

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Tumbuhnya ekonomi global dan kemajuan teknologi yang cepat menyebabkan persaingan usaha yang sangat ketat. Bisnis harus beradaptasi dengan tuntutan pasar yang memerlukan pelayanan pelanggan yang lebih baik dalam lingkungan yang sangat bersaing ini. Karena persaingan yang meningkat di pasar, perusahaan di Indonesia sekarang lebih mempertimbangkan bisnis inti. Dengan mengalih daya kegiatan, perusahaan dapat lebih fokus dalam menjalankan aktivitas utamanya. Ini memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat menanggapi tuntutan. Selain itu, peningkatan terus-menerus jumlah pekerja yang tidak sesuai dengan lapangan kerja adalah salah satu masalah ketenagakerjaan saat ini di Indonesia. Dengan pertumbuhan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat, persaingan usaha yang sangat ketat muncul di seluruh dunia. Oleh karena itu, semakin banyak perusahaan yang melakukan alih daya, yaitu menyerahkan satu atau beberapa bagian operasi perusahaan yang sebelumnya dikelola sendiri kepada perusahaan lain.<sup>1</sup>

Sebelum diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

---

<sup>1</sup> Mohammad Zaki Hussein, 2012, *Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing Dalam Perspektif HAM*, Indoprogres, Jakarta, hlm. 35.

tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (“**Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023**”), pada alih daya istilah yang digunakan adalah perjanjian pekerjaan pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja. “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”, menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“**UU 13/2003**”).<sup>2</sup>

Namun, terdapat masalah lanjutan yang perlu dibahas, yaitu hubungan antara pengusaha dan pekerja sering menjadi topik perdebatan yang berkelanjutan. Contohnya, pada perusahaan alih daya, pengusaha memberikan lebih banyak tanggung jawab kepada pekerjanya meskipun seharusnya dalam sistem kerjanya, perusahaanlah yang bertanggung jawab atas pekerjanya. Menurut Bambang S. Widagdo Kusumo, alih daya adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum sebagai penerima pekerjaan melalui perjanjian tertulis mengenai pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.<sup>3</sup>

Membicarakan hak pekerja alih daya, yang juga memiliki persamaan dengan hak pekerja dalam hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Tidak Tertentu, akan terus berlanjut.<sup>4</sup> Semua hak yang harus diperoleh oleh pekerja alih daya harus dilindungi oleh Undang-Undang yang berlaku, termasuk namun tidak terbatas pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, faktanya, banyak

---

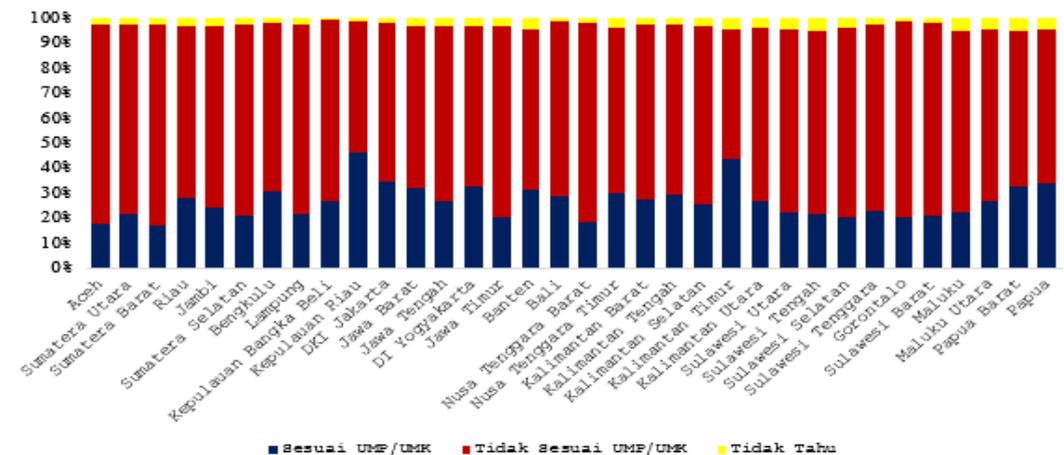
<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64.

<sup>3</sup> Yasar, Iftida. *Apakah Benar Outsourcing Bisa Dihapus* (Yogyakarta, Pohon Cahaya, 2013), hlm. 20.

<sup>4</sup> Fahmi Idris, 2018, *Dinamika Hubungan Industrial* (Bandung, Deepublish, 2018), hlm.192.



Secara nasional, terdapat 70,12% dari buruh/pegawai yang menyatakan upah yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan UMP dan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Provinsi Sumatera Barat, NTB, Aceh, Sulawesi Selatan, dan Gorontalo merupakan provinsi dengan persepsi UMP yang tidak sesuai tertinggi dengan capaian hampir menyentuh angka 80%.



Gambar 1.2 Persepsi Pekerja Mengenai Kesesuaian Upah Terhadap Upah Minimum, Agustus 2023 (%)

Sumber: Sakernas Agustus (2023)<sup>7</sup>

Fenomena tersebut terjadi akibat dari ketidakpatuhan pelaku usaha terhadap ketentuan Upah Minimum (UM) dan ketidakmampuan pelaku usaha dalam menerapkan UM. Hal tersebut dikarenakan beberapa hal di antaranya UM yang ditetapkan pemerintah provinsi tidak disanggupi perusahaan dikarenakan di beberapa daerah dengan ukuran ekonomi terlalu kecil namun terjadi *gap* dengan

<sup>7</sup> Kedeputan III Bidang Perekonomian Kantor Staf Presiden Tim Monitoring dan Evaluasi UUCK Kantor Staf Presiden Evaluasi, 2024, Implementasi PP 51/2023 Tentang Pengupahan. Jakarta, 28 Februari 2024

UM yang terlalu tinggi, ini dinamakan ketidakmampuan pelaku usaha. Selain itu produktivitas pekerja baru (Masa kerja setahun kebawah) masih rendah, sehingga tidak cocok apabila dikategorikan sebagai pekerja penerima UM. Sebaliknya di beberapa daerah juga menetapkan UM yang tidak sesuai padahal perusahaan mampu menyesuaikannya, sehingga ini dinamakan ketidakpatuhan pelaku usaha.

Untuk isu ketidakmampuan maka diperlukan penyesuaian peraturan penentuan UM dan untuk isi ketidakpatuhan, maka harus ada ketegasan dan kejelasan sanksi akibat tindakan tidak patuh tersebut. Hal tersebut guna mewujudkan perlindungan pekerja untuk memastikan bahwa semua pekerja memiliki hak fundamental yang sama, termasuk hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang sejahtera.<sup>8</sup> Karena kaitannya dengan pekerja alih daya, sangat penting untuk memperkuat regulasi yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan penyelenggaraan sistem alih daya, agar pekerja alih daya dapat dilindungi dan menerima hak-haknya dengan adil.<sup>9</sup> Bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja alih daya untuk memenuhi hak yang dijamin oleh konstitusi. Sampai saat ini, masih ada masalah dengan jaminan perlindungan hak pekerja alih daya.

Bentuk hubungan kerja pada tataran konseptual sangat penting karena bentuk hubungan kerja terkait dengan perikatan, yang menimbulkan kewajiban dan hak

---

<sup>8</sup> Suyanto, Heru, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan." *Jurnal Yuridis* 3, No.2 (2017), hlm. 64.

<sup>9</sup> Umar Kasim, 2013, "Hak-hak Pekerja Outsourcing (Alih Daya)" URL: <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt510be64fa4f3f/hak-hak-pekerja-outsourcing-alih-daya/>, diakses pada tanggal 18 Desember 2023

bagi para pihak.<sup>10</sup> Pengertian para pihak pekerja dan pengusaha diberikan dalam Pasal 1 Ayat 15 UU 13/2003. Pada sistem alih daya, pekerja memiliki perikatan dengan penyedia jasa alih daya daripada perusahaan yang menggunakan tenaga alih daya. Karena tidak ada hubungan kerja, tidak ada hak dan kewajiban antara pengguna jasa alih daya dan pekerja alih daya. Inilah situasi saat ini setelah UU 13/2003 yang mengizinkan sistem alih daya di Indonesia diundangkan.<sup>11</sup>

Untuk menjaga keamanan hukum bagi pekerja, Kementerian Ketenagakerjaan mengikuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain ("**Permenaker 19/2012**"), yang terakhir diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain ("**Permenaker 11/2019**") untuk menerapkan perlindungan pekerja berdasarkan prinsip "*Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)*," seperti yang tercantum dalam Pasal 32 ayat (1) dan (2) Permenaker Nomor 11 Tahun 2019.<sup>12</sup> Berdasarkan ketentuan di atas, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja dapat dilakukan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau

---

<sup>10</sup> Kamini, Anak Agung Ayu Hamara, and I. Gusti Ngurah Wairocana. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* (2018), hlm. 1-6.

<sup>11</sup> Sudiarawan, Kadek Agus. "Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja." *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 5, No.2 (2017), hlm. 844.

<sup>12</sup> Bukhari, Imam. "Implikasi Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE) Terhadap Hak-Hak Pekerja Berstatus PKWT." *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 6, No.1 (2021): 75.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam kasus di mana hubungan kerja diperjanjikan melalui PKWT, pekerja harus tetap mendapat perlindungan hak-haknya sebagai pekerja melalui prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja atau TUPE.<sup>13</sup>

Terlepas dari itu, ketentuan TUPE belum sepenuhnya diterapkan karena posisi pekerja dalam pengusaha secara ekonomi dan sosial masih lebih rendah daripada pengusaha. Oleh karena itu, penguasa dianggap memiliki otoritas untuk meminta hak pekerja alih daya dipenuhi yang mana telah ditetapkan sebelumnya untuk melindungi hak pekerja dan buruh tanpa mempertimbangkan status hubungan kerja mereka. Ini adalah janji untuk menghindari diskriminasi terhadap pekerja, yang telah ditetapkan dalam banyak peraturan, termasuk konvensi internasional terkait ketenagakerjaan.

*International Labour Organization (ILO)* adalah organisasi internasional yang menangani masalah ketenagakerjaan. Tujuannya adalah untuk memastikan sistem ketenagakerjaan di seluruh dunia berjalan dengan baik, terus mempertahankan hak-hak pekerja dan buruh, dan membantu negara anggotanya mengatasi masalah ketenagakerjaan. Deklarasi ILO Mengenai Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja yang mengatur bahwa:

“Semua yang belum meratifikasi konvensi-konvensi tersebut, memiliki kewajiban yang timbul dari fakta keanggotaan dalam organisasi untuk menghormati, mempromosikan, dan mewujudkan dengan itikad baik, prinsip-

---

<sup>13</sup> Sudiarawan, Kadek Agus. "Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (Tupe) dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi dan Hambatan)." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 4, No. 4 (2015), hlm. 796-804.

prinsip tentang hak dasar yang merupakan subjek dari konvensi yaitu, kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama, penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib, penghapusan secara efektif pekerja anak, dan penghapusan diskriminasi.”<sup>14</sup>

Meskipun telah diatur sedemikian rupa, Indonesia, sebagai anggota ILO, belum menerapkannya secara efektif sampai saat ini. Negara-negara anggota harus memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja yang diatur dalam konvensi ILO di atas dan konvensi inti lainnya diterapkan secara hukum.<sup>15</sup> Pemerintah mengubah ketentuan mengenai sistem alih daya dalam UU 13/2003 dengan mengesahkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU 11/2020”) untuk melaksanakan amanat tersebut, memastikan sistem ketenagakerjaan beroperasi sesuai dengan standar internasional dan meningkatkan perlindungan hak pekerja.

Konsep Omnibus Law ditetapkan pada UU 11/2020. Di Indonesia, UU 11/2020 menjadi populer setelah Joko Widodo mengucapkannya dalam pidato kenegaraan pertamanya di hadapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) pada 20 Oktober 2019.<sup>16</sup> Konsep Omnibus Law, merupakan ide baru dalam sistem hukum Indonesia. Konsep ini dapat berfungsi sebagai pengganti beberapa norma yang melebur dalam satu Undang-Undang, ini digunakan untuk memangkas

---

<sup>14</sup> Subekti, Rika Putri. "Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 7, No. 1 (2018), hlm. 24-36.

<sup>15</sup> Diatmika, Kadek Surya, I. Made Sarjana, and I. Ketut Markeling. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Perjanjian Kerja (Studi Kasus: PT. Bali Dana Sejahtera Denpasar)." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* (2018).

<sup>16</sup> Adhi Setyo Prabowo, *Andhika Nugraha Triputra, and Yoyok Junaidi, 'Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia'*, Jurnal Pamator, 13.1 (2020), hlm.1-6

beberapa norma yang dianggap tidak mengikuti perkembangan zaman, terlalu banyak aturan, atau bahkan dapat merugikan kepentingan negara. Konsep ini juga disebut sebagai "Undang - Undang sapu jagat".<sup>17</sup>

Ketentuan UU 13/2003 tentang sistem alih daya diubah oleh ketentuan UU 11/2020. Angka 18 sampai 20 dari Pasal 81 menunjukkan perubahan tersebut. Bahwa atas ketentuan Pasal 81 angka 18 yang menghapus Pasal 64 UU 13/2003, Pasal 81 angka 19 menghapus Pasal 65 UU 13/2003 dan angka Pasal 81 angka 20 mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003. Selanjutnya, Undang-Undang tersebut dilaksanakan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“**PP 35/2021**”). Pasal 18–20 Bab III mengatur sistem alih daya dalam PP 35/2021.

Ketika UU 11/2020 kluster ketenagakerjaan mengubah ketentuan yang berkaitan dengan sistem alih daya, hal itu tidak memperkuat atau mempertegas perlindungan hak pekerja alih daya, namun malah sebaliknya. Setelah itu, UU 11/2020 menimbulkan banyak masalah terkait kluster ketenagakerjaan, yang dikritik karena beberapa substansi yang kontroversial. Dihapusnya ketentuan yang membatasi jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan sistem alih daya adalah masalah penting. Ketentuan seperti itu semakin merugikan pekerja alih daya karena meningkatkan jarak antara mereka dan pengusaha.

---

<sup>17</sup> Osgar Sahim Matompo and Wafda Vivid Izziyana, *Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja*, *Rechtstaat Nieuw*, 5.1 (2020), hlm. 22-29.

Karena masalah-masalah tersebut, UU 11/2020 kluster ketenagakerjaan telah ditolak hingga saat ini. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa ketentuan tersebut menjadi kontraproduktif dengan aspek perlindungan hak pekerja alih daya, yang merupakan komponen penting dari Undang-Undang yang selama ini telah menghadapi banyak masalah. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penyelidikan menyeluruh tentang peraturan yang berkaitan dengan pekerja alih daya setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023. Selain itu, penting untuk melihat apakah peraturan tersebut mampu melindungi dan memenuhi hak pekerja alih daya dari eksploitasi pengusaha yang terus terjadi. Karena jika belum sesuai, maka diperlukan evaluasi terhadap peraturan perlindungan hukum pekerja alih daya pada Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka pokok permasalahan dalam makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum pekerja alih daya setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023?
2. Apakah peraturan tersebut mampu melindungi dan memenuhi hak pekerja alih daya dari eksploitasi pengusaha yang terus terjadi di Indonesia sekarang ini?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan pekerja alih daya setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.
2. Untuk mengetahui apakah peraturan tersebut mampu melindungi dan memenuhi hak pekerja alih daya dari eksploitasi pengusaha yang terus terjadi di Indonesia sekarang ini.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna sebagai literatur dan kontribusi terhadap analisis mengenai perubahan pada pengaturan hukum alih daya dan perlindungan pekerja alih daya di Indonesia setelah adanya Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023. Selain itu penelitian ini diharapkan menjadi kajian dan rujukan amandemen pada sistem hukum pekerja alih daya di Indonesia setelah adanya Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan berguna sebagai panduan praktis bagi praktisi hukum yang terlibat dalam kasus pekerja dan usaha alih daya di Indonesia. Analisis dapat membantupara praktisi hukum untuk mengkaji kekurangan pada Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 setelah adanya

Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 di Indonesia, guna melakukan pengajuan amandemen terhadap raturan Perundang-undangan. Selain itu penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi pemerintah Indonesia untuk menyesuaikan dan menyempurnakan regulasi terkait alih daya agar dapat melindungi hak-hak pekerja alih daya terhadap eksploitasi pengusaha serta dapat mendukung pertumbuhan sektor alih daya di Indonesia.

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

### **1. Kerangka Teori**

#### **a. Teori Perlindungan Hukum**

Pancasila, sebagai ideologi dan falsafah negara, membentuk prinsip-prinsip perlindungan hukum Indonesia, yang bersumber dari pengakuan dan perlindungan harkat dan martabat manusia. Konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia awalnya ditujukan untuk membatasi dan meletakkan tanggung jawab kepada masyarakat dan pemerintah.<sup>18</sup>

Soetjipto Rahardjo menjelaskan perlindungan hukum sebagai upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberinya kekuasaan untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selain itu, disebutkan bahwa salah satu sifat hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu,

---

<sup>18</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 38

kepastian hukum harus diberikan untuk melindungi masyarakat tersebut.<sup>19</sup>

Perlindungan hukum adalah suatu hal yang memberikan peraturan Undang-Undang yang melindungi subjek hukum dan memaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Ada dua kategori perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran, sedangkan perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir berupa sanksi dalam bentuk denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.<sup>20</sup>

Dalam perlindungan hukum preventif, berbeda dengan perlindungan hukum preventif yang memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, perlindungan hukum represif ini lebih ditujukan dalam menyelesaikan sengketa.

#### b. Teori Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, perjanjian kerja adalah kesepakatan di mana pekerja berkomitmen untuk bekerja pada pemberi kerja selama periode tertentu dengan upah sebagai imbalan. Perjanjian

---

<sup>19</sup> Soetjipto Rahardjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung: Alumni, hlm. 121.

<sup>20</sup> Muchsin, 2003, *Perlindungan Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, hlm. 14

kerja umum dan khusus diatur oleh Undang-Undang yang berlaku, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) dan *Wetboek Van Koop Handel* (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang), Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (UU PPHI).

Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 14 UU 13/2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>21</sup>

Menurut Pendapat Suwanto, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Sedangkan menurut Siti Hajati Hoesin, perjanjian kerja dianggap sebagai perjanjian yang memaksa karena para pihak tidak dapat menetapkan keinginan mereka sendiri dalam perjanjian. Dalam praktik ketenagakerjaan, pekerja biasanya memiliki status yang sama dengan pengusaha; namun, secara umum, UU 13/2003 mengatur hubungan industri yang berasal dari perjanjian kerja.<sup>22</sup>

Menurut hukum ketenagakerjaan, ada dua jenis perjanjian kerja: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu

---

<sup>21</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan PerUndang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm.17.

<sup>22</sup> Abdul Khakim. (2017). *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hlm. 63-64.

Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 1320 KUHPdata mengatur syarat sah perjanjian kerja. Unsur-unsurnya adalah pekerjaan (*Arbeid*), elemen di bawah perintah (*In Diest/Gezag Verhouding*), upah tertentu (*loon*) dan jangka waktu (*tijd*). Perjanjian kerja yang sah juga harus dibuat antara pihak yang melakukan perjanjian kerja, dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, atau peraturan Undang-Undang.<sup>23</sup>

## 2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami teori yang terkait dalam topik judul yang diangkat, yakni sebagai berikut:

### a. Alih Daya

Alih daya (*outsourcing*) adalah proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan didalam perusahaan ke pihak ketiga.<sup>24</sup> Selanjutnya Amin Widjaja mengatakan:<sup>25</sup>

“*Outsourcing* adalah 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 kontrak.”

---

<sup>23</sup> Suwarti, “Syarat Subjektif dan Objektif Sahnya Perjanjian Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Kerja” *Khairun Law Jurnal* Vol. 2. No. 1. 2018, hlm. 34-37

<sup>24</sup> Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Jakarta, Harvarindo, hlm.11

<sup>25</sup> *Ibid.*

Pasal 64 UU 13/2003 memberikan pengertian pertama alih daya, yang menyatakan bahwa alih daya adalah suatu perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja. Dalam hal ini, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.<sup>26</sup>

Saat ini, pengaturan alih daya diatur dalam PP 35/2021. PP 35/2021 mengatur mengenai alih daya pada Pasal 18 hingga Pasal 20.

UU 13/2003 dan peraturan turunannya istilah *outsourcing* dikenal dengan istilah penyediaan jasa pekerjaan dan pemborongan pekerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 menyebut istilah *outsourcing* dengan istilah perjanjian alih daya. Alih daya merupakan sistem di mana perusahaan alih daya memperkerjakan pekerja yang nantinya akan bekerja kepada perusahaan pengguna (*user*).<sup>27</sup>

b. Pekerja

Pengertian pekerja/buruh terdapat dalam Pasal 1 angka 3 UU 13/2003 yakni:<sup>28</sup>

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Selain itu Pasal 1 angka 6 menyatakan bahwa:<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta, 2008, hlm. 3

<sup>27</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

<sup>28</sup> Pasal 1 angka 3 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>29</sup> Pasal 1 angka 6 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pekerja/buruh diartikan sebagai seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerja bebas dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerja dan pekerjaan.<sup>30</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Penelitian yuridis normatif menggunakan literatur seperti buku, Undang-Undang, dokumen, dan media lainnya sebagai sumber data atau teori penelitian. Penelitian bersifat deskriptif dan bertujuan untuk menjelaskan masalah yang terkait dengan pengaturan pekerja alih daya setelah Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 berlaku. Selain itu, penting untuk meneliti apakah peraturan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 mampu meningkatkan perlindungan dan pemenuhan hak pekerja alih daya dari eksploitasi pengusaha yang terus terjadi.

---

<sup>30</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin I, 2010, Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum, hlm.33.

## 2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan Perundang-undangan digunakan untuk mengidentifikasi semua peraturan Perundang-undangan dan peraturan yang terkait dengan masalah hukum yang ditangani.<sup>31</sup> Dalam hal ini, penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah peraturan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 mampu meningkatkan perlindungan dan pemenuhan hak pekerja alih daya dari eksploitasi pengusaha yang terus terjadi.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian hukum normatif, bahan pustaka merupakan data dasar yang dalam (ilmu) penelitian digolongkan sebagai data sekunder.<sup>32</sup> Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

- a. Bahan hukum primer, yakni bahan hukum yang bersifat mengikat, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, UU 13/2003, UU 11/2020, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PP 35/2021, dan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang bukan dokumen resmi yang menjelaskan tentang bahan hukum primer terdiri dari

---

<sup>31</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum cetakan ke-11*, Kencana, Jakarta, 2011, hlm. 93.

<sup>32</sup> Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 24.

buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, artikel ilmiah, karya ilmiah, serta pendapat para ahli yang terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>33</sup>

- c. Bahan hukum tersier, yakni berupa *website* yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Website ini menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan bahan hukum sebelumnya.<sup>34</sup>

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

Penelitian yuridis normatif menggunakan alat pengumpul data untuk melakukan studi dokumen. Studi dokumen adalah studi tentang teori kepustakaan dan peraturan yang relevan dengan hukum alih daya Indonesia setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.

#### **5. Teknik Analisis Data**

Penelitian yuridis normatif menggunakan alat pengumpul data untuk mempelajari teori-teori kepustakaan dan peraturan-peraturan yang relevan dengan yurisdiksi. Berdasarkan data yang dikumpulkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis data.<sup>35</sup>

#### **6. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian akan dilakukan di Indonesia dengan periode penelitian pada tahun 2023 hingga 2024.

