

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Upah Pekerja**

##### **1. Pengertian tentang upah**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Sistem upah adalah sebuah sistem yang mengatur pemberian upah dari perusahaan sebagai pemberi kerja kepada karyawannya. Sistem ini dapat mencakup kebijakan dan strategi penentuan besaran upah, waktu, dan cara pembayarannya, Jenis-jenis Sistem Upah Terdapat berbagai jenis sistem upah yang dapat diterapkan pada perusahaan, diantaranya:<sup>7</sup>

##### **a. Sistem Upah Satuan Waktu**

Sistem penggajian berbasis waktu adalah skema kompensasi per jam, harian, atau bulanan yang didasarkan

---

<sup>7</sup> Post - DINAS TENAGA KERJA. (N.D.). Retrieved April 9, 2026, From <https://disnaker.kebumenkab.go.id/index.php/web/post/2734/outourcing:-aturan-jenis-sistem-dan-> Diakses Pada Tanggal 7 April 2026

pada jam kerja karyawan. Sistem penggajian berbasis waktu dianggap lebih mudah dihitung dibandingkan metode lainnya. Pembayaran gaji bulanan yang diberikan kepada karyawan merupakan contoh dari skema ini.

#### 1) Upah per jam

Hanya pekerja paruh waktu yang berhak menerima upah per jam. Mereka yang bekerja kurang dari delapan jam per hari atau empat puluh jam per minggu dikategorikan sebagai pekerja paruh waktu. Upah yang dibayarkan harus ditentukan melalui kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja atau karyawan, dan tarif yang disepakati tidak boleh lebih rendah dari rumus upah per jam.

#### 2) Sistem Upah Harian

Sistem penggajian berbasis harian dilakukan berbasis jumlah kehadiran atau jumlah kerja para pekerja.

#### 3) Sistem Upah Bulanan

Di Indonesia, gaji bulanan merupakan bentuk kompensasi yang paling umum bagi karyawan kontrak maupun karyawan tetap. Upah yang dibayarkan secara rutin setiap bulan dengan besaran yang disepakati

bersama antara pemberi kerja dan karyawan disebut sebagai gaji bulanan. Namun, perlu dicatat bahwa besaran gaji tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum.

b. Sistem Upah Satuan Hasil

Sistem upah borongan adalah sistem di mana gaji seorang karyawan ditentukan berdasarkan hasil kerja atau produksinya. Seorang penulis yang gajinya ditentukan berdasarkan jumlah artikel yang dihasilkan merupakan contoh dari metode ini.

c. Sistem Upah Borongan

Sistem upah borongan adalah sistem di mana pemberi kerja dan pekerja menyepakati volume pekerjaan yang menentukan besaran upah. Mulai dari awal proyek hingga selesainya proyek, upah borongan dibayarkan secara penuh dan sekaligus. Sektor konstruksi dan industri kreatif adalah dua bidang jasa yang sering menerapkan sistem upah borongan. Pembayaran upah kepada pekerja proyek, yang mencakup seluruh biaya seperti transportasi, sewa peralatan, dan perlengkapan, merupakan contoh dari struktur upah ini.

#### d. Sistem Upah Skala

Sistem upah skala merupakan sistem pengupahan yang didasarkan pada skala atau hasil penjualan perusahaan. Artinya pendapatan pekerja akan berbanding lurus dengan penjualan perusahaan, dan sebaliknya.

#### 2. Pengertian Tentang Pekerja atau Buruh

Menurut Pasal 1 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 pekerja ialah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan dan sebagai balasannya memperoleh upah atau imbalan. Imbalan yang dimaksud tidak terbatas pada bentuk uang, tetapi juga dapat berupa bentuk lain yang memiliki nilai. Dengan demikian, seseorang dapat dikategorikan sebagai pekerja selama ia melakukan pekerjaan dan menerima kompensasi atas pekerjaan tersebut dalam bentuk apa pun, Sedangkan menurut KKBI Pekerja atau Buruh ialah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah<sup>8</sup>.

Manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni yang sering disebut

---

<sup>8</sup> (Arti Kata Buruh - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, N.D.)  
<https://kbbi.web.id/Buruh> Diakses Pada Tanggal 8 April 2026

dengan risiko<sup>9</sup>. Perjanjian pada dasarnya menimbulkan suatu perikatan, yaitu hubungan hukum yang mengikat para pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing. Dalam konteks perjanjian kerja, perikatan yang timbul tersebut dikenal sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja ini hanya dapat terjadi apabila dalam perjanjian terdapat dua pihak yang memiliki kedudukan berbeda, yakni satu pihak sebagai pengusaha dan pihak lainnya sebagai buruh atau pekerja.

Di dalam perjanjian tersebut juga salah satunya di atur tentang hak dan kewajiban pekerja atau buruh , hak dan kewajiban tersebut juga di atur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan :<sup>10</sup>

- a. Pekerja atau buruh wajib menjalankan kesepakatan perjanjian kerja. Pasal 126 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, hak dan kewajiban perusahaan serta pekerja atau buruh sudah ditentukan. Regulasi ini menegaskan bahwasannya pekerja/ buruh dan perusahaan wajib mencantumkan klausa-klausa yang perlu ditetapkan dalam perjanjian kerja, yang harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar tidak batal demi hukum.

---

<sup>9</sup> Djojosoedarso, Prinsip-Prinsip Risiko Dan Asuransi, (Jakarta: Salemba Empat, 2003) Hlm. 32.

<sup>10</sup> (Hak-Hak Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia - Media Justitia, N.D.)  
<https://www.Mediajustitia.Com/Edukasi-Hukum/Hak-Hak-Pekerja-Dalam-Hukum-Ketenagakerjaan-Di-Indonesia/> Diakses Pada Tanggal 8 April 2026

b. Pekerja wajib melaksanakan kewajiban pada saat mengundurkan diri. Berdasarkan Pasal 162 ayat (3), karyawan wajib memenuhi persyaratan pengunduran diri, yang meliputi tetap menjalankan tugasnya hingga hari pengunduran diri, tidak terikat kewajiban kerja apa pun, serta menyerahkan pemberitahuan tertulis mengenai pengunduran diri selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal pengunduran diri.

c. Pelatihan Tenaga Kerja

Salah satu tanggung jawab perusahaan adalah melatih karyawannya. Karyawan berhak mendapatkan pelatihan semacam ini selama masa kerja mereka. Hal ini diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 81 Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja, yang mengubah Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa lembaga pelatihan kejuruan yang dikelola oleh perusahaan, pemerintah, atau sektor swasta bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pelatihan kejuruan.

d. Membayar Kompensasi Tenaga Kerja Asing

Menurut PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pemberi kerja wajib membayar

kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.

e. Pemberian Upah Sesuai Peraturan Perundang-undangan

Setiap pekerja berhak atas kehidupan yang layak dan manusiawi, termasuk penghasilan yang mencukupi kebutuhan hidup pekerja sehingga dapat memenuhi juga kehidupan keluarganya secara layak yang meliputi makanan dan minuman, sandang, rumah, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua <sup>11</sup>. hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UU No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Setiap kesepakatan mengenai tingkat upah antara pemberi kerja dan pekerja tidak boleh lebih rendah dari yang ditetapkan oleh undang-undang. Selain itu penetapan upah Minimum juga diatur dalam Pasal 88C UU No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja yang mana Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan juga dapat menetapkan upah minimum Kabupaten / Kota (UMK), upah minimum berlaku untuk Pekerja / Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 Tahun dengan perusahaan bersangkutan, Pengaturan upah juga akan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan jika

---

<sup>11</sup> (Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 Tahun 2023 Tentang Uji Materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang - JDIH, n.d.)

kesepakatan tersebut lebih rendah atau melanggar peraturan yang berlaku<sup>12</sup>. Lalu perubahan yang signifikan setelah Putusan MK No. 168/ PUU-XXI/2023. Dalam bagian pengupahan ada tiga hal yaitu <sup>13</sup>:

- 1) Formula upah wajib mempertimbangkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL);
- 2) Upah Minimum Sektor (UMSP/UMSK) dihidupkan kembali dan wajib ditetapkan gubernur;
- 3) Peran Serikat Pekerja dalam penentuan upah di atas minimum dikembalikan.

f. Pemberian Uang Pesangon

Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021, yang pada pokoknya menyatakan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pihak pengusaha berkewajiban untuk memberikan kompensasi berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan atas masa kerja, serta uang penggantian hak yang semestinya diterima oleh pekerja. Adapun besaran uang pesangon maupun penghargaan tersebut harus ditetapkan secara jelas dalam perjanjian kerja yang

---

<sup>12</sup> *ibid*

<sup>13</sup> (Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 Tahun 2023 Tentang Uji Materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang - JDIH, n.d.)

disepakati oleh para pihak.

Memahami hak dan kewajiban untuk karyawan maupun perusahaan adalah suatu hal yang paling penting untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Di dalam UU Cipta Kerja memperkenalkan beberapa perubahan signifikan terkait hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan, seperti kewajiban perusahaan untuk memberikan pelatihan, membayar kompensasi bagi tenaga kerja asing, dan ketentuan upah yang tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.<sup>14</sup>

## **B. Tinjauan Umum Tentang Alih Daya.**

### **1. Pengertian Alih Daya**

#### **a. Pengertian Alih Daya secara umum.**

Alih Daya merupakan jenis pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan utama perusahaan, di mana pelaksanaannya dialihkan kepada pihak atau perusahaan lain. Oleh karena itu, karyawan outsourcing tidak berstatus sebagai bagian dari perusahaan pengguna. Selain itu, pekerjaan outsourcing umumnya tidak menyediakan jenjang karier yang jelas. Para karyawan outsourcing juga tidak memperoleh tunjangan sebagaimana karyawan tetap pada umumnya, serta memiliki waktu

kerja yang bergantung pada kesepakatan dalam kontrak. Dalam hal ini, karyawan outsourcing berstatus sebagai pekerja yang terikat pada perusahaan penyedia atau penyalur tenaga kerja.<sup>15</sup>

b. Pengertian Alih Daya menurut para ahli.

Untuk memahami secara lebih mendalam mengenai Alih Daya, penting untuk melihat bagaimana para ahli mendefinisikan konsep ini. Melalui berbagai pandangan tersebut, dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan komprehensif tentang apa yang dimaksud dengan Alih Daya serta bagaimana penerapannya dalam dunia kerja, berikut adalah:<sup>16</sup>

- 1) Menurut Husni (2003:177), Alih Daya adalah Pemanfaatan tenaga kerja oleh suatu perusahaan untuk menghasilkan atau melaksanakan pekerjaan tertentu dilakukan melalui perantara perusahaan penyedia atau penyalur tenaga kerja.
- 2) Menurut Jaehani (2008:1), Alih Daya dapat dipahami sebagai praktik penyerahan sebagian pekerjaan tertentu dari suatu perusahaan kepada pihak ketiga, yang bertujuan untuk meringankan beban kerja maupun tanggung jawab perusahaan

---

<sup>15</sup> (Post - DINAS TENAGA KERJA, N.D.)  
<https://Disnaker.Kebumenkab.Go.Id/Index.Php/Web/Post/2734/Outsourcing:-Aturan-Jenis-Sistem-Dan-Contohnya> Diakses Pada Tanggal 9 April 2026

<sup>16</sup> (Pengertian, Jenis Dan Tujuan Alih Daya (Outsourcing), N.D.)  
<https://www.kajianpustaka.com/2018/06/pengertian-jenis-dan-tujuan-alih-daya-outsourcing.html> Diakses Tanggal 9 April 2026

tersebut.

