

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia merupakan negara hukum, hal ini tercantum pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yaitu “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Hal ini bermakna Indonesia dalam mengatur masyarakat melalui instrumen peraturan perundang-undangan. Sebagai Negara hukum maka semua tindakan penyelenggaraan negara dan warga negara harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang tertulis. Salah satu instrumen peraturan perundang-undangan yang menunjukkan Indonesia negara hukum dalam bidang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Sebagai makhluk hidup, setiap manusia mengupayakan penghidupannya yang layak yaitu dengan bekerja agar kehidupannya sehari-hari dapat tercukupi, namun berbicara perihal hak pekerja yang seharusnya diperoleh perusahaan tempat ia bekerja masih seringkali dicurangi pihak penyedia pekerjaan, dalam hal ini perlunya kepastian hukum terhadap perlindungan hak bagi pekerja. Adapun menurut Sendjun H. Manulang tujuan hukum perburuhan yaitu :¹

1. untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat peraturan-peraturan yang bersifat memaksa

¹ Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta. hlm. 2

Untuk mencapai kepastian terhadap hak-hak yang diperoleh pekerja maka diperlukan kepastian hukum yang mengatur secara normatif hak-hak pekerja. Kepastian hukum merupakan kepastian nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi warga negara dari tindakan sewenang-wenang negara maupun pihak lain selain negara². Perlindungan hukum ialah salah satu fungsi daripada hukum itu sendiri, secara mendasar perlindungan hukum melekat pada setiap pekerja agar dapat menjamin hak-hak yang diperoleh, secara konstitusional hal ini diatur pada Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yaitu “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, melalui pasal ini dapat dikatakan setiap warga negara memperoleh jaminan perlindungan hukum baik dari segi hak sebagai pekerja. Secara spesifik perlindungan hukum bagi pekerja yaitu adanya undang-undang yang mengatur khususnya di bidang ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja), dan peraturan turunan lainnya.

Perlindungan buruh/pekerja mengandung makna segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada buruh/pekerja. Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berkaitan dengan peranan negara yang bersifat ganda, diaturlah fungsi negara dengan penyelenggaraan hak dan kewajiban asasi manusia. Di satu pihak negara dituntut untuk bertindak sesuai hukum. Senantiasa melindungi hak-hak asasi manusia, namun dipihak lain diharuskan menyelenggarakan kepentingan umum yang berupa kesejahteraan masyarakat. Salah satu yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, Pemerintah harus dapat memberikan perlindungan kepada para

² Anri Darmawan. (2021). Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. *Varia Hukum*, Volume 3. Halaman 5

tenaga kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing* sangatlah diperlukan mengingat kedudukan pekerja atau buruh berada pada kedudukan yang lebih rendah atau lemah. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh dimaksudkan agar dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan sebuah kesejahteraan bagi pekerja atau buruh.

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan peraturan yang baru saja diundangkan oleh pemerintah, dimana metode undang-undang ini berbeda dengan peraturan sebelumnya. Undang-undang ini dibentuk dengan metode *omnibus law* yang menyederhanakan 81 Undang-undang dengan 1.244 pasal ke dalam satu undang-undang. Pemerintah Indonesia menyadari hal ini perlu untuk mendapat perhatian untuk menyederhanakan peraturan perundang-undangan, yang tidak saja meliputi tenaga kerja tetapi meliputi semua hal, seperti: Modal asing, Pertanahan, Pengangkutan, ketenagakerjaan yang dihimpun menjadi satu yaitu Undang-Undang Cipta Kerja. Penggunaan metode *omnibus law* lazimnya digunakan oleh negara-negara *common law*, misalnya di Amerika Serikat.

Alih daya (*outsourcing*) merupakan penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.³Pihak-pihak yang meliputi sistem *outsourcing* ini terbagi 3 (tiga), yakni diantaranya adalah: perusahaan *principle* (pemberi pekerjaan), perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja⁴. Menurut Komang Priambada dalam bukunya & Agus Eka Maharta (2008) *Outsourcing* adalah Bahasa Indonesia

³ Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*., Jakarta, PT Pradnya Paramita, hlm. 147

⁴ Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum sahabat, hlm. 1.

diterjemahkan sebagai “alih daya”.⁵ *Outsourcing* adalah pilihan yang baik. Dalam lingkungan yang kompetitif, tidak ada perusahaan yang dapat memotivasi tingkat investasi yang diperlukan untuk menjadikan semua operasinya paling efisien. Melalui *outsourcing*, perusahaan dapat memfokuskan sumber daya atau fungsi internal mereka. Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

Dilihat dari bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* merupakan pemanfaatan tenaga kerja untuk dapat memproduksi atau melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.⁶ Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa alih daya (*outsourcing*) merupakan pendelegasian Sebagian pekerjaan perusahaan kepada perusahaan penyedia jasa yang hubungan kerjanya atas perusahaan penerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja/buruh. Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Dari pengertian terkait *outsourcing* secara yuridis formal dari segi hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur :

1. Penyerahan Sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan
2. Kepada perusahaan lainnya ; dan

⁵ I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing. Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Malang, Setara Press, hlm. 71,

⁶ Lalu Husni, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, hlm. 177

3. Melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh⁷

Dalam *outsourcing*, pengusaha dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 bahwa, perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Oleh karena itu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam *outsourcing* juga seyogyanya mencerminkan perlindungan hukum kepada pekerja sebagaimana tujuan negara yang telah dituangkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila dalam rangka tercapainya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pekerja *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim mengatakan bahwa hakikat “hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha”⁸ dan sebaliknya. Alih daya (*outsourcing*) secara jelas diatur oleh pemerintah dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal ini mengatur mengenai bagaimana hubungan kerja perusahaan penerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja/buruh, hak-hak yang diperoleh oleh pekerja *outsourcing* dan pekerjaan yang dapat didelegasikan oleh perusahaan kepada perusahaan penerima pekerjaan, perlindungan terkait pekerja alih daya dipertegas dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Permenaker 19 Tahun 2012) dimana mengatur lebih detail jenis pekerjaan yang di delegasikan yaitu *non-core business* serta akibat hukum

⁷ I Nyoman Putu Budiarta, *op.cit*, hlm 75

⁸ Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, hlm. 26.

atau sanksi bagi pengusaha yang tidak melakukan kewajiban pada pekerja atau melanggar ketentuan. Namun, pada praktiknya pekerja alih daya masih dikurangi dalam menerima hak seperti upah yang diberikan tidak sesuai dengan upah minimum dan pekerjaan yang dilakukan di luar daripada yang diperjanjikan. Di samping itu hal ini disebabkan juga karena faktor lapangan pekerjaan yang minim sehingga banyak pekerja yang kurang memperhatikan isi dari perjanjian kerja yang dimana tidak memperhatikan hak yang seharusnya diterima dan menyebabkan tidak sejahteranya pekerja itu sendiri.

Adapun dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, pekerja *outsourcing* dipekerjakan pada bagian inti perusahaan akan beralih kepada perusahaan pemberi kerja, namun juga apabila dalam kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak memenuhi syarat, maka akibatnya hubungan kerja juga beralih kepada perusahaan pemberi kerja.⁹ Hal ini juga berkaitan atas perlindungan pekerja *outsourcing*, agar perusahaan *usher* menekankan kepada vendor, apabila terjadi pergantian vendor maka masa kerja ini harus diperhatikan, sehingga nantinya apabila telah lewat jangka waktu, maka pekerja tersebut harus diangkat dan tidak merugikan perusahaan user yang berakibat menjadi pekerja di perusahaan *usher*

Sejak berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, beberapa subjek pada Undang-Undang Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Pada pasal yang mengatur tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau Alih Daya (*outsourcing*). Begitupun dengan Permenaker 19 Tahun 2012 yang sebelumnya mengatur terkait sanksi dan penagturan jenis pekerjaan yang didelegasikan pada bidang alih daya dihapus sebagaimana tertuang dalam Permenaker No. 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri

⁹ Endry Loman & Andari Yurikosari (2020), Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Outsourcing Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dipekerjakan Pada Pekerjaan Inti Perusahaan, *Jurnal Hukum Adigama*, Volume 3, hlm 550-551

Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan

Regulasi terkait alih daya saat ini untuk menggantikan Permenaker 19 Tahun 2012 diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35 Tahun 2021) yang sekaligus juga mengubah istilah *Outsourcing* menjadi Alih Daya. Hal ini menjadi perhatian bagi pekerja tersendiri, melihat selama sistem alih daya di Indonesia yang memiliki kesejahteraan lebih rendah jika dibandingkan karyawan kontrak/karyawan tetap khususnya dalam menerima hak-hak normatifnya sebagai pekerja seperti jaminan sosial dan berbagai tunjangan lainnya sebagaimana yang diterima oleh karyawan kontrak/tetap. Adapun pengaturan yang dihapus pada Pasal 64 dan 65 dan berubah pada pasal 66 bagi pekerja *outsourcing* yaitu ;