---

<sup>33</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2017, *Cet.* 13, hlm. 181.

<sup>34</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Depok, Rajagrafindo Persada, 2018, *Cet.* 18, hlm. 13.

<sup>35</sup> John W. Creswell, *Research Design: Qualitative and Quantitative Approach*, Sage Publication. Inc., 1994, hlm 5.

## 7. Originalitas Penelitian

Tesis yang diajukan oleh penulis belum ada yang membahas penelitian ini, namun penulis menemukan penulisan terdahulu yang dijadikan referensi tesis yang membahas mengenai alih daya adalah yang diantaranya:

- a. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja oleh Yovita Tiwang (2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaturan mengenai Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja memberikan perlindungan hukum kepada pekerja Alih Daya di Indonesia.
- b. Analisis Hukum Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dan Problematikanya pada PT. Dharmamulia Prima Karya oleh Elizabeth Devina Putri, Angelita Audria, Almira Kharisma Maharani, Daffa Arya Prayoga, Alexander Jonathan Arya Widya Pratama (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana PT. Dharmamulia Prima Karya mengimplementasikan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pekerja alih daya mereka.
- c. Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia oleh Otti Ilham Khair (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan tenaga kerja akibat disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.
- d. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* di Indonesia oleh Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani (2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia.

Menurut beberapa penelitian sebelumnya, penelitian tentang alih daya atau *outsourcing* di Indonesia bukanlah hal yang baru untuk dilakukan. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 saat ini muncul, menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja. Berdasarkan rumusan dan hasil dari penelitian sebelumnya, dapat dilihat bahwa penelitian Tesis yang penulis ajukan bersifat orisinal atau baru karena belum pernah ada yang membahasnya.

Oleh karena itu *novelty* penelitian ini adalah untuk membahas beberapa hal berikut ini:

1. Mengenai pengaturan hukum pekerja alih daya Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, terutama dalam melindungi dan memenuhi hak pekerja alih daya dari eksploitasi pengusaha yang terus terjadi di Indonesia sekarang ini.
2. Diperlukan evaluasi terhadap Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, sesuai konsep perlindungan hukum yang seharusnya diberikan sebagai hak pekerja alih daya di Indonesia apabila Undang-Undang Cipta Kerja No.6 Tahun 2023 belum dapat melindungi dan memenuhi hak pekerja alih daya.

8.  
**8. Sistematika Penulisan**

Penulisan ini akan membahas beberapa hal, mulai dari bab pendahuluan sampai pada kesimpulan yang terdiri dari 5 (lima) bab dengan sistematika di bawah ini:

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan membahas terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep serta metode penelitian.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan membahas terkait teori – teori yang akan digunakan pada penulisan penelitian mengenai Analisis Yuridis Terhadap Pekerja Alih Daya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

**BAB III PENGATURAN PEKERJA ALIH DAYA SETELAH TERBITNYA UNDANG – UNDANG CIPTA KERJA TAHUN 2023**

Pada bab ini akan menguraikan konsep – konsep dan pengaturan hukum terkait pengaturan hukum pekerja alih

daya setelah terbitnya Undang – Undang Cipta Kerja Tahun 2023. Secara khusus, membahas terkait kontrak kerja pekerja alih daya menurut Undang – Undang No.13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

#### **BAB IV PEMENUHAN HAK DAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA**

Pada bab ini akan menguraikan analisis terkait pemenuhan hak dan perlindungan hukum pekerja alih daya serta membahas terkait upaya hukum perselisihan antara pekerja alih daya dengan karyawan.

#### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi penutup dari tesis yang berisi simpulan serta saran terkait penelitian. Simpulan yang diambil berasal dari masing – masing simpulan setiap bab yang disatukan. Selain itu, penulis turut memberikan saran terkait hasil dari analisis yuridis terhadap pengatuan Perkerja Alih Daya.