

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana termaktub dalam Pasal 4 Undang-Undang NRI Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, adalah memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemerintah Indonesia telah mengambil berbagai langkah proaktif dan strategis untuk mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan. Dalam rangka memperkuat sektor ketenagakerjaan dan memastikan kesejahteraan bagi seluruh lapisan masyarakat, berbagai kebijakan dan program telah diterapkan. Kebijakan Pemerintah dalam pembangunan ketenagakerjaan secara pokok tertuang dalam UU Ketenagakerjaan, sebagai pelaksanaan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945, yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup> Kemudian dalam perkembangannya, Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dikenal dengan *Omnibus Law* Cipta Kerja yang disahkan pada 5 Oktober 2020, yang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja ini hadir untuk mereformasi regulasi dalam penyederhanaan peraturan perundang-undangan dari adanya ketidak sinkronan berbagai peraturan perundang-undangan, serta dapat memangkas beberapa aturan yang dinilai pemerintah saling tumpang tindih dan memperlambat

---

<sup>1</sup> Penjelasan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja

tujuan pemerintah.<sup>2</sup>

Sejak dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja dengan metode *Omnibus Law* telah dilakukan beberapa perubahan dan penghapusan ketentuan regulasi yang dimuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang berkenaan dengan pengupahan, dimana perubahan regulasi ketenagakerjaan ini dianggap sangat menciderai rasa keadilan dan menurunkan tingkat kesejahteraan sehingga pada akhirnya merugikan para pekerja/buruh Indonesia, bekerja tapi tetap miskin.

Beberapa poin perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca-implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, yang terkait dengan pengupahan diantaranya sebagai berikut:

1. Standar Upah dan Tunjangan

Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menetapkan standar upah minimum dan menentukan wilayah di mana upah regional bisa lebih rendah dari upah nasional, hal ini dianggap dapat mengarah pada penurunan standar upah dan tunjangan bagi pekerja.

2. Penghapusan Upah Sektoral

Pencabutan upah minimum sektoral dilakukan melalui UU Cipta Kerja tanpa penjelasan atau pedoman yang jelas sehingga menimbulkan ambiguitas dan kebingungan dalam implementasinya. Setelah penghapusan upah minimum sektoral, dunia usaha kini diwajibkan untuk mematuhi peraturan upah minimum umum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

3. Perubahan struktur upah

Undang-undang Cipta Kerja merubah struktur upah bagi pekerja, beberapa poin terkait upah yang sebelumnya diatur dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya dibatalkan oleh UU Cipta Kerja. Pasal 88 ayat (2) dan ayat (3) UU Cipta Kerja mengatur bahwa pekerja atau buruh hanya memiliki 7 (tujuh) jenis upah.

---

<sup>2</sup> Bimantya & Masnun, 2023, *Dinamika Perjalanan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puu-Xviii/2020 Tentang Uji Formil Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja)*. Novum: Jurnal Hukum, 2, 34–43.hlm. 40

#### 4. Pengurangan jenis upah

Regulasi ketenagakerjaan pasca undang-undang cipta kerja telah menimbulkan penurunan kinerja dan produktivitas kerja,<sup>3</sup> hal ini terjadi karena perubahan hukum yang mengatur tanggung jawab pemerintah dalam menjaga kelangsungan komitmen dan motivasi para pengusaha, khususnya berkaitan dengan pengupahan.

Terdapat beberapa faktor yang berkontribusi pada pengupahan tenaga kerja pasca Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan, yaitu faktor pengaruh hukum dimana kebijakan pemerintah yang mengatur tanggung jawab bisnis ini dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja, keputusan penetapan upah yang tidak sesuai dengan kondisi pasar dan beban kerja yang ditetapkan dapat mengindikasikan pelanggaran atas hak warga negara dalam memperoleh upah kerja yang adil, serta keterbatasan otoritas pemerintah dalam menjaga kelangsungan komitmen dan motivasi para pengusaha yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.