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/ buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah

Dengan dicabutnya pasal-pasal tersebut dalam Undang-Undang Cipta Kerja membuka kemungkinan bagi perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja dalam berbagai jenis pekerjaan, baik pekerja kontrak maupun tetap. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang ini maka penulisan mengambil judul skripsi **AKIBAT DAN PERLINDUNGAN HUKUM PADA PEKERJA ALIH DAYA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana akibat hukum bagi pekerja dalam hubungan alih daya berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan dan status hukum pekerja alih daya berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Dengan pemahaman latar belakang yang telah diuraikan serta isu hukum yang telah dirumuskan, maka akan dijelaskan mengenai ruang lingkup dari penelitian ini. Penelitian ini akan menguraikan ketentuan sistem alih daya (*outsourcing*) dan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) setelah diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja yang menghapus beberapa ketentuan, lalu bentuk perlindungan dan status hukum pekerja alih daya. Penulisan ini juga melakukan Analisa yang berdasar pada Undang-Undang Cipta Kerja.

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui dan membahas akibat hukum bagi pekerja dalam hubungan alih daya berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja
2. Untuk mengetahui dan membahas bentuk perlindungan dan status hukum pekerja alih daya Undang-Undang Cipta Kerja

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Dalam menulis penelitian ini, menggunakan teori yang memiliki kaitan langsung terhadap pokok permasalahan yang dibahas, yang dimana penulisan harus diikuti pemikiran teoritis yaitu adanya keterkaitan antara teori yang digunakan dengan kegiatan pengumpulan data, pengolahan analisa dan konstruksi data, Adapun teori ini berfungsi sebagai penulisan penelitian untuk memberikan arah serta menjelaskan gejala atau fenomena yang akan diamati

Teori yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah teori kepastian hukum oleh Soedikno Mertokusumo. Adapun pada prinsipnya kepastian hukum ini diperlukan agar adanya kepastian atas perlindungan bagi masyarakat itu sendiri khususnya dalam hal hak normatifnya.

Kepastian hukum merupakan nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari tindakan sewenang-wenang negara maupun pihak lain selain negara, sehingga hukum memberikan tanggung jawab kepada negara dan setiap orang atau pihak untuk menjalankannya¹⁰,

Menurut Soedikno Mertokusumo terkait kepastian hukum yaitu ;

¹⁰ I Nyoman Putu Budiarta, *op.cit* hlm. 190

“Perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu”

Dalam memahami nilai kepastian hukum yaitu bahwa nilai kepastian hukum memiliki hubungan erat dengan instrument hukum positif dan peran negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif. Negara pun disini memiliki tanggung jawab untuk menjalankan dan menegakannya.

Teori ini akan berfungsi agar lebih jelas dalam mengeksekusi terkait kepastian akibat hukum bagi pihak-pihak dalam sistem alih daya dan juga perlindungan hukum bagi pekerja alih daya itu sendiri. Mengingat bahwa diundangkannya Undang-Undang tentang Cipta Kerja yang menghapus dan merubah berbagai pengaturan dalam sistem ini.

Dengan demikian teori kepastian hukum terhadap pekerja alih daya (*outsourcing*) agar memberikan kepastian hukum untuk memperoleh perlindungan baik dari sisi status hukum, hak normatif dan pertanggungjawaban perusahaan alih daya terhadap pekerja itu sendiri.

2. Kerangka Konsep

Dalam menulis penelitian ini diperlukannya kerangka konseptual yang konsisten agar tidak menimbulkan imperetasi ganda pada pembahasan berikutnya. Istilah yang digunakan peneliti ialah ;

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- b. Tenaga kerja adalah setiap orang melakukan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan barang maupun jasa dengan keahliannya sendiri. (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan)

- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja berdasarkan perintah atau perjanjian pemberi kerja lalu, menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- e. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- f. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- g. Alih Daya (*outsourcing*) menurut Amin Widjaja Tunggal (2008) ialah usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak¹¹
- h. Perlindungan Hukum

Secara etimologis, perlindungan diartikan sebagai tempat berlindung, perbuatan memperlindungi¹² Frasa “Segenap Bangsa Indonesia” berarti mencakup pekerja dalam hal ini termasuk pekerja *outsourcing*. Selanjutnya dikatakan bahwa perlindungan hukum

¹¹ I Nyoman Putu Budiarta, *op.cit*, hlm. 72

¹² Muliono, Anton M., dkk, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka. hlm. 595.

pekerja, baik dengan maupun tanpa bantuan organisasi pekerja, melalui peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja pada kedudukan yang layak sebagai manusia.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan hukum normatif yaitu meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).¹³ Pada hakikatnya jenis penelitian ini ialah meneliti serta mengkaji studi dokumen hukum dengan konsep peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, asas dan prinsip hukum, teori hukum, dan doktrin / pendapat para ahli. Menurut Soerjono Soekanto dikatakan, bahwa penelitian yang bersifat deskriptif analitis, dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala tertentu. Ini bertujuan untuk mempertegas hipotesis, agar dapat memperluas teori-teori lama, atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru.¹⁴ Segala publikasi tentang hukum meliputi jurnal hukum, artikel hukum maupun jenis tulisan lainnya yang memiliki relevansi terkait permasalahan/ dalam skripsi ini memiliki relevansi langsung.

¹³ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm 34

¹⁴ Soerjono Soekanto, 1992, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia Press hlm 10

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier atau bahan non hukum¹⁵.

Data primer primer menurut Soerjono Soekanto mengatakan bahwa :

Hukum merupakan bagian dari pergaulan hidup manusia, yang terwujud dalam perilaku manusia maupun di dalam perangkat kaidah-kaidah yang sebenarnya juga merupakan abstraksi dari perilaku manusia. Dengan demikian, maka perilaku manusia dan ciri-cirinya yang mencakup perilaku verbal dan perilaku nyata (termasuk hasil dari perilaku manusia dan ciri-cirinya tersebut), seperti peninggalan fisik, bahan-bahan tertulis dan data hasil simulasi merupakan data yang penting dalam penelitian hukum¹⁶

Adapun bahan hukum primer sendiri terdiri atas peraturan perundang-undangan, yurisprudensi dan traktat, lalu bahan hukum sekunder sendiri yaitu bahan hukum yang menjelaskan terhadap bahan hukum primer itu sendiri seperti jurnal ilmiah, hasil penelitian koran, pamphlet, berita di internet dan rancangan perundang-undangan, terakhir bahan hukum tersier ialah bahan hukum yang menjelaskan terkait bahan hukum primer dan sekunder seperti leksikon dan kamus ensiklopedi

Jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini menggunakan data primer dan sekunder, berikut rincinya :

a. Bahan Hukum Primer

Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan ini sebagai berikut :

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

¹⁵ Mukti Fajar, Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar hlm 160

¹⁶ Soerjono Soekanto, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, hlm 51

- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan penjelasan lebih lanjut dari bahan hukum primer itu sendiri, Adapun sumber data sekunder ini terdiri atas leksikon dan kamus ensiklopedi.

G. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini terdiri atas ;

- (a). Latar Belakang Permasalahan;
- (b). Perumusan Masalah;
- (c). Ruang Lingkup Penelitian
- (d). Maksud dan Tujuan Penelitian;
- (e). Kerangka Teori dan Kerangka Konsep;
- (f). Metode Penelitian;
- (g). Sistematika Penulisan
- (h) Daftar Kepustakaan (buku referensi yang dipergunakan)

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini memuat penjelasan dari kerangka teori dan kerangka konsep pada Bab 1 yang menjadi landasan atau dasar dalam melakukan penulisan skripsi, termasuk yang akan dipergunakan dalam membuat analisis permasalahan

Bab III : Akibat Hukum Bagi Pekerja Dalam Hubungan Alih Daya

Pada bab ini memuat dan menjelaskan terhadap akibat hukum bagi pekerja dalam hubungan alih daya (*outsourcing*) berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Bab IV : Perlindungan dan Status Hukum Pekerja Alih Daya Ditinjau Pada Undang-Undang Cipta Kerja

Pada bab ini menguraikan bentuk perlindungan dan status hukum pekerja alih daya berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Bab V : Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran.