20</sup>

Hakim dalam pertimbangan hukumnya akan memahami peristiwa hukum perkara, mengkategorikan perbuatan hukum, dan kemudian memutuskan perkara tersebut. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa hakim melakukan tindakan memberi konstitusi, yakni dengan menetapkan hukumnya, menemukan peristiwanya, dan melihat hubungan hukum yang kemudian memberi keadilan kepada para pihak berperkara.<sup>21</sup>

Keberadaan pertimbangan hakim dalam suatu putusan selalu diawali dengan frasa “menimbang”, hal ini mengartikan bahwa pertimbangan hakim ini merupakan suatu pendapat yang dikemukakan oleh hakim guna memperkuat atau mendukung putusannya dalam amar putusan yang dimula dengan frasa “mengadili”.

Pertimbangan hukum hakim dikenal pula dengan istilah *ratio decidendi* yang berasal dari bahasa Latin, yaitu kata *ratio* yang berarti sebab; alasan; pertimbangan, dan kata *decidendi* yang berarti menyelesaikan (perkara); mengadakan (persetujuan), yang mana hal ini menjadi dasar atau alasan hukum untuk menentukan putusan.

Teori pertimbangan hakim ini memiliki kaitan yang erat terhadap bentuk status hubungan kerja yang mengikat antara para pihak hubungan industrial, yaitu pekerja dan pengusaha sebagaimana yang dibahas oleh peneliti dalam kepenulisannya. Dalam pertimbangannya, hakim bahkan dapat melakukan

---

<sup>20</sup> Barry Franky Siregar, “Pertimbangan Hakim Dalam Menjatuhkan Putusan Terhadap Residivis Pengedar Narkotika Di Kota Yogyakarta”, 2016, *Jurnal UAJY* (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya), hlm. 6

<sup>21</sup> V. Harlen Sinaga, *Op.Cit.*, hlm. 224.



penemuan hukum (*recht vinding*) yang pada prosesnya hakim akan membentuk hukum dalam penerapan peraturan umum terhadap peristiwa hukum yang konkrit sehingga hasil dari penemuan hukum tersebut akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan oleh majelis hakim.<sup>22</sup>

## 2. Teori Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUHPerdara, melainkan dikenal dengan perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233) dan persetujuan *overeenkomst* (Pasal 1313).<sup>23</sup> Suatu perjanjian pada hakikatnya merupakan suatu persetujuan antara pihak-pihak yang membuat perjanjian sehingga menimbulkan hubungan hukum yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban bagi para pihak baik untuk memberikan, melakukan, atau tidak melakukan sesuatu.<sup>24</sup>

Suatu hubungan kerja terikat suatu perjanjian kerja atau *arbeidsovereenkomst* yang berlaku bagi pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang mengikat antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, yang berlaku baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang isinya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana yang telah disebutkan pada Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>25</sup> Berdasarkan historis, perjanjian kerja awalnya diatur dalam Pasal 1601a sampai dengan 1603z KUHPerdara yang kala itu disebut dengan istilah “persetujuan

---

<sup>22</sup> Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura, “Penemuan Hukum Oleh Hakim (*Rechtvinding*)”, diakses dari <https://hukum.untan.ac.id/penemuan-hukum-oleh-hakim-rechtvinding/>, Pada 06 September 2023, Pukul 22.20 WIB.

<sup>23</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hlm. 118.

<sup>24</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016), hlm. 61.

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 67.

perburuhan” yaitu memiliki definisi: “*Persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah*”.<sup>26</sup> Namun ketentuan KUHPerdara ini sudah tidak berlaku lagi sekarang karena hakikat dari persetujuan perburuhan atau yang sekarang dikenal dengan perjanjian kerja sudah diatur dalam peraturan tersendiri yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain definisi normatif tersebut, Prof. Subekti juga mendefinisikan bahwasanya perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang mengikat seorang pekerja (buruh) dengan seorang pengusaha (majikan) yang ditandai dengan ciri-ciri seperti: (1) adanya upah atau gaji yang diperjanjikan; dan (2) adanya suatu hubungan yang diperatas (*dientsver houding*), yaitu suatu hubungan dimana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya (pekerja).<sup>27</sup> Dalam hal ini, apabila seseorang secara pribadi mengikatkan dirinya ke dalam suatu perjanjian kerja, maka ia secara tidak langsung harus bersedia untuk bekerja dibawah perintah orang lain.<sup>28</sup> Selain itu, Siti Hajati Hoesin juga berpendapat bahwa perjanjian kerja merupakan bentuk perjanjian yang sifatnya memaksa (*dwang contract*) karena pihak-pihak yang terikat tidak bisa menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian tersebut.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Keperdataan (Dalam Perspektif Hukum Nasional, Kuhperdata (BW), Hukum Islam Dan Hukum Adat) Jilid Ketiga*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 208.

<sup>27</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah, *Op.Cit.*, hlm. 68.

<sup>28</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 64.

<sup>29</sup> *Ibid.*

Keberadaan perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha secara otomatis akan menimbulkan hubungan hukum yang disebut dengan hubungan kerja. Pada prinsipnya, hubungan kerja merupakan hubungan yang mengikat antara pekerja dengan pengusaha melalui suatu perjanjian dimana pekerja mengikatkan dirinya kepada pengusaha untuk bekerja dan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Kemudian perlu diketahui bahwa selain perjanjian kerja, dikenal pula istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang juga mengikat pihak-pihak dalam suatu hubungan kerja. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan suatu perjanjian yang merupakan hasil dari perundingan antara pekerja/serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha/beberapa pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pasal 1 huruf ke-2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>30</sup> Perjanjian Kerja Bersama (PKB) biasanya dirundingkan dan disusun kedua belah pihak setelah adanya perjanjian kerja yang mengikat para pihak. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa pekerja dan pengusaha diikat oleh dua perjanjian, yakni perjanjian kerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Teori perjanjian kerja ini memiliki kaitan yang erat dalam membahas kepastian hubungan kerja yang terjalin antara pihak-pihak terkait, yakni pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja yang mengikat antara para pihak menjadi landasan

---

<sup>30</sup> Zaeni Asyhadie, *Loc.Cit.*

dasar bagi keberadaan hak dan kewajiban yang terikat. Teori perjanjian ini juga menjadi fokus bahasan dalam penulisan skripsi ini untuk memberikan kepastian dalam status hubungan kerja antara pekerja alih daya dengan perusahaan *principal*.

### 3. Teori Pembuktian Hukum

Pembuktian merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam hukum acara karena dalam proses beracara inilah apa yang didalilkan oleh para pihak berperkara dibuktikan. Dalam hal ini, setiap bukti yang akan diajukan baik tertulis ataupun saksi, memiliki tujuan tunggal yakni untuk mendukung posita sehingga hakim dapat membuat pertimbangan hukum dalam mengabulkan gugatan.<sup>31</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, proses pembuktian memiliki beberapa pengertian sebagai berikut:

a. Membuktikan Dalam Arti Logis

Memiliki artian bahwa pembuktian memberi kepastian yang sifatnya mutlak karena berlaku bagi setiap orang dan tidak memungkinkan adanya bukti lawan.

b. Membuktikan Dalam Arti Konvensional

Memiliki artian bahwa pembuktian memberi kepastian yang sifatnya relatif yang memiliki tingkatan-tingkatan seperti:

- 1) Kepastian berdasarkan perasaan belaka yang sifatnya intuitif yang disebut dengan *Conviction Intime*.
- 2) Kepastian berdasarkan pertimbangan akal yang disebut dengan *Conviction Raisonnee*.

---

<sup>31</sup> V. Harlen Sinaga, *Op.Cit.*, hlm. 172.

c. Membuktikan Dalam Hukum Acara Mempunyai Arti Juridis

Membuktikan dalam arti juridis memiliki artian bahwa pembuktian memberi dasar-dasar yang cukup kepada hakim yang memeriksa perkara bersangkutan untuk memberikan kepastian terkait kebenaran peristiwa yang diajukan.<sup>32</sup>

Prof. R. Subekti, SH juga berpendapat bahwa membuktikan ialah upaya untuk meyakinkan hakim mengenai kebenaran dalil-dalil yang dikemukakan dalam suatu persengketaan di muka persidangan. Dalam hal ini, pembuktian hanya diperlukan apabila ada perselisihan atau sengketa, dan terhadap hal-hal yang tidak dibantah oleh pihak lawan maka tidak perlu untuk dibuktikan.

Pengaturan mengenai pembuktian dalam hukum acara perdata ini diatur baik di dalam hukum perdata materil yaitu *Burgerlijke Wet Book* (BW) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), maupun di dalam hukum perdata formil yaitu RBg dan HIR.<sup>33</sup>

Dalam hukum acara perdata, tindakan pembuktian dilakukan oleh para pihak atas perintah hakim. Hakim dalam hal ini akan membebani para pihak dengan pembuktian sebagaimana azas pembagian beban pembuktian (*bewijlast verdeling*) yang diatur dalam Pasal 283 RBg atau Pasal 163 HIR atau pasal 1865 KUHPerdata yang menentukan bahwa “*Barang siapa yang mengakui mempunyai hak atau yang mendasarkan pada suatu peristiwa untuk menguatkan haknya itu atau untuk menyangkal hak orang lain, harus membuktikan adanya hak atau peristiwa itu*”.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Ahmaturrahman, *Hukum Acara Perdata Di Indonesia*, (Indralaya: Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, 2020), hlm. 79.

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm.80.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm.82.

Segala sesuatu alat atau upaya yang dapat dipergunakan untuk pembuktian disebut dengan alat pembuktian (*bewijsmiddelen*). Alat pembuktian jika ditinjau dari sudut para pihak yang berperkara adalah alat atau upaya yang dipergunakan oleh para pihak untuk membuktikan dalil-dalil yang diajukannya di muka persidangan. Sedangkan alat pembuktian jika ditinjau dari sudut pengadilan yang memeriksa perkara adalah alat yang dipergunakan oleh hakim atau pengadilan untuk menjatuhkan putusannya.<sup>35</sup>

Teori pembuktian hukum ini memiliki kaitan yang erat dalam menjawab kepastian hukum terhadap pekerja alih daya yang ditetapkan oleh hakim pada putusan. Teori ini juga memiliki korelasi dengan asas hukum *res judicata pro veritate habetur* yang memiliki artian bahwa setiap putusan hakim harus dianggap benar<sup>36</sup> karena hakim dalam menjalankan tugasnya dianggap mengetahui semua hukum (*ius curia novit* atau *curia novit jus*).<sup>37</sup>

## G. Metode Penelitian

Metode diartikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memecahkan masalah, dan penelitian berarti upaya pemeriksaan yang dilakukan secara seksama dan tekun untuk memecahkan permasalahan yang hasil akhirnya adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan manusia.<sup>38</sup> Dengan demikian, metode ilmiah

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm.84.

<sup>36</sup> Tri Jata Ayu Pramesti, "Arti res Judicata Pro Veritate Habetur", diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-res-judicata-pro-veritate-habetur-lt5301326f2ef06/> , Pada 07 September 2023, Pukul 18:39 WIB.

<sup>37</sup> Nafiatul Munawaroh, "Arti Asas Ius Curia Novit", diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/ius-curia-novit-lt58dca7c78ab7d/> , Pada 07 September 2023, Pukul 18:37 WIB.

<sup>38</sup> Jonaedi Efendi dan Johny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Depok: Prenadademia Group, 2016), hlm. 3.

adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dan tujuannya ialah untuk dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu, sehingga untuk kedepannya dapat digunakan dalam memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

## **1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang diangkat penulis ini merupakan penelitian yang jenisnya ialah penelitian hukum normatif. Penelitian Hukum Normatif sebagaimana yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto adalah penelitian yang beranjak dari sifat dan ruang lingkup disiplin hukum, yakni suatu sistem ajaran hukum mengenai kenyataan atau gejala-gejala yang sedang dihadapi oleh masyarakat. Adapun beberapa tema yang diangkat dalam penelitian hukum normatif ialah meliputi: (1) Penelitian terkait asas-asas hukum, (2) Penelitian mengenai sistematika hukum, (3) Penelitian taraf sinkronisasi hukum (vertikal dan horizontal), (4) Penelitian sejarah hukum, dan (5) Penelitian perbandingan hukum.

## **2. Pendekatan Penelitian**

### **a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)**

Pendekatan Perundang-Undangan adalah penelitian yang mendepankan bahan hukum berbentuk peraturan perundang-undangan yang menjadi bahan utama dalam melangsungkan suatu penelitian. Penelitian penulisan skripsi ini dilakukan dengan pengujian terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

**b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)**

Pendekatan Konseptual adalah salah satu jenis pendekatan yang memaparkan pandangan analisis untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian hukum dengan menilik latar belakang yang berisikan aspek-aspek konsep hukum, atau dapat pula ditilik dari nilai yang ada dalam penormaannya suatu peraturan dengan setiap konsep hukum yang digunakan dalam penelitian.

**c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)**

Pendekatan Kasus adalah jenis pendekatan yang dilakukan dengan menelaah kasus yang berhubungan dengan permasalahan hukum yang sedang dihadapi. Dalam hal ini, penulis menelaah putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 37PK/Pdt.Sus-PHI/2013 yang didalamnya terdapat gugatan Perselisihan Hak Pekerja Alih Daya kepada Perusahaan *Principal* dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penelitian penulisan skripsi ini dilakukan dengan menelaah kasus pada Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung No.37PK/Pdt.Sus-PHI/2013.

**3. Jenis Dan Sumber Bahan Hukum**

Sumber bahan hukum yang digunakan sebagai kerangka acuan dan pedoman dalam penelitian normatif ini ialah dengan menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan (perpustakaan) adalah kegiatan penelusuran kepustakaan untuk mengetahui lebih detail dan memberikan kerangka berfikir terhadap bahan-bahan yang diperlukan, meliputi:



**a. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer adalah bahan utama yang bersifat autoritatif, yakni bahan hukum yang memiliki otoritas terhadap suatu penulisan penelitian. Bahan hukum primer dapat meliputi peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen resmi yang berisi ketentuan hukum.

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPERDATA);
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- 4) Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung No.37PK/Pdt.Sus-PHI/2013.

**b. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder adalah bahan penelitian berupa bermacam dokumen sebagai penunjang bahan hukum primer yang memberikan penjelasan dan keterangan lebih dalam terkait isu hukum yang dihadapi, seperti Rancangan Undang-Undang, buku-buku, jurnal, artikel, hasil penelitian makalah dan lain sebagainya yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitiannya.

**c. Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan lebih lengkap dalam menunjang bahan hukum primer dan sekunder, seperti ensiklopedia, kamus, majalah, dan lain sebagainya.

#### **4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Teknik dalam melakukan pengumpulan bahan hukum yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah studi literatur atau studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan (*library research*) merupakan kegiatan penelusuran kepustakaan seperti mencari, menginventarisasi, mempelajari, dan mengutip data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal, artikel ilmiah, doktrin-doktrin hukum atau kamus hukum dengan tujuan untuk mengetahui lebih spesifik dan membentuk kerangka berfikir terhadap penulisan skripsi.

#### **5. Teknik Analisis Bahan Hukum**

Teknik dalam menganalisis bahan hukum yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu dengan menganalisis bahan hukum yang diperoleh dan menguraikan data-data yang diolah secara rinci kedalam bentuk kalimat (deskriptif) serta menyusun kalimat-kalimat tersebut secara sistematis guna memahami dan memecahkan permasalahan hukum yang ada di dalam penelitian.

#### **6. Teknik Penarikan Kesimpulan**

Teknik dalam proses penarikan kesimpulan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode penarikan kesimpulan induktif, yaitu proses penalaran dengan cara menarik kesimpulan terhadap suatu proses berpikir dengan menyimpulkan sesuatu yang bersifat umum dari berbagai kasus yang bersifat individual atau dengan pengertian lain menarik kesimpulan dari kasus khusus menjadi kesimpulan yang bersifat umum.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Abdul Khakim. 2017. *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan Perjanjian Kerja Bersama (SKB)*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Ahmad Rifai. 2011. *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*. Jakarta: Sinar Grafika.

Ahmaturrahman. 2020. *Hukum Acara Perdata Di Indonesia*. Indralaya: Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Asri Wijayanti. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Bambang Sunggono. 2011. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

D. Koeshartono. 2005. M.F. Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial Kajian Konsep & Permasalahan*. Yogyakarta: Penerbitan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Imam Siahputra Tunggal. 2007. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo.

Jonaedi Efendi dan Johny Ibrahim. 2016. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Depok: Prenadademia Group.

Khairani. 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Khairani. 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. 2008. *Bagir Manan Ilmuwan & Penegak Hukum (Kenangan Sebuah Pengabdian)*. Jakarta: Kesekretariatan Mahkamah Agung Republik Indonesia & Tim Penyusun.

Mukti Arto. 2004. *Praktek Perdata Pada Pengadilan Agama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Cetakan ke-V.

Sarwono. 2012. *Hukum Acara Perdata Teori Dan Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika.

Satjipto Raharjo. 2006. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. 2018. *Meluruskan Arah Manajemen Kekuasaan Kehakiman* oleh Suparman Marzuki. Jakarta: Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. Cetakan ke-1.

Sudikno Mertokusumo. 2002. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.

Ugo dan Pujiyo. 2010. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.

V. Harlen Sinaga. 2015. *Hukum Acara Perdata Dengan Pemahaman Hukum Materiil*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Zainal Asikin. 2018. *Hukum Acara Perdata Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Zainal Azikin. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cetakan ke-8. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

## **B. Jurnal**

A. A. sagung Mas Yudiantaro Darmadi. (2018). "Pertimbangan Hakim Dalam Menjatuhkan Putusan Pidana Bersyarat". *Jurnal Advokasi* (Denpasar: UPT Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan), 8(2).

- Afif Khalid. (2014). "Penafsiran Hukum Oleh Hakim Dalam Sistem Peradilan Di Indonesia". *Al-Adl: Jurnal Hukum* (Banjarmasin: Fakultas Hukum Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari), 6(11).
- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. (2018). "Masalah rawan dalam hubungan industrial dan konsep negara kesejahteraan Indonesia". *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* (Cianjur: Fakultas Hukum Universitas Suryakencana), 2(2), 806-825.
- Akmal, A., & Muzakkir Abubakar. (2018). "Tinjauan Tentang Penolakan Terhadap Gugatan Mawaris". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Keperdataan* (Banda Aceh: Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala), 2(2), 274-281.
- Ardison Asri. (2018). "Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Surya Darma), 7(1).
- Arfianna Novera, Ahmaturrahman, dkk. (2022). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19". *Simbur Cahaya* (Palembang: Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya), 29(2), 293-306.
- Azzah Farah Nabilah & Dipo Wahjoeno. (2023). "Hak Pekerja Alih Daya Jika Terjadi Peralihan Perusahaan Alih Daya". *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* (Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya), 3(2), 1194-1211.
- Barry Franky Siregar. (2016). "Pertimbangan Hakim Dalam Menjatuhkan Putusan Terhadap Residivis Pengedar Narkotika Di Kota Yogyakarta". *Jurnal UAJY* (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya).
- I Gusti Agung Ketut B.W.A.P, Ida Ayu Putu W, dkk. (2020). "Gugatan Tidak Dapat Diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard) Dalam Gugatan Cerai Gugat Di Pengadilan Agama Badung". *Jurnal Konstruksi Hukum* (Denpasar: Universitas Warmadewa). 1(2).
- I Nyoman Setiadi Sabda. (2015). "Syarat Materil Dan Formal Gugatan Rekonvensi Dalam Perkara Perdata". *Lex Privatum* (Manado: Jurnal Elektronik Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi), 3(2).

- Jeri Ariansyah, Siti Rochmiatun, dkk. (2021). “Analisis Penerapan Asas Gugatan Kurang Pihak (Prulium Litis Consortium) Sebagai Alasan Hakim Menolak Gugatan Waris (Studi Putusan Nomor 0735/Pdt. G/2015/PA. Bgr)”. *Usroh: Jurnal Hukum Keluarga Islam* (Palembang: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah), 5(1), 31-54.
- Jovita Do Rosario Amaral. (2021). “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)”. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* (Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya), 9(1).
- Julyatika Fitriyaningrum. (2019). “Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. *Indonesian State Law Review* (Semarang: Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang), 2(1), 88-102.
- Kadek Agus Sudiarawan. (2015). “Pengaturan Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi Dan Hambatan)”. *Jurnal Magister Hukum Udayana* (Denpasar: Fakultas Hukum Universitas Udayana), 4(4), 44208.
- Kadek Surya Diatmika, I Made Sarjana, dkk. (2015). “Perlindungan Hukum terhadap Perkerja Outsourcing Berdasarkan Perjanjian Kerja (Studi Kasus: PT. Bali Dana Sejahtera Denpasar)”. *Jurnal Ilmu Hukum* (Denpasar: Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana), 4(3).
- Khairani, K. (2014). “Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27/PUU-IX/2011”. *Jurnal Konstitusi* (Padang: Fakultas Hukum Universitas Andalas), 11(4), 805-825.
- Mantili, R. (2021). “Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)”. *Jurnal Bina Mulia Hukum* (Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjajaran), 6(1), 47-65.
- Maswandi. (2017). “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial”. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* (Medan: Fakultas Hukum Universitas Medan Area). 5(1).