Undang-Undang Cipta Kerja menghapus kewajiban pemberlakuan Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk setiap provinsi. Hal ini berarti penetapan upah minimum kini lebih bersifat nasional dan bisa ditentukan oleh pemerintah pusat. Hak sosial dari pekerja informal pun menjadi poin yang tidak diperhatikan dalam regulasi baru pada Undang-Undang Cipta Kerja. Pekerja informal seringkali tidak diakomodasi dalam sistem regulasi yang baru. Penyesuaian terhadap hak-hak sosial, seperti hak untuk mendapatkan upah yang adil, menjadi perhatian penting.

Pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja, ada ketidakpastian terkait dengan implementasi dan dampak nyata pada upah buruh. Terjadi pertentangan antara dua regulasi dasar dalam hak tenaga kerja, yakni Undang-Undang Dasar NRI 1945 Pasal 28 yang menjamin setiap warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sementara pada undang-undang Cipta Kerja yang baru saja diberlakukan, banyak

---

<sup>3</sup> Chadijah, F., & Valiant Salomo, 2023, *MINISTRATE Analisis Kebijakan Pengupahan pada Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Analisis: Kebijakan Pengupahan Negara Indonesia dan Australia)*. Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah, 5(2), 243–255.hlm. 246

poin-poin yang mengurangi bahkan menghilangkan hak buruh untuk mendapatkan hak upah yang maksimal, sesuai dengan beban kerja yang diemban. Celah dan konflik dalam regulasi ini dianggap berbahaya, karena dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk kepentingan dan keuntungan pihak - pihak tertentu.

Hal ini bisa menjadi sumber kekhawatiran bagi pekerja dan serikat buruh. Negara tidak seharusnya mengurangi bahkan menghilangkan hak pekerja dalam perubahan regulasi ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan cara mengubah, menghapus melalui Undang-Undang Cipta Kerja dengan metode *omnibus law*, melainkan seharusnya Undang-Undang Cipta Kerja yang baru dibentuk untuk memberikan jaminan perlindungan sehingga terpenuhi hak-hak para pekerja tersebut.

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, seperti yang diamanatkan oleh Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Pembangunan dilakukan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.<sup>4</sup>

Seharusnya pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja dengan metode *Omnibus Law* kluster ketenagakerjaan, sejalan dengan prinsip legislasi yang disampaikan oleh Jeremy Bentham yang menghendaki persyaratan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yaitu gagasan harus jelas dan tepat berpedoman pada kata manfaat, menegakkan kesatuan dan kedaulatan dan tegas membedakan segala kesatuan dan kedaulatan lain. Logikamanfaat tercapai karena niatnya memperhitungkan antara penderitaan dan kesenangan, sehingga bila prinsip manfaat diadopsi akan memandang sifat baik sebagai suatu kebajikan. Prinsip manfaat merupakan dasar dari suatu sistem penalaran.<sup>5</sup>

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mengkaji dan menganalisis lebih lanjut serta menjadikannya sebagai karya ilmiah dengan judul **Pengaturan Upah**

---

<sup>4</sup> Muhamad Sadi Is, dan Sobandi, 2020, *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*(Jakarta : Kencana ,2020. hlm 151

<sup>5</sup> Bentham, Jeremy, 2016, *Teory Perundang-undangan*, judul asli :*The Theory of Legislation*. Nuansa Cendekia, Bandung, hlm. 25

**Pekerja Alih Daya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) Klaster Ketenagakerjaan Berdasarkan Teori Pengupahan.** Hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan *iusconstituendum*. Regulasi ketenagakerjaan yang dibentuk oleh negara seharusnya tidak merugikan hak asasi ataupun menciderai rasa keadilan para pekerja.

#### **B. Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang yang diuraikan diatas, Skripsi dengan judul **Pengaturan Upah Pekerja Alih Daya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) Klaster Ketenagakerjaan Berdasarkan Teori Pengupahan,** maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah konsep pengupahan pekerja alih daya sebelum dan sesudah Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023)?
2. Bagaimanakah jaminan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam pengupahan pekerja alih daya pada Undang-Undang Cipta Kerja (Undang undang Nomor 6 Tahun 2023) berdasarkan teori pengupahan?

#### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui konsep pengupahan pekerja alih daya sebelum pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan (Undang undang Nomor 6 Tahun 2023)
2. Untuk mengetahui konsep pengupahan pekerja alih daya setelah pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023)
3. Untuk mengetahui jaminan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam pengaturan upah pekerja alih daya di Indonesia.

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Skripsi dengan judul **Pengaturan Upah Pekerja Alih Daya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) Klaster Ketenagakerjaan Berdasarkan Teori Pengupahan,** maka tujuan umum dan khusus penelitiannya

adalah untuk:

#### **a. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum yang telah ada saat ini agar dapat diterapkan sebagaimana mestinya terkait dengan pengaturan Upah Pekerja Alih Daya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) Klaster Ketenagakerjaan dan permasalahan hukum yang di teliti, sehingga penelitian ini diharapkan untuk:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis konsep pengupahan pekerja alih daya sebelum dan sesudah Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan (Undang undang Nomor 6 Tahun 2023).
2. Untuk mengkaji dan menganalisis jaminan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam pengupahan pekerja alih daya pada Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan (Undang undang Nomor 6 Tahun 2023) berdasarkan teori pengupahan.

#### **b. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai pemenuhan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar derajat strata Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum, Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan ilmu hukum terkait dengan *paradigm science as a process* (ilmu hukum sebagai proses) dan paradigma bahwa ilmu tidak pernah mandeg (final) dalam pengertian atas kebenaran di bidang pengupahan tenaga kerja alih daya di Indonesia, serta sudut pandang konsep *Omnibus Law* yang diterapkan dalam pengupahan pekerja alih daya.

#### **E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep**

##### **1. Kerangka Teori**

Kerangka teori adalah identifikasi teori teori yang dijadikan landasan

berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian atau dengan kata lain untuk mendeskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan.

Fungsi teori adalah untuk menerangkan, meramalkan, memprediksi dan menemukan keterpautan fakta-fakta yang ada secara sistematis, sehingga kerangka teori berfungsi sebagai pisau analisis untuk menjawab permasalahan atau rumusan masalah terhadap permasalahan hukum (isu hukum) dalam penelitian.

Untuk membahas dua pokok permasalahan yang telah diungkapkan sebelumnya, maka teori yang digunakan sebagai landasan adalah sebagai berikut:

**a. Teori Keadilan**

Teori yang melandasi penelitian ini salah satunya adalah teori keadilan (*equity theory*). Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata “adil” yang berarti: tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang.<sup>6</sup> Teori keadilan lahir dari kritik terhadap teori *positivism* dan salah satu tokoh yang mengembangkan teori ini ialah John Rawls.

John Rawls, adalah seorang profesor dan pengajar di beberapa universitas terkemuka di Amerika Serikat seperti *Cornell University*, MIT, dan *Harvard University*. Rawls mengembangkan teori keadilan yang dikenal sebagai “*Justice as Fairness*”. Dalam bukunya yang berjudul “*Theory of Justice*”, Rawls menyatakan bahwa keadilan tidak dapat ditemukan dalam kesejahteraan yang lebih besar jika hal itu didapatkan dengan mengorbankan individu yang kurang beruntung. Bagi Rawls, untuk menciptakan kehidupan yang adil dan memuaskan, diperlukan kerja sama dengan pembagian keuntungan yang melibatkan semua pihak, termasuk mereka yang kurang beruntung.

Konsep penting dalam teori Rawls adalah:

*a. The Original Position*

Suatu kondisi di mana individu rasional membuat pilihan tanpa mengetahui informasi tentang situasi atau keadaan mereka sendiri.

*b. The Veil of Ignorance*

---

<sup>6</sup> Alwi, Hasan dkk. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. DEPDIKNAS: Balai Pustaka. Hlm. 517

Konsep di mana individu dalam the original position tidak memiliki pengetahuan tentang posisi atau situasi mereka dalam masyarakat.

c. *Basic Structure Social*

Struktur sosial dasar yang dibentuk setelah individu-individu mengikatkan diri pada perjanjian.

Rawls melihat kepentingan utama keadilan adalah (1) jaminan stabilitas hidup manusia, dan (2) keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bersama.<sup>7</sup> Rawls mempercayai bahwa struktur masyarakat ideal yang adil adalah struktur dasar masyarakat yang asli dimana hak-hak dasar, kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, kesempatan, pendapatan, dan kesejahteraan terpenuhi. Kategori struktur masyarakat ideal ini digunakan untuk menilai apakah institusi-institusi sosial yang ada telah adil atau tidak dan melakukan koreksi atas ketidakadilan sosial.<sup>8</sup> Berdasarkan pendapat tersebut, penulis memilih teori keadilan yang dikemukakan oleh Rawls tersebut sebagai pisau analisis.

**b. Teori Pengupahan**

Teori pengupahan sebagai salah satu teori yang melandasi penelitian ini, akan menggunakan teori pengupahan yang dikenal dengan teori Upah Besi. Teori upah ini dikemukakan oleh Ferdinand Lassalle, sebagai kritik dari teori upah normal. Menurutnya, upah yang diterima pekerja merupakan upah yang minimal sehingga pengusaha dapat meraih laba yang sebesar-besarnya.

Penerapan sistem upah normal menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena kaum buruh berada dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh para produsen. Berhubungan dalam kondisi tersebut maka teori ini dikenal dengan teori upah besi. Untuk itu Lassalle menganjurkan untuk menghadapi kebijakan para produsen terhadap upah agar dibentuk serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan upaya buruh/pekerja dalam usahanya menentang teori upah agar mereka dapat mencapai kesejahteraan hidup.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Fattah, 2013, "Teori Keadilan Menurut John Rawls", Jurnal TAPIs, Vol.9 No.2 Juli-Desember 2013, hlm. 32.

<sup>8</sup> *Ibid*

<sup>9</sup> Asikin, Zaenal. 2012, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 88

Pemilihan teori ini sebagai teori dasar, dilatarbelakangi oleh relevansi yang cukup besar antara teori upah besi dengan sistem pengupahan pekerja alih daya. Dalam konteks pekerja alih daya, perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tambahan dapat memanfaatkan layanan alih daya untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mempertahankan eksistensi bisnisnya. Teori upah besi membantu memahami bagaimana interaksi antara permintaan tenaga kerja oleh perusahaan dan penawaran tenaga kerja oleh perusahaan alih daya mempengaruhi penentuan tingkat upah.

Teori ini menggambarkan posisi pekerja alih daya dalam proses pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa memiliki kekuatan yang lemah dan tidak memiliki daya tawar yang seimbang, sehingga pekerja alih daya lebih cenderung sebagai pihak yang pasif dalam proses pengupahan. Dan diharapkan teori ini dapat memberikan kerangka kerja yang berguna untuk menganalisis sistem pengupahan pekerja alih daya dan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah.

## **2. Kerangka Konsep**

Kerangka konsep adalah uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Konsep yang digunakan adalah:

### **a. Pembentukan perundang-undangan**

Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menurut Pasal 1 angka 1 Undang-undang No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan ialah “pembuatan Peraturan Perundang-undangan yang mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan”.

### **b. Peraturan perundang-undangan**

Peraturan perundang-undangan menurut UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dan UU No 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 ialah “peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk

atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan”.

c. Upah

Menurut Pasal 1 ayat (30) UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan 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 atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam pengupahan apapun akan dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu mendapatkan profit semaksimal mungkin. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan cara yaitu dengan menggunakan Sumber Daya Manusia yang terampil dan cerdas di bidangnya masing-masing.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya guna mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pekerjaan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

d. Pengaturan Upah

Konsep pengaturan upah merujuk pada berbagai mekanisme, kebijakan, atau sistem yang digunakan oleh pemerintah, organisasi, atau lembaga lainnya untuk menetapkan tingkat upah dalam suatu ekonomi. Pengaturan upah bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja menerima kompensasi yang adil dan layak atas pekerjaan yang mereka lakukan, serta untuk mengendalikan berbagai aspek ekonomi seperti inflasi, ketimpangan pendapatan, dan kondisi ketenagakerjaan.

e. Pekerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6

Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk lain. Tidak berbeda jauh dengan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang juga menyebutkan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Tenaga kerja merupakan orang yang bekerja (mengerjakan sesuatu) seperti pegawai, pekerja, dan lain sebagainya; dan Tenaga kerja adalah orang yang mampu dalam melakukan pekerjaan, baik di dalam dan di luar hubungan kerja. Pada penelitian ini, pekerja yang menjadi objek penelitian adalah pekerja alih daya.

f. Alih Daya

Alih daya merupakan tindakan mengalihkan beberapa aktifitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.<sup>10</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/tenaga kerja dapat diartikan sebagai seseorang yang bekerja (melakukan suatu tugas) atau seseorang yang mampu melakukan pekerjaan. Pengalihdayaan, sebagaimana didefinisikan oleh para ahli, mengacu pada pendelegasian proses atau fungsi bisnis tertentu kepada penyedia layanan pihak ketiga. Praktik ini memungkinkan perusahaan mengurangi biaya, meningkatkan efisiensi, dan fokus pada kompetensi inti mereka. Alih daya, yang diterjemahkan menjadi “kekuatan lain” dalam bahasa Inggris, dapat diartikan sebagai pengalihan wewenang atau kendali kepada entitas eksternal untuk pelaksanaan tugas tertentu.

*International Association of Outsourcing Professionals* (IAOP) mendefinisikan outsourcing sebagai kemitraan strategis antara dua entitas dimana satu pihak memberikan layanan kepada pihak lainnya berdasarkan ketentuan kontrak. Tujuan utamanya adalah mencapai penghematan biaya, meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan kualitas layanan, dan

---

<sup>10</sup> Maurice, Greaver, 1988. *Strategic Outsourcing : A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives* : New York: AMACOM. hlm. 175

mendapatkan akses terhadap keterampilan atau keahlian khusus yang mungkin tidak tersedia di perusahaan.

Alih daya atau *outsourcing* adalah praktik bisnis strategis di mana perusahaan mendelegasikan fungsi atau proses tertentu kepada penyedia layanan pihak ketiga yang berlokasi di negara lain untuk penghematan biaya dan peningkatan efisiensi operasional sambil fokus pada kompetensi inti mereka.

g. *Omnibus Law*

*Omnibus Law* adalah suatu metode atau konsep pembuatan regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu peraturan dalam satu payung hukum. Regulasi yang dibuat senantiasa dilakukan untuk membuat undang-undang yang baru dengan membatalkan atau mencabut juga mengamandemen beberapa peraturan perundang-undangan sekaligus.

Konsep *Omnibus Law* ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai undang-undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, metode omnibus adalah metode penyusunan peraturan perundang-undangan dengan cara: (1) memuat materi muatan baru; (2) mengubah materi muatan yang memiliki keterkaitan dan/atau kebutuhan hukum yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang jenis dan hierarkinya sama; dan/atau (3) mencabut peraturan perundang-undangan yang jenis dan hierarkinya sama, dengan menggabungkannya ke dalam satu peraturan perundang-undangan untuk mencapai tujuan tertentu.

h. Hak Asasi Manusia

Istilah Hak Asasi Manusia (HAM) yang merupakan terjemahan dari istilah

*droits de l'homme* dalam bahasa Perancis yang berarti hak manusia, atau dalam bahasa Inggris *human rights*, yang dalam bahasa Belanda disebut *menselijke rechten*. Hak tersebut merupakan hak yang melekat pada manusia sebagai insan ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, atau hak-hak dasar yang prinsip sebagai anugerah ilahi yang karena hak-hak itu manusia bersifat luhur dan suci.<sup>11</sup>

Definisi Hak Asasi Manusia (HAM) menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) adalah:

“seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan dan merupakan anugerah yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi negara, hukum, pemerintah, dan tiap orang, demi kehormatan, harkat, dan martabat manusia, dengan demikian Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak yang melekat pada diri setiap manusia sejak awal dilahirkan yang berlaku seumur hidup dan tidak dapat diganggu gugat oleh siapa pun”

Hak asasi manusia dalam konteks tenaga kerja alih daya, khususnya yang berkaitan dengan masalah upah, merupakan aspek penting dalam memastikan kondisi kerja yang adil bagi semua individu yang terlibat. Ketika mengkaji hak asasi manusia di bidang tenaga kerja *outsourcing*, penting untuk mempertimbangkan berbagai standar dan konvensi internasional yang melindungi hak-hak pekerja, terlepas dari status pekerjaan mereka.

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR), yang diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada Tahun 1948, berfungsi sebagai dokumen dasar yang menguraikan hak asasi manusia yang mendasar yang harus dilindungi secara universal. Pasal 23 UDHR secara khusus membahas hak atas pekerjaan, kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, serta perlindungan terhadap pengangguran. Selain itu, Organisasi Perburuhan Internasional / *International Labour Organization* (ILO) menetapkan standar ketenagakerjaan internasional melalui konvensi dan rekomendasi yang didorong untuk dijunjung oleh negara-negara anggota. ILO menekankan pentingnya mendorong peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif

---

<sup>11</sup> Mughni, Syafiq. 2007. *Pendidikan Kewarganegaraan Demokrasi, Hak Asasi Manusia (HAM), Civil Society, dan Multikulturalisme*. Yogyakarta: Nuansa Aksara. Hlm. 76

dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan martabat manusia. Ketika diterapkan pada pengaturan tenaga kerja *outsourcing*, standar-standar hak asasi manusia internasional ini menjadi sangat penting dalam melindungi hak-hak pekerja yang dipekerjakan oleh kontraktor pihak ketiga atau agen alih daya.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam suasana Pendekatan Yuridis Normatif. Penelitian hukum dengan pendekatan yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian hukum normatif mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap hukum-hukum dengan taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.<sup>12</sup> Adapun data-data yang menjadi obyek penelitian dalam kajian ini adalah peraturan perundang-undangan, perjanjian antara pekerja dengan perusahaan/majikan, dan pendapat para ahli hukum. Data-data tersebut akan ditelaah satu per satu secara cermat guna menemukan asas-asas hukum, sistematik hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan taraf sinkronisasi horizontal dalam data-data tersebut satu sama lain.

### **2. Jenis Data dan Bahan Hukum**

Penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang mempergunakan sumber data sekunder atau data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang disebut bahan hukum.

Bahan hukum ini dikelompokkan menjadi bahan hukum primer, sekunder dan tersier, sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

#### **a. Bahan hukum primer**

Bahan hukum ini terdiri atas peraturan perundang-undangan dan

---

<sup>12</sup> Soekanto & Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali, hlm, 15

yurisprudensi yang terkait dengan ketenagakerjaan, pengupahan dan lainnya yang relevan dan terkait dengan ketenagakerjaan dan pengupahan pekerja alih daya di Indonesia.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum ini terdiri atas berbagai rancangan perundang-undangan, hasil penelitian, buku-buku teks yang relevan, karya tulis ilmiah berupa jurnal hukum, Skripsi dan artikel di dalam majalah maupun online yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan pengupahan pekerja alih daya di Indonesia.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang dapat menjelaskan baik bahan hukum primer maupun sekunder, berupa kamus/ensiklopedia, bibliografi dan bahan lain yang relevan dan terkait dengan ketenagakerjaan dan pengupahan pekerja alih daya di Indonesia.

### 3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti ada dua jenis yaitu Pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yang diuraikan sebagai berikut:

a. Pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani.