3) Menurut Tunggal (2009:308), Alih Daya dapat dipahami sebagai pengalihan atau pendelegasian sebagian proses bisnis suatu perusahaan kepada pihak penyedia jasa. Pihak penyedia jasa tersebut kemudian bertanggung jawab menjalankan proses administrasi dan manajemen sesuai dengan definisi serta kriteria yang telah disepakati bersama oleh para pihak.

4) Menurut Soewondo (2003), Alih Daya merupakan bentuk pelimpahan pelaksanaan operasional dan pengelolaan kegiatan sehari-hari dalam suatu proses bisnis kepada pihak ketiga, yaitu perusahaan penyedia jasa Alih Daya.

5) Menurut Tambusai (2004), Alih Daya adalah praktik menyerahkan sebagian atau beberapa kegiatan dalam perusahaan, yang sebelumnya dikelola sendiri, kepada perusahaan lain untuk dikerjakan.

c. Pengertian Alih Daya menurut peraturan perundang-undangan.

Pengaturan mengenai Alih Daya diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut pada dasarnya menjelaskan bahwa hubungan kerja didasarkan pada perjanjian antara pengusaha dan tenaga kerja. Selain itu, perusahaan juga dimungkinkan untuk

menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui mekanisme perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, lalu pasal tersebut di perbaiki dalam UU No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.<sup>17</sup>

Selain itu dalam ketentuan Pasal 1601 b KUHP juga, Alih Daya dipersamakan dengan perjanjian pemborongan. Dengan demikian, Alih Daya dapat dimaknai sebagai suatu perjanjian di mana pihak pemborong mengikatkan diri untuk melaksanakan pekerjaan tertentu bagi pihak yang menyerahkan pekerjaan tersebut, dengan imbalan atau bayaran yang telah disepakati.<sup>18</sup>

d. Tujuan diterapkannya sistem Alih Daya dalam dunia kerja.

1) Bagi Perusahaan

Tujuan utama penerapan sistem Alih Daya di tempat kerja adalah untuk memberikan fleksibilitas dan efisiensi bagi perusahaan, terutama agar mereka dapat fokus pada kegiatan inti bisnisnya sambil menyerahkan layanan pendukung atau tugas-tugas tertentu kepada penyedia jasa. Dalam praktik

---

<sup>17</sup> (Mengenal Outsourcing, N.D.) <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-outsourcing-lt62a3198db452b/?Page=2> Diakses Pada Tanggal 9 April 2026

<sup>18</sup> *Ibid*

ketenagakerjaan di Indonesia, Alih Daya juga dipandang sebagai cara untuk menghemat biaya operasional, mempercepat pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, serta membagi risiko administrasi dan manajemen SDM antara perusahaan klien dan penyedia jasa.

Dari sudut pandang normatif, tujuan Alih Daya bukan hanya untuk menekan biaya, tetapi juga untuk meningkatkan efektivitas manajemen karena perusahaan tidak perlu menangani seluruh beban administratif untuk posisi tertentu, termasuk perekrutan, penggajian, pelatihan, dan pengelolaan hubungan kerja secara langsung. Dengan demikian, penerapan Alih Daya oleh perusahaan merupakan salah satu strategi bisnis yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional serta menekan biaya pengeluaran. Di sisi lain, perusahaan tetap berupaya menjaga agar layanan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan tetap memenuhi standar yang telah ditetapkan.<sup>19</sup>

## 2) Bagi Karyawan

Tak hanya bagi perusahaan, sistem Alih Daya juga bermanfaat bagi karyawan alih daya. Berikut beberapa arti penting alih

---

<sup>19</sup> (Maciej Serda Et Al., 2013) <https://Phintraco.Com/Outsourcing/> Diakses Pada Tanggal 9 April 2026

daya bagi karyawan: <sup>20</sup>

a) Kesempatan Kerja

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam kondisi saat ini, proses memperoleh pekerjaan merupakan hal yang relatif sulit. Hal tersebut disebabkan oleh tingginya jumlah pencari kerja, khususnya di Indonesia, yang tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang ada. Dalam konteks tersebut, keberadaan perusahaan alih daya (outsourcing) menjadi salah satu alternatif solusi dalam upaya memperluas kesempatan kerja. Melalui mekanisme ini, para pencari kerja memiliki opsi untuk bekerja sebagai tenaga kerja alih daya sebagai bentuk alternatif dalam memperoleh pekerjaan.

b) Pengembangan Keterampilan

Dalam praktik perusahaan alih daya, para pekerja pada umumnya akan diberikan pelatihan terlebih dahulu sebelum melaksanakan penugasan kerja. Hal tersebut tentu memberikan manfaat dalam rangka meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja yang dimiliki,

---

<sup>20</sup> (Outsourcing: Pengertian, Sistem, Jenis, Dan Contohnya - Jobstreet Indonesia, N.D.)  
<https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/outsourcing-pengertian-sistem-jenis-contoh>  
Diakses Pada Tanggal 9 April 2026

khususnya dalam pelaksanaan pekerjaan yang bersifat teknis. Selain itu, pekerja alih daya juga memiliki peluang untuk ditempatkan pada berbagai perusahaan yang berbeda. Dengan demikian, pengalaman kerja yang diperoleh menjadi lebih beragam dan dapat memperkaya kapasitas profesional mereka di dunia kerja.

c) Mendapatkan Pengalaman Kerja

Dalam praktiknya, banyak perusahaan menetapkan persyaratan berupa pengalaman kerja tertentu bagi para pelamar. Ketentuan tersebut kerap menjadi hambatan yang cukup signifikan bagi pelamar yang belum memiliki pengalaman kerja, khususnya fresh graduate. Oleh karena itu, salah satu alternatif yang dapat ditempuh adalah dengan memulai karier melalui skema kerja alih daya (outsourcing). Melalui mekanisme ini, fresh graduate berkesempatan memperoleh pengalaman kerja yang relevan, sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan daya saing sebagai bekal untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain.

## 2. Bentuk dan Karakteristik Alih Daya

### a. Ciri-ciri hubungan kerja Alih Daya.

Hubungan kerja Alih Daya pada dasarnya merupakan hubungan kerja tidak langsung antara perusahaan klien dan pekerja, yang dimediasi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja, sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang pada dasarnya memungkinkan perusahaan untuk menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui perjanjian jasa tenaga kerja atau perjanjian pengerjaan. Selanjutnya, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pelaksanaan outsourcing harus didasarkan pada perjanjian tertulis, pekerjaan yang dialihkan harus bersifat penunjang dan tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, serta perlindungan kerja, syarat kerja, dan kesejahteraan pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa.

Ketentuan-ketentuan tersebut kemudian ditegaskan kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur hubungan kerja, jam kerja, waktu istirahat, pemutusan hubungan kerja, serta perlindungan bagi pekerja dalam skema ketenagakerjaan, termasuk outsourcing. Oleh karena itu, pemisahan antara pemberi kerja formal dan pengguna jasa, adanya

perjanjian kerja tertulis, serta penugasan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas pendukung tertentu daripada tugas inti sambil tetap mematuhi perlindungan hukum yang relevan merupakan unsur-unsur esensial dari hubungan kerja outsourcing.

b. Pihak-pihak yang terlibat dalam sistem Alih Daya .

Terdapat tiga pihak yang terikat oleh hubungan hukum dalam sistem outsourcing: para pekerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja (selanjutnya disebut sebagai perusahaan outsourcing); perusahaan outsourcing dan perusahaan klien (pengguna); serta perusahaan klien (pengguna) dan para pekerja.<sup>21</sup>

c. Jenis pekerjaan yang dapat dialihkan melalui Alih Daya.

Perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia Alih Daya melakukan kerja sama untuk merumuskan serta menyepakati ketentuan kontraktual terkait pengelolaan tenaga kerja tersebut. Perlu dipahami bahwa tidak seluruh jenis pekerjaan dapat di alih dayakan melalui sistem outsourcing. Adapun yang sesuai dengan Pasal 3 Ayat (2) Permenaker No.7 Tahun 2026 ialah: <sup>22</sup>

1) Cleaning Service;

<sup>21</sup> Taori Menauli Silalahi, R. P., & Sinaga, J. (N.D.). TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN OUTSOURCING TERHADAP PERBUATAN PEKERJA YANG MERUGIKAN PERUSAHAAN PEMBERI PEKERJAAN. In *Jurnal Law Pro Justitia* (Number 1). Retrieved [Http://Jurnalhukum.Blogspot.Com/2007/05/Outsourcing-Dan-Tenaga-Kerja.Html](http://Jurnalhukum.Blogspot.Com/2007/05/Outsourcing-Dan-Tenaga-Kerja.Html),

<sup>22</sup> (Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2026, n.d.)

- 2) Penyedia Makanan dan Minuman;
- 3) Pengamanan ;
- 4) Penyedia pengemudi dan angkutan pekerja / buruh;
- 5) Layanan penunjang operasional;
- 6) Pekerja penunjang di bidang pertambangan, perminyakan,gas, dan ketenagalistrikan.

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja Alih Daya

Pada pokoknya Perjanjian Kerja Alih Daya juga dapat berakhir hal ini di atur daam Pasal 61 UU No.13 Tahun 2003t tentang ketenagakerjaan yang mana sebab berakhirnya perjanjian tersebut bila mana pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh, selesainya suatu pekerjaan tertentu, munculnya Putusan pengadilan atau penetapan lembaga PPHI yang sudah mempunyai kekuatan Hukum Tetap, dan adanya kondisi atau peristiwa tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB yang bisa menyebabkan berakhirnya hubungan atau perjanjian kerja . Dasar Hukum Alih Daya di Indoneisa

Hubungan kerja alih daya merupakan salah satu bentuk fleksibilitas ketenagakerjaan yang keberadaannya telah lama diakui dalam sistem hukum Indonesia. Praktik ini memungkinkan perusahaan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain, sehingga perusahaan dapat lebih terfokus pada kegiatan usaha intinya. Meskipun memberikan keuntungan dari sisi efisiensi operasional, skema ini sekaligus menimbulkan kompleksitas dalam hal perlindungan hak-hak pekerja, mengingat hubungan kerja yang terbentuk tidak secara langsung antara pekerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, negara hadir melalui seperangkat regulasi yang bertujuan menjamin kepastian hukum bagi seluruh pihak yang terlibat, sekaligus mencegah praktik alih daya dari potensi penyimpangan yang merugikan tenaga kerja. Dalam hal ini ada beberapa dasar

hukum Alih Daya yang di jadikan acuan oleh negara kita saat ini yaitu <sup>23</sup>:

Tabel 1 Dasar Hukum Alih Daya di Indonesia

| NO | DASAR HUKUM                                       | POKOK PENGATURAN                                            | STATUS                     |
|----|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 1. | UU No.13 Tahun 2003 Pasal 64 sd 66.               | Dasar penyerahan pekerjaan Alih Daya.                       | Berlaku (sebagian diubah). |
| 2. | UU No.6 Tahun 2023 Pasal 81 angka 18 & Pasal 61A. | Perubahan ketentuan Alih Daya, Uang Kompensasi.             | Berlaku .                  |
| 3. | PP No.35 Tahun 2021 Pasal 18 sd 20.               | Hubungan kerja, PKWT/PKWTT, Perlindungan Pekerja Alih Daya. | Berlaku .                  |
| 4. | Putusan MK No. 168/PUU/XXI/2023.                  | Amanat pembatasan jenis pekerjaan Alih Daya.                | Berlaku.                   |
| 5. | Permenaker No.7 Tahun                             | Jenis                                                       | Terbaru (30                |

<sup>23</sup> (View of Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia, n.d.-b)

|  |        |                                                      |                                                                                                                        |
|--|--------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | 2026 . | pekerjaan,perjanjian,sanksi,ketentuan<br>peralihan . | April 2026)<br>perusahaan<br>diberikan waktu<br>2 Tahun untuk<br>menyesuaikan<br>diri dengan<br>peraturan baru<br>ini. |
|--|--------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### C. Teori Yang Relevan

Teori perlindungan hukum pada dasarnya lahir dari perkembangan gagasan tentang pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia yang mulai menguat sejak abad ke-19. Kehadiran hukum dalam kehidupan bermasyarakat berperan untuk menyatukan sekaligus mengatur berbagai kepentingan yang sering kali saling bertentangan. Dalam fungsinya, hukum tidak hanya bersifat menyesuaikan dan luwes, tetapi juga mampu memberikan arah ke depan dengan sifat yang prediktif serta antisipatif<sup>24</sup>.

Di Indonesia sendiri lima Teori-teori perlindungan hukum menurut para ahli yaitu :

---

<sup>24</sup> (Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, n.d.)

1) Philipus M.Hadjon

Menurut Hadjon, perlindungan hukum adalah upaya menjaga harkat dan martabat manusia sekaligus menjamin pengakuan terhadap hak asasi setiap subjek hukum agar tidak diperlakukan sewenang-wenang. Ia membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu preventif dan represif. Perlindungan preventif memberi kesempatan kepada masyarakat untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan pemerintah ditetapkan, sehingga potensi sengketa bisa dicegah sejak awal. Sementara itu, perlindungan represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang sudah terjadi. Secara umum, perlindungan hukum merupakan jaminan dari negara agar setiap pihak dapat menjalankan hak dan kepentingan hukumnya sebagai subjek hukum.

2) Satjipto Rahardjo

Teori perlindungan hukum dari Satjipto Rahardjo berangkat dari gagasan tujuan hukum menurut Fitzgerald. Menurut Fitzgerald, hukum bertujuan untuk menyelaraskan dan mengatur berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan cara memberi perlindungan sekaligus membatasi kepentingan-kepentingan tersebut. Berdasarkan itu, Rahardjo memaknai perlindungan hukum sebagai upaya menjaga kepentingan seseorang dengan memberikan hak

atau kewenangan kepadanya agar dapat bertindak demi melindungi kepentingannya tersebut.

### 3) Soerjono Soekanto

Menurut Soekanto, perlindungan hukum pada dasarnya adalah upaya melindungi subjek hukum melalui perangkat atau aturan hukum yang ada. Ia juga menjelaskan bahwa keberhasilan penegakan hukum dan perlindungannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a) Undang-undang: aturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh pihak berwenang.
- b) Penegak hukum : semua pihak yang terlibat dalam proses penegakan hukum, baik langsung maupun tidak.
- c) Sarana/fasilitas : dukungan seperti SDM yang kompeten dan alat yang memadai.
- d) Masyarakat : lingkungan tempat hukum berlaku; penerimaan masyarakat jadi kunci terciptanya ketertiban.
- e) Kebudayaan : nilai, cipta, dan rasa yang berkembang dalam kehidupan sosial.

### 4) C.S.T. Kansil

Menurut C.S.T. Kansil, perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya hukum yang wajib diberikan oleh aparat

penegak hukum untuk menjamin rasa aman, baik secara mental maupun fisik, dari gangguan atau ancaman pihak mana pun.

5) Setiono

perlindungan hukum merupakan upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa yang bertentangan dengan hukum. Fungsinya adalah menciptakan ketertiban dan ketenangan agar setiap orang dapat menjalani hidup secara bermartabat<sup>25</sup>.

Sedangkan dalam penelitian ini teori yang digunakan sebagai acuan ialah teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon digunakan sebagai alat analisis yang penting untuk mengkaji praktik outsourcing di PT. X Jawa Timur. Secara konseptual, perlindungan hukum preventif seharusnya berfungsi sebagai langkah awal untuk melindungi pekerja,<sup>26</sup> khususnya agar isi perjanjian kerja tidak bertentangan dengan hak-hak normatif, terutama dalam aspek pengupahan yang kerap menjadi titik rawan dalam hubungan kerja alih daya. Namun demikian, apabila perlindungan preventif tersebut tidak mampu mencegah terjadinya pelanggaran, maka perlindungan hukum represif melalui mekanisme penegakan hukum dan pemberian sanksi menjadi hal yang wajib

---

<sup>25</sup> (Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, n.d.)  
<https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/?page=2> Diakses pada tanggal 30 April 2026

<sup>26</sup> *ibid*

dilakukan guna mengembalikan hak-hak pekerja yang terabaikan. Dengan menggunakan perspektif teori Hadjon, skripsi ini tidak hanya berfokus pada kajian normatif terkait pengaturan pengupahan, tetapi juga berupaya menganalisis secara komprehensif tingkat efektivitas penerapan perlindungan preventif dan represif di lapangan dalam memperkuat posisi tawar pekerja outsourcing yang relatif lemah di hadapan perusahaan. Oleh karena itu, kajian ini penting agar perlindungan terhadap hak upah tidak hanya bersifat formalitas normatif, melainkan benar-benar diwujudkan dalam praktik sebagai bentuk keadilan bagi pekerja, khususnya di sektor industri manufaktur.

#### **D. Asas Yang Relevan**

Asas kepastian hukum merupakan salah satu unsur fundamental dalam negara hukum. Secara konseptual, asas ini menuntut adanya aturan yang jelas, tegas, dan dapat diprediksi, sehingga setiap orang, baik individu maupun badan hukum, dapat memahami secara pasti hak dan kewajibannya. Menurut Utrecht, kepastian hukum memiliki dua makna utama. Pertama, adanya aturan yang bersifat umum agar setiap individu mengetahui tindakan apa yang diperbolehkan dan apa yang dilarang. Kedua, adanya jaminan perlindungan dari tindakan sewenang-wenang, karena dengan aturan yang bersifat umum tersebut, individu dapat mengetahui batasan tindakan negara

terhadap dirinya.<sup>27</sup>

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, asas kepastian hukum memiliki peran yang sangat penting, mengingat hubungan kerja melibatkan dua pihak yang kedudukannya tidak seimbang, yaitu pengusaha dan pekerja. Jika dikaitkan dengan permasalahan dalam penelitian ini, asas kepastian hukum seharusnya memberikan jaminan bahwa pekerja outsourcing mengetahui secara pasti besaran upah yang diterima, waktu pembayaran upah, serta hak-hak normatif lain yang melekat dalam hubungan kerja. Namun demikian, dalam praktiknya, hubungan tripartit dalam sistem outsourcing justru menimbulkan ketidakjelasan. Secara yuridis, pekerja terikat dengan perusahaan penyedia jasa, tetapi secara faktual bekerja untuk kepentingan perusahaan pengguna. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian hukum, terutama terkait tanggung jawab dalam pemenuhan upah yang kerap tidak jelas dan berpotensi saling dialihkan antara kedua perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, asas kepastian hukum menjadi parameter penting untuk menilai apakah sistem pengupahan dalam praktik outsourcing telah berjalan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

---

<sup>27</sup> (Teori Kepastian Hukum Menurut Ahli Politik, n.d.)