- Nimerodi Gulo & Ade Kurniawan Muharram. (2018). “Disparitas dalam penjatuhan pidana”. *Masalah-Masalah Hukum* (Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro), 47(3), 215-227.
- Novi Herawati, Ro’fah Setiawati, dkk. (2021). “Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan”. *Notarius* (Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro), 14(1), 428-443.
- Nur Iftitah Isnantiana. (2017). “Legal Reasoning Hakim dalam Pengambilan Putusan Perkara di Pengadilan”. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam* (Purwokerto: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Purwokerto), 18(2), 41-56.
- Putri Ayu & Asri Wijayanti. (2022). “Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial”. *Supremasi Jurnal Hukum* (Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya), 3(2).
- Rangkuti, R. (2017). “Kekuatan Hukum Atas Gugatan Perdata Yang Diajukan Secara Lisan Di Pengadilan Negeri Padangsidempuan”. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah* (Padang Sidempuan: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan), 2(1), 46-60.
- Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona & Inayatillah, R. (2021). “Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum”. *Jurnal Bina Mulia Hukum* (Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjajaran), 5(2), 310-327.
- Soegianto, M. Y. (2013). “Penerapan Strategi Alih Daya (Outsourcing) Di UD. Puyuh Plastik Ditinjau Dari Ketentuan Perundangan Dan Etika Bisnis”. *Agora* (Surabaya: Universitas Kristen Petra), 1(1), 26- 34.
- Sri Rahayu Purwanidjati. (2011). “Penerapan Sistem Outsourcing Di Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak”. *Wacana Hukum* (Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Slamet Riyadi), 10(1).
- Subiyanto, A. E. (2012). “Mendesain Kewenangan kekuasaan kehakiman setelah Perubahan UUD 1945”. *Jurnal Konstitusi* (Jakarta: Kepaniteraan dan

- Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia), 9(4), 661-680.
- Subiyanto, A. E. (2015). “Rekonstruksi Kewenangan Konstitusional Komisi Yudisial”. *Jurnal Media Hukum* (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul (UEU)), 22(1), 16.
- Sudjana, S. (2018). “Efektivitas dan Efisiensi Penyelesaian Sengketa Kekayaan Intelektual melalui Arbitrase dan Mediasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999”. *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum* (Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjajaran), 2(1), 81-96.
- Tri Endah Panutun. (2015). “Pertimbangan Hukum Oleh Hakim Dalam Putusan Terhadap Pelaku Tindak Pidana Persetubuhan Terhadap Anak (Studi Kasus Di Pengadilan Negeri Sleman)”. *Jurnal UAJY* (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya), 1-25.
- Ujang Chandra S. (2017). “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”. *Jurnal Wawasan Yuridika* (Subang: Fakultas Hukum Universitas Subang), 1(1), 1-23.
- Vincentius Randy dan Kristianto Pustaka Halomoan Silalahi. (2021). “Penyelesaian Sengketa Tripartit Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan alih Daya dilihat dari UU 30 Tahun 1999”. *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta), 6(02), 34-56.
- Wibisono Oedoyo & Dian Ayu P. (2022). “Analisis Putusan Hakim Dalam Pelaksanaan Eksekusi Perkara Perdata Di Indonesia”. *Kertha Semaya* (Denpasar: Fakultas Hukum Universitas Udayana), 10 (7).
- Wiwin Budi Pratiwi & Devi Andani. (2022). “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia”. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia), 29(3), 652-673.
- Yuliastuti, A., & Syarif, E. (2021). “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading”. *Jurnal Ketenagakerjaan* (Jakarta: Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan), 16(2), 88-102.



### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPERDATA), *Burgerlijk Wetboek voor Indonesie, Staatsblad* 1847 Nomor 23.

*Herzein Indlandsch Reglement (HIR), Staatsblad* 1941 Nomor 44.

*Rechtstreglement voor de buitengewesten (RBg), Staatsblad* 1927 Nomor 227

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41 Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

### **D. Putusan Pengadilan**

Pengadilan Kasasi. Putusan Mahkamah Agung No.37PK/Pdt.Sus-PHI/2013.

Pengadilan Konstitusi. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

### E. Makalah/Skripsi/Tesis

Abdul Rachmad Budiono. 2013. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Makalah pada Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial. Makalah Fakultas Hukum. Malang: Universitas Brawijaya.

Halia Asriyani. 2014. Kewenangan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Terhadap Sistem Alih Daya Di Kota Makassar. Skripsi (S1). Fakultas Hukum. Kota Makassar: Universitas Hasanuddin.

Ida Ayu Desriwulandari dan Dewa Nyoman Rai Asmara Putra. 2017. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak PT. Dewata Seminyak (Studi Kasus Putusan Nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps). Makalah Fakultas Hukum. Denpasar: Universitas Udayana.

Nina Kartina. 2018. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Kaitannya Dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pailit Pada Perusahaan PT. Mitra Usaha Karya Dihubungkan Dengan UU No. 13 Tahun 2003. Tesis (S2). Kota Bandung: Universitas Pasundan.

### F. Internet

Ady (Hukum Online), “Putusan MK Dianggap Makin Melegalkan Outsourcing”, 2012, diakses melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/putusan-mk-dianggap-makin-melegalkan-outsourcing-1t4f1f92ad10d9b/?page=all> , Pada 07 Oktober 2023, Pukul 11:49 WIB

Diana Kusumasari (Hukum Online), “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Pasca-Putusan MK”, 2012, diakses melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-outsourcing-pasca-putusan-mk-1t4f2186f3b9d1b/> , Pada 07 Oktober 2023, Pukul 11:56 WIB.

Diana Kusumasari, “Arti Gugatan Dikabulkan, Ditolak, dan Tidak Dapat Diterima”, 2011, Diakses melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/putusan-hakim-dalam-acara-perdata-cl3157/> , Pada 24 Oktober 2023, Pukul 17:28 WIB

Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura, “Penemuan Hukum Oleh Hakim (*Rechtvinding*)”, diakses dari <https://hukum.untan.ac.id/penemuan-hukum-oleh-hakim-rechtvinding/> , Pada 06 September 2023, Pukul 22.20 WIB

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring, diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> , Pada 29 September 2023, Pukul 11:19 WIB.

Kementerian Hukum Dan Hak Asasi manusia Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan, “Penemuan Hukum Oleh Hakim (Rechtvinding)” diakses dari [https://ditjenpp.kemenkumham.go.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=849:penemuan-hukum-oleh-hakim-rechtvinding&catid=108:umum&Itemid=161&lang=en](https://ditjenpp.kemenkumham.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=849:penemuan-hukum-oleh-hakim-rechtvinding&catid=108:umum&Itemid=161&lang=en) , Pada 29 September 2023, Pukul 16:04 WIB.

Nafiatul Munawaroh, “Arti Asas Ius Curia Novit”, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/ius-curia-novit-lt58dca7c78ab7d/> , Pada 07 September 2023, Pukul 18:37.

Nano Tresna Arfana, “Ketua MK: Putusan MK Turut Menentukan Politik Hukum dan Pembaharuan Hukum Nasional”, 2014, diakses melalui <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=10310> , Pada 22 Oktober 2023, Pukul 18:01 WIB.

Tri Jata Ayu Pramesti, ”Arti res Judicata Pro Veritate Habetur”, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-res-judicata-pro-veritate-habetur-lt5301326f2ef06/> , Pada 07 September 2023, Pukul 18:39.

Wagelindicator, “Pekerja *Outsourcing* Atau Alih Daya”, diakses melalui <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/pekerja-outsourcing-atau-alih-daya> , Pada 01 Oktober 2023, Pukul 16:48 WIB.

Wigati Pujiningrum, “Pembangunan Hukum Perdata Melalui Yurisprudensi”, 2020, diakses melalui <https://www.mahkamahagung.go.id/id/artikel/4206/pembangunan-hukum-perdata-melalui-yurisprudensi> Pada 29 November 2023, Pukul 22:35 WIB

Willa Wahyuni (Hukum Online), “Mengenal Outsourcing”, diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-outsourcing-lt62a3198db452b/> , Pada 30 September 2023, Pukul 23:07 WIB.