Dalam metode pendekatan peraturan-undangan, peneliti perlu memahami hirarkhi, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan. Telah didefinisikan dalam UU No 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum. Dari pengertian tersebut,

secara singkat dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan *statute* berupa legislasi dan regulasi. Dengan demikian pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi.

b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatar belakangnya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan yang berkaitan dengan konsep-konsep yang digunakan.

Pendekatan ini dipakai untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan pengupahan pekerja alih daya dan penormaan dalam suatu perundang-undangan apakah telah sesuai dengan ruh yang terkandung dalam konsep-konsep hukum yang mendasarinya. Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan atau doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Pandangan atau doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan pengupahan pekerja alih daya di Indonesia.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Data dan bahan hukum baik dikumpulkan dengan menyortir berbagai literatur hukum yang relevan lalu dikelompokkan sesuai bahasan yang ada di dalam penelitian ini. Pelaksanaan pengumpulan bahan hukum yang diperlukan berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku dan artikel yang telah ditulis oleh para ahli yang berhubungan dengan konsep pengupahan pekerja alih daya baik sebelum dan sesudah Undang-Undang Cipta Kerja.

## **5. Teknik Pengolahan Data**

Pada penelitian normatif, pengolahan data berwujud kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan hukum tertulis, dengan cara melakukan seleksi data sekunder atau bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum, dan menyusun data penelitian tersebut secara sistematis dan logis, artinya adanya hubungan dan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya untuk mendapat gambaran umum dari hasil penelitian, kemudian dilakukan analisis data untuk dicarikan solusi yang bersifat objektif serta dapat dipertanggungjawabkan.

## **6. Analisis Data**

Teknik analisis data yang diterapkan di dalam penelitian ini yaitu teknik deskriptif kualitatif yaitu penelitian dengan cara menguraikan suatu kondisi dan berbagai fakta mengenai objek penelitian yang dikaitkan dengan penggunaan berbagai teori hukum yang telah penulis paparkan pada bagian sebelumnya. Fakta hukum dianalisis dengan undang-undang, teori, dan doktrin atau pendapat ahli guna menemukan jawaban atas rumusan masalah yang telah penulis kemukakan di atas dan akan dibahas lebih lanjut.

Pendekatan di dalam mengemukakan fakta hukum bersifat Yuridis Normatif, di mana seluruh bahan hukum disusun lalu dianalisis berdasarkan pengelompokan masalah atau temuan dengan menggunakan logika atau pola pikir konvensional. Hasil penelitian tersebut kemudian diargumentasikan sebagai bentuk preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seyogyanya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika merupakan gambaran singkat secara keseluruhan mengenai suatu karya ilmiah khususnya penulisan skripsi, dengan tujuan agar mudah dipahami oleh pembaca mengenai hal-hal apa saja yang dimuat dalam skripsi.

Substansi Skripsi ini terdiri dari bab-bab, sub bab, sub dari sub bab dan daftar pustaka, yang diuraikan secara rinci serta disusun secara hierarki antaratasu

dan lainnya saling berkaitan, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Terdiri dari Judul Penelitian, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Tujuan Penelitian, Kerangka Teori dan Kerangka Konsep, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Memuat kajian teori dan kajian pustaka yang dipergunakan dan berkaitan dengan pengupahan pekerja alih daya berdasarkan Undang Undang Cipta Kerja sebagai pokok masalah penelitian.

**BAB III : PENGATURAN UPAH PEKERJA ALIH DAYA SEBELUM DAN SESUDAH UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

Bab ini memuat hasil analisis berdasarkan rumusan masalah pertama

**BAB IV : JAMINAN HAK ASASI MANUSIA (HAM) DALAM PENGUPAHAN PEKERJA ALIH DAYA PADA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA KLASER KETENAGAKERJAAN) (UNDANG UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023) BERDASARKAN TEORI PENGUPAHAN**

Bab ini memuat hasil analisis berdasarkan rumusan masalah kedua

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini menyimpulkan hasil penelitian dan saran yang akan disampaikan dari hasil penelitian ini.