

**DISERTASI**

**PERLINDUNGAN HUKUM  
BAGI PEKERJA/BURUH ALIH DAYA AKIBAT  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA  
KONTRAK**



Oleh:

**Chamdani**  
**1331800032**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2022**

**DISERTASI**

**PERLINDUNGAN HUKUM  
BAGI PEKERJA/BURUH ALIH DAYA AKIBAT  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA  
KONTRAK**



Oleh:

**Chamdani**  
**1331800032**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2022**



**DISERTASI**

**PERLINDUNGAN HUKUM  
BAGI PEKERJA/BURUH ALIH DAYA AKIBAT  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA  
KONTRAK**

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor  
Dalam Program Studi Doktor Ilmu Hukum  
Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Oleh:

**Chamdani  
1331800032**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2022**

# DISERTASI

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ALIH DAYA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK

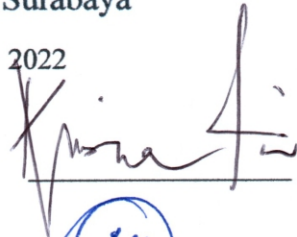
*LEGAL PROTECTION FOR OUTSOURCING WORKERS DUE  
TO TERMINATED IN THE CONTRACT PERIOD*

Oleh:  
**Chamdani**  
NIM: 1331800032

Naskah ini disusun Untuk Memperoleh Gelar Doktor  
Pada Program Studi Doktor Ilmu Hukum  
Fakultas Hukum  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : 18 Nopember 2022

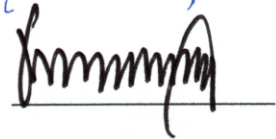
Dr. Krisnadi Nasution, SH.MH.  
**Promotor**



Dr. Slamet Suhartono, SH. M.H  
**Ko-Promotor-1**

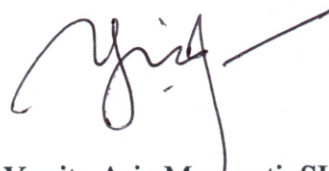


Dr. Hufron, SH. M.H.  
**Ko-Promotor-2**



Mengetahui :

Ketua  
Program Studi Doktor Ilmu Hukum



Prof. Dr. Slamet Suhartono, SH. MH.CMC. Dr. Yovita Arie Mangesti, SH. MH.CLA.CMC

# DISERTASI

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ALIH DAYA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK

*LEGAL PROTECTION FOR OUTSOURCING WORKERS DUE  
TO TERMINATED IN THE CONTRACT PERIOD*

Oleh:

Chamdani  
NIM: 1331800032

Disertasi Ini Telah Diuji dan Direvisi Pada Ujian Terbuka  
Program Studi Doktor Hukum Fakultas Hukum  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : 18 Nopember 2022

Ketua : Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM. CMA. CPA.

Sekretaris : Dr. Slamet Suhartono, SH. MH.

Anggota : Dr. Krisnadi Nasution, SH. MH.

Dr. Hufron, S.H., M.H.

Prof. Dr. Made Warka, S.H., M.Hum.

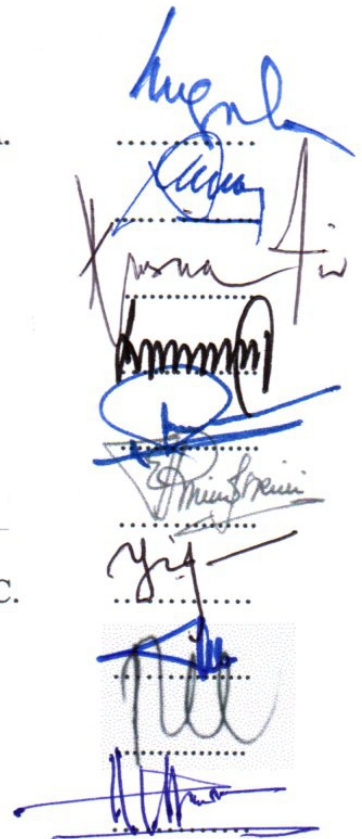
Dr. Erny Herlin Setyorini, SH. MH. CMC.

Dr. Yovita Arie Mangesti, SH. MH. CLA. CMC.

Prof. Dr. Mokh. Khoirul Huda, SH. MH. CCD.

Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH. MH.

Prof. Dr. Arif Darmawan, SU



# SURAT PERNYATAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Chamdani  
NIM : 1331800032  
Program : Doktor Hukum Fakultas Hukum Universitas 17  
Agustus 1945 Surabaya

## **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ALIH DAYA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK (LEGAL PROTECTION FOR OUTSOURCING WORKERS DUE TO TERMINATED IN THE CONTRACT PERIOD)**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak dapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar bacaan.

Apabila ternyata didalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Doktor) dibatalkan, serta proses disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat, tanpa adanya paksaan dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya,.....2022  
Yang menyatakan,



**Chamdani**



UNIVERSITAS  
17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN  
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA  
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)  
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

## LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chamdani  
NBI/ NPM : 1331800032  
Fakultas : HUKUM  
Program Studi : DOKTOR ILMU HUKUM  
Jenis Karya : ~~Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian/Praktek\*~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

### **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ALIH DAYA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK**

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Pada tanggal : 10 Februari 2023

Yang Menyatakan,



( Chamdani )

\*Coret yang tidak perlu

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT , karena hanya atas berkat, petunjuk, bimbingan, pertolongan serta kasih sayangNya, penulis dapat menyelesaikan penulisan disertasi tepat waktu, tanpa halangan yang berarti.

Disertasi yang berjudul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ALIH DAYA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK”** ini dapat diselesaikan atas bantuan dari berbagai pihak, khususnya kepada para Guru Besar, Para Dosen Pengajar, Promotor, Ko-promotor dan Tim Penguji, dan rekan-rekan seangkatan yang senantiasa memberikan dukungan moril, doa dan semangat kepada penulis.

Dalam kesempatan ini, dengan kerendahan hati penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah banyak memberikan bantuan, bimbingan, serta dukungannya guna terwujudnya penulisan disertasi ini.

Ucapan terima kasih ini setinggi-tingginya, selanjutnya saya sampaikan kepada:

- Dr Krisnadi Nasution, S.H, M.H., selaku dosen dan Promotor saya yang telah rela mengorbankan waktu, tenaga maupun pikiran untuk berdiskusi yang menyangkut masalah perlunya penekanan yang menjadi fokus kajian dalam penelitian disertasi ini. Diskusi-diskusi yang diberikan tersebut sangat penting agar saya dapat menangkap dan menterjemahkan pemikiran-pemikiran beliau terhadap penyempurnaan materi yang sedang saya tekuni.



- Dr Slamet Suhartono, S.H, M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 dan Ko-Promotor 1 yang telah memberikan ijin, petunjuk, arahan, bimbingan dan kesempatan saya dengan penuh pengertian untuk segera menyelesaikan Program Doktor Hukum ini;
- Dr. Hufron, S.H, M.H., selaku Ko-Promotor 2, yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, masukan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan yang tulus kepada saya selama menyusun disertasi ini, mulai naskah proposal disertasi hingga naskah ini layak untuk diujikan pada ujian finalisasi. Atas berbagai masukan-masukan dan perhatian penuh yang diberikan kepada saya, terutama untuk kajian-kajian teori melalui literatur maupun kesediaan dalam diskusi-diskusi yang diberikan kepada saya, sekali lagi tidak lupa saya mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya.
- Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, M.M., CMA., CPA., selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberi kesempatan dan kemudahan-kemudahan kepada saya untuk mengikuti pendidikan Program Doktor Hukum pada Strata Tiga (S-3) Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya;
- Dr. Yovita Arie Mangesti, S.H, M.H. CLA. selaku Ketua Program Studi Doktor Hukum Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, dengan penuh ketelatenan dan kesabaran serta ketulusan telah banyak memberikan dorongan, motivasi, bimbingan dan pengarahan dalam penulisan sejak proposal hingga hasil penulisan disertasi ini selesai. Masukan-masukan dari beliau terkait metode dalam penulisan disertasi ilmu hukum sangat membantu saya dalam

memperbaiki penulisan disertasi. Untuk itu sekali lagi, saya ucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya.

- Semua Dosen yang telah berkenan membagikan ilmunya kepada saya pada Program Doktor Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang terhormat: Bapak Prof. Dr. Arif Darmawan, S.H., M.S.; Bapak Prof. Dr. I Made Warka, S.H., M.S.; Bapak Prof. Muhadar, S.H., M.H.; Bapak Prof. Dr. Budi Kagramanto, S.H., M.Si; Bapak Prof. Dr. Teguh Prasetyo, S.H. M.Si.; Bapak Prof. Dr. Nyoman Nurjaya, S.H. M.H.; Bapak Prof. Dr. IBR Supancana, S.H., M.H.; Bapak Prof. Dr. Aminudin Ilmar, S.H.M.H.; Bapak Dr. Krisnadi Nasution, S.H., M.H.; Bapak Dr. Slamet Suhartono, S.H., M.H.; Bapak Dr. Hufron, S.H., M.H.; Bapak Dr. Otto Yudianto, S.H., M.H.; Bapak Dr. Sri Setiadji, S.H., M.Hum.; Ibu Dr. Endang Prasetyaningsih, S.H., M.Hum.; Ibu Dr. Erni Herlin Setyorini, S.H., M.H. dan Ibu Dr. Budiarsih, S.H., M.H.. Semoga semua ilmu bapak dan ibu yang diberikan kepada kami, menjadi amal jariyah. Amien Ya Robbal Alamien.
- Tenaga Pendidikan pada Program Studi Doktor Hukum Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah banyak memberikan waktu, perhatian dan bantuan secara administratif sehingga saya dapat menyelesaikan disertasi tepat waktu ini. Sekali lagi, Saya menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya.
- Rekan-rekan Angkatan 36 Program Doktor Hukum Universitas 17 Agustus 1945 (DIH Angkatan 36), terima kasih yang telah memberikan doa, dukungan dan dorongan semangat sehingga penulisan Disertasi dapat diselesaikan tepat waktu, antara lain : Hari

Pudjo Nugroho, Sonny Rizaldy, Linda Yuliati, Jessica, Ister Angelia, Trisnawati, Sri Wahyu Jatmikowati.

- Ungkapan terima kasih, hormat dan rasa syukur yang tiada batasnya yang ditujukan kepada Ayahanda H. KASMIDJAN (Alm) dan Ibunda KAMISAH yang selalu mendambakan kesuksesan/keberhasilan anak-anaknya yang susah payah dan penuh kasih sayang, telah mendidik dan membesarkan anak-anaknya.
- Istriku tercinta, KASTINI dan Putra-putriku tercinta, AFIF, ROSY DAN SYILA, sebagai penyemangat langkah saya dalam menyelesaikan disertasi ini. Dengan keikhlasannya mereka selalu mendukung dan membantu serta memotivasi kepada saya sehingga disertasi ini dapat selesai tepat waktu.
- Rekan-rekan Sejawat Kantor Advokat. HAMDANI, S.H. & PARTNERS yang telah memberikan doa dan dukungannya serta motivasi kepada saya sehingga penulisan disertasi ini dapat diselesai dengan tepat waktu.
- Semua kerabat dan handai-taulan yang tidak mungkin dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas semua bantuan moril serta dorongan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan studi saya pada Program Doktor Hukum di Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan Disertasi ini, sehingga dengan segala kerendahan hati penulis masih mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari rekan-rekan pembaca.

**Surabaya, November 2022**

Penulis,

**Chamdani**

## RINGKASAN

Judul Penelitian disertasi ini adalah: “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Alih Daya Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak”. Pembukaan UUD NRI 1945 menetapkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Sejalan dengan hal tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 sebagai landasan konstitusional, menyatakan bahwa : “ tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945, disebutkan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK). Dalam perkembangannya, pada tanggal 2 November 2020 diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat UUCK). Dalam Penjelasan Umum UUCK, disebutkan dua hal penting yang perlu mendapat perhatian, yaitu perlindungan pekerja/buruh dengan perjanjian waktu kerja tertentu (PKWT) dan perlindungan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Sehubungan dua hal tersebut, menarik dan perlu dilakukan kajian lebih jauh mengenai bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan PKWT yang dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak atau sebelum kontrak berakhir, menurut UUCK dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) sebagai turunannya. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh alih daya yang mayoritas hubungan kerjanya adalah PKWT, namun dalam ketentuan UUK *Juncto* UUCK tidak diatur secara rinci tentang hak pekerja/buruh alih daya yang diputus hubungan kerjanya dalam masa kontrak.

Disahkannya UUCK dan PP 35/2021 memunculkan problematika hukum berupa konflik norma dan belum mencerminkan perlindungan hukum dalam teori tujuan hukum yang berkeadilan, berkepastian, dan berkemanfaatan. Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja PKWT dalam masa kontrak, Pasal 62 UUK secara tegas

memberikan kewajiban kepada Pengusaha untuk memberikan ganti kerugian sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, sedangkan dalam Pasal 61A UUCK mewajibkan Pengusaha untuk memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Berdasarkan uraian latarbelakang masalah, diajukan dua rumusan masalah pokok sebagai berikut : (1) Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh alih daya akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa kontrak? (2) Bagaimana konsep perlindungan hukum bagi pekerja/buruh alih daya akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa kontrak?

Penelitian Disertasi ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai bahan hukum seperti: perundang-undangan, teori hukum, studi kasus, putusan pengadilan dan berupa pendapat para sarjana (doktrin). Pendekatan masalah yang dipergunakan dalam penelitian ini, menggunakan suatu pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statute approach*), pendekatan konseptual (*Conceptual approach*), pendekatan filosofis (*Philosophical approach*) dan pendekatan kasus (*Case approach*) serta pendekatan komparatif (*comparative approach*) di berbagai negara.

Dalam disertasi ini teori negara kesejahteraan dan teori perlindungan hukum sebagai pisau analisis terhadap rumusan masalah yang pertama, sedangkan teori tujuan hukum dan teori perjanjian sebagai pisau analisis terhadap rumusan masalah yang kedua.

Dari Hasil Penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh alih daya akibat pemutusan kerja dalam masa kontrak berdasarkan UUK dan UUCK belum optimal dan saling bertentangan satu sama lain. Bagi pekerja/buruh PKWT yang dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak, Pasal 62 UUK hanya memberikan uang ganti kerugian sebesar upah pekerja/buruh PKWT sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (sisa masa kontrak) , sedangkan di dalam Pasal 61A UUCK mewajibkan Pengusaha untuk memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh (masa kontrak yang telah dijalani) sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum yang berujung kepada ketidakadilan baik bagi pengusaha penyedia jasa alih daya maupun pekerja/buruh alih daya. Selain itu

secara normatif sebagaimana diatur dalam UUK, UUCK dan PP 35/2021 bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh alih daya meliputi : (a) Pelindungan Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggungjawab perusahaan alih daya; (b) Pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal perusahaan pemberi kerja menunjuk perusahaan alih daya baru, dan perusahaan alih daya yang baru wajib menerima pengalihan pekerja/buruh sepanjang objek pekerjaannya tetap ada; (c) Persyaratan pengalihan perlindungan hak merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam perusahaan alih daya, dan (d) dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

2. Konsep perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh alih daya akibat pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak sebagai berikut:
  - a. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan alih daya atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
  - b. Apabila Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan alih daya atas dasar PKWT, maka harus diterapkan prinsip pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal perusahaan pemberi kerja menunjuk perusahaan alih daya baru, dan perusahaan alih daya yang baru wajib menerima pengalihan pekerja/buruh dari perusahaan alih daya yang lama, yang objek pekerjaannya tetap ada;
  - c. Perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya harus dilanjutkan tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam perjanjian, kecuali perubahan dilakukan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruhnya karena bertambahnya pengalaman dan masa kerja.
  - d. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh alih daya tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja/buruh alih daya dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja/buruh secara layak dan proporsional.
  - e. Perusahaan pemberi kerja harus mengatur agar pekerja/buruh alih daya yang melakukan pekerjaan yang sama persis dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja menerima perlakuan yang sama, tanpa diskriminasi.

- f. Perlu dibentuk lembaga khusus seperti di Inggris, ACAS (*Advisory, Concilitation and Arbitration Service*) yang menjadi pengawas dalam bidang ketenagakerjaan sehingga ketika terdapat pelanggaran yang dilakukan perusahaan kepada pekerja/buruh alih daya, melalui lembaga ACAS dapat memberikan perlindungan yang berkeadilan kepada pekerja/buruh alih daya.
- g. Perlunya pengaturan seperti di Jepang, setiap terdapat pemutusan atau penghentian terhadap pekerja/buruh alih daya, Pengadilan akan memutuskan bahwa pelaksanaan penghentian dan pemutusan hubungan kerja selama masa kontrak sebagai Perbuatan Melawan Hukum. Selain itu, Pihak perusahaan harus segera mencarikan penggantikan pekerjaan bagi para pekerja/buruh alih daya yang dilakukan penghentian atau pemutusan hubungan kerja selama masa kontrak.
- h. Perlu dibentuk UU Khusus tentang Alih Daya di Indonesia.

Dari kesimpulan tersebut diajukan saran sebagai berikut:

1. Badan legislatif perlu membentuk UU Khusus Alih Daya sebagaimana amanat Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2021, yang menjamin: (a) Keberlangsung kerja pekerja, (b) Melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada, (c) Penghitungan masa kerja, dan (d) Persamaan hak antara pekerja/buruh alih daya.
2. Materi Muatan UU Khusus tentang Alih Daya antara lain, meliputi :
  - (a). Ketentuan Umum (pengertian alih daya, perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, pemborongan pekerjaan, pekerja alih daya, hubungan kerja, perjanjian kerja, TUPE, masa kerja, dsb) , (b) Asas-asas Perlindungan dalam UU Alih Daya (Asas Timbal Balik, Kepercayaan, Tindakan Proaktif, Berdasarkan Nilai-nilai dan Norma Sosial), (c) Pedoman Pelaksanaan TUPE, (d) Jenis Perjanjian Alih Daya (Penyedia Jasa Pekerja dan Pemborongan Pekerjaan), (e) Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Perizinan Perusahaan Alih Daya, (f) Pembinaan dan Pengawasan, (g) Lembaga Khusus Pengawasan Alih Daya, dan (h) Ketentuan Sanksi (Sanksi Administratif, sanksi perdata dan sanksi pidana).



## **ABSTRACT**

*Legal protection for outsourced workers the majority of their employment relations are Fixed Time Employment Agreement, but in the provisions of Manpower Law Juncto Job Creation Law, it is not regulated in detail about the rights of outsourced workers/workers who are terminated during the contract period. Job Creation Law and Government Regulation 35/2021 raise legal problems in the form of conflicts of norms and have not reflected legal protection in the theory of legal objectives that are fair, certain, and beneficial. The formulation of the problem in this Dissertation is How is the legal protection for outsourced workers/laborers due to Termination of Employment during the contract period? and What is the concept of legal protection for outsourced workers/laborers due to Termination of Employment within the contract period?*

*This Dissertation Research is a normative juridical research, namely research that examines the study of documents with a problem approach using laws and regulations (Statute approach), conceptual (Conceptual approach), philosophical (Philosophical approach) and case approach (Case approach) as well as a comparative approach (comparative approach) in various countries.*

*In this dissertation the theory of the welfare state and the theory of legal protection as an analysis knife against the formulation of the first problem, while the theory of legal objectives and the theory of agreements as an analysis knife against the formulation of the second problem.*

*The results of the study show that legal protection for outsourced workers/laborers due to termination of work in the contract period based on Manpower Law and Job Creation Law is not optimal and conflicts with each other with the provisions of Article 62 Job Creation Law provides compensation money in the amount of wages of Fixed Time Employment Agreement workers/laborers until the deadline for the expiration of the term of the employment agreement (the remaining contract period), while in Article 61A Job Creation Law requires employers to provide compensation money so as to cause uncertainty laws that lead to injustice for both outsourcing service providers and outsourced workers/laborers.*

*The concept of legal protection for outsourced workers/workers needs to be established a special institution such as in the UK, ACAS*

*(Advisory, Concilitation and Arbitration Service) which is a supervisor in the field of labor and the need for arrangements as in Japan, every time there is a termination or termination of outsourced workers/laborers, the Court will decide that the implementation of termination and termination of employment during the contract period as an Unlawful Act and the company must immediately find job replacement for outsourced workers/laborers who are terminated during the contract period and a Special Law on Outsourcing in Indonesia is formed. The researcher's suggestion is that the legislature needs to establish a Special Law on Outsourcing*

**Keywords:** *Legal protection, outsourced workers, termination of employment*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN .....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iv
RINGKASAN.....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	xiii
SURAT PERNYATAN ORISINALITAS DISERTASI.....	xv
DAFTAR ISI .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
1.5 Orisinalitas Penelitian .....	11
1.5.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	11
1.5.2 Kajian Penelitian Terdahulu .....	37
1.6 Landasan Teori dan Penjelasan Konsep.....	44
1.6.1 Landasan Teori .....	44
1.6.1.1. Teori Negara Kesejahteraan .....	44
1.6.1.2. Teori Perlindungan Hukum .....	59
1.6.1.3. Teori Tujuan Hukum .....	75
1.6.1.4. Teori Perjanjian .....	86
1.6.2 Penjelasan Konsep.....	92

1.6.2.1.	Konsep Perlindungan Hukum.....	92
1.6.2.2.	Konsep Pekerja/Buruh Alih Daya .....	96
1.6.2.3.	Konsep Perjanjian Pekerja/Buruh Alih Daya ...	101
1.6.2.4.	Konsep Hubungan Kerja .....	112
1.6.2.5.	Konsep Pemutusan Hubungan Kerja.....	118
1.7	Metode Penelitian .....	135
1.7.1	Jenis Penelitian .....	135
1.7.2	Pendekatan Masalah .....	135
1.7.3	Sumber Bahan Hukum.....	137
1.7.3.1.	Bahan Hukum Primer .....	137
1.7.3.2.	Bahan Hukum Sekunder.....	140
1.7.3.3.	Bahan Hukum Tersier.....	140
1.7.4	Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum ...	140
1.7.5	Analisis Bahan Hukum.....	141
1.7.6	Desain Penelitian .....	141
1.7.7	Pertanggungjawaban Sistematika .....	143

**BAB II PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH ALIH DAYA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK..... 146**

2.1	Peran Pekerja/Buruh Alih Daya Dalam Hubungan Industrial .	146
2.2	Status Pekerja/Buruh Alih Daya Dalam Perjanjian Kerja.....	150
2.3	Perlindungan Pekerja/Buruh Alih Daya Berdasarkan Putusan Peradilan Umum .....	154
2.3.1	Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Gsk .....	154
2.3.2	Putusan Mahkamah Agung Nomor 601K/Pdt.Sus-PHI/2018 .....	164

2.4	Perlindungan Pekerja/Buruh Alih Daya Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi .....	180
2.4.1	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 ...	180
2.4.2	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 .....	186
2.5	Perbandingan Hak Pekerja/Buruh Alih Daya Dalam UUK dan UUCK Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak .....	198
2.6	Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja/Buruh Alih Daya Dalam Perspektif Negara Kesejahteraan .....	211
2.7	Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja/Buruh Alih Daya Dalam Perspektif Perlindungan Hukum .....	222

### **BAB III KONSEP PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH ALIH DAYA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK..... 240**

3.1	Pengaturan Dan Perlindungan Pekerja/Buruh Alih Daya Di Beberapa Negara .....	240
3.1.1	Pengaturan dan Perlindungan Pekerja/Buruh Alih Daya di Jerman.....	240
3.1.2	Pengaturan dan Perlindungan Pekerja/Buruh Alih Daya di Inggris.....	263
3.1.3	Pengaturan dan Perlindungan Pekerja Alih Daya di Amerika Serikat.....	278
3.1.4	Pengaturan dan Perlindungan Pekerja/Buruh Alih Daya di Jepang .....	289
3.2	Pengaturan Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 .....	298
3.2.1	Ketidakpastian Aturan Pengalihan Perlindungan Hak Pekerja (TUPE) Dalam Pemborongan Pekerjaan.....	298

3.2.2	Perlunya Keseimbangan Hak dan Kewajiban Bagi Para Pihak Dalam TUPE .....	300
3.2.3	Adanya Pertentangan Prinsip Kebebasan Berkontrak Dalam TUPE .....	305
3.2.4	Pembatasan Lima Jenis Bidang Pekerjaan Pada Penyediaan Jasa Pekerja Bertentangan Dengan UUK .....	306
3.2.5	Permenakertrans 19/2012 Tidak Berkesesuaian Dengan Aturan Pembentuknya .....	308
3.3	Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Dalam Perspektif Teori Tujuan Hukum.....	310
3.4	Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Dalam Perspektif Teori Perjanjian.....	332
3.5	Konsep Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Untuk Masa Yang Akan Datang .....	347
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>		<b>365</b>
4.1	Kesimpulan .....	365
4.2	Saran.....	367
<b>DAFTAR BACAAN .....</b>		<b>369</b>