

## **Kajian Terhadap Ketentuan Peralihan Hubungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Dari Perusahaan Penerima Pekerjaan Kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan**

### **INTISARI**

**Oleh**

**Andre Farid Zulkarnain<sup>1</sup> dan Ari Hernawan<sup>2</sup>**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji peralihan hubungan kerja yang diatur dalam ketentuan Pasal 65 (8) dan Pasal 66 (4) apakah sudah tepat dengan syarat-syarat terjadinya hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 50 dan Pasal 52 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk mengetahui dan mengkaji pemaknaan beralihnya hubungan hukum dari perspektif perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima pekerjaan, pekerja dan juga Dinas Tenaga Kerja, serta untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana sebaiknya pengaturan mengenai beralihnya hubungan kerja dari perusahaan penerima pekerjaan kepada perusahaan pemberi kerja dilihat dari sudut pandang pekerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, dengan jenis penelitian *normative empiris*. Penelitian *normative* dilakukan melalui studi dokumen atas berbagai bahan hukum. Penelitian *empiris* dilakukan melalui penelitian dengan melakukan wawancara kepada narasumber dan responden dengan menggunakan daftar pertanyaan. Data hasil penelitian kepustakaan dan lapangan dianalisis secara kualitatif, hasil analisis disajikan secara deskriptif analitis.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ketentuan Pasal 65 (8) dan Pasal 66 (4) yang mengatur beralihnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja tidak tepat atau tidak sah menurut ketentuan Pasal 50 dan 52 tentang perjanjian kerja, karena tidak ditemukan peraturan lanjutan ataupun peraturan pelaksanaannya yang menyatakan bahwa peristiwa beralihnya hubungan kerja tersebut harus disertai dengan adanya perjanjian kerja seperti yang tercantum dalam Pasal 50 dan 52. Pemaknaan beralihnya hubungan kerja dari perspektif perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima pekerjaan, pekerja dan Dinas Tenaga Kerja sudah sesuai dan sejalan dengan maksud dari Undang-undang itu sendiri, walaupun seluruh pihak yang terlibat dalam wawancara tersebut menyatakan hal yang serupa mengenai bagaimana tata cara peralihan tersebut karena tidak diatur lebih lanjut. Dari sudut pandang pekerja, untuk kedepannya pengaturan mengenai beralihnya hubungan kerja ini diharapkan dilengkapi dengan hak memilih untuk menentukan mana yang terbaik bagi mereka.

Kata Kunci : *Outsourcing*, Beralihnya hubungan kerja, Perjanjian kerja.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada kampus Jakarta Tahun 2017.

<sup>2</sup> Dosen, Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

## **Study of Provisions for Transition of Labor Legal Relations from Outsourcing Companies to Job Provider Company**

### **ABSTRACT**

**By**

**Andre Farid Zulkarnain<sup>3</sup> dan Ari Hernawan<sup>4</sup>**

This study aims to find out and examine the transition of regular employment relations in the provisions of Article 65 (8) and Article 66 (4) whether it is appropriate to the terms of the conditions for the occurrence of employment relations as regulated in Article 50 and Article 52 of Law Number 13 of 2003 concerning Labor to know and assess the meaning of the shifting of legal relations from the perspective of employer companies, employer companies, workers and also the Manpower Office, as well as to know and review future arrangements regarding the shifting of employment relations from the employer to the employer company from the point of view the worker.

The method used in this research is descriptive analytical, with the type of empirical normative research. Normative research is carried out through the study of documents on various legal materials. Empirical research is conducted through research by conducting interviews with informants and respondents using the questionnaire. Data from the literature and field research results were analyzed qualitatively, the results of the analysis were presented in a descriptive analytical manner.

Based on the results of the study, it is known that the provisions of Article 65 (8) and Article 66 (4) which regulate the shifting of employment relations between workers and companies that receive work become employment relations between workers and companies that are inappropriate or illegal according to the provisions of Articles 50 and 52 of the agreement work, because no further regulations or implementing regulations have been found stating that the change in employment relationship must be accompanied by a work agreement as stated in Articles 50 and 52. The meaning of the shifting of work relations from the perspective of the employer company, employer company, worker and service Labor has been in accordance and in line with the intent of the Act itself, even though all parties involved in the interview stated similar things about how the transitional procedure was due to not being regulated further. From the point of view of the workers, for the future regulation regarding the shifting of employment relations is expected to be complemented by the right to choose which is best for them.

**Keywords:** Outsourcing, Switching work relations, Work agreements

---

<sup>3</sup> Master of Law students, Faculty of Law, Gadjah Mada University Jakarta campus in 2017.

<sup>4</sup> Lecturer, Postgraduate Masters Program in Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta.