

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kemajuan teknologi/*advancement technology* yang pesat serta ekonomi global dimana dalam kondisi terus berkembang, sudah mewujudkan *strict competition* pada lingkungan *entrepreneurs* di semua sektor masyarakat. Dalam lingkungan perniagaan kompetitif, *entrepreneurs* harus mampu mengubah ekspektasi pasar. Hal ini terjadi sebagai akibat dari kebutuhan pasar akan solusi yang cepat dan mudah beradaptasi untuk meningkatkan layanan pelanggan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat menjadi lebih produktif, efisien, dan sukses, diperlukan perbaikan manajemen dengan mengurangi berbagai keterbatasan manajemen. Berkaitan dengan hal tersebut kemudian muncul kecenderungan dari pengusaha atau pemberi kerja melakukan kegiatan alih daya. Tindakan menugaskan satu atau lebih aktivitas yang sebelumnya diinternalisasi dari sebuah bisnis ke entitas lain dikenal sebagai *outsourcing*. Kemudian, ini disebut perusahaan yang menerima pekerja¹.

Saat ini nyaris tidak mungkin bagi sebuah perusahaan untuk tetap kompetitif selama turbulensi ekonomi dunia yang begitu cepat hanya dengan bertumpu kepada sumber dayanya sendiri. Oleh sebab itu, alih daya/*outsourcing* menjadi satu dari beberapa pilihan dimana dapat ditempuh untuk menghadapi persaingan dalam dunia usaha yang *competitive*. Tidak terdapat perusahaan/*company* dimana mereka mampu menarik *necessary investment* untuk menjalankan keseluruhan operasi bisnis seefisien mungkin dalam lingkungan usaha yang kompetitif. Perusahaan menggunakan cara *outsourcing* untuk fokus di sumber daya internal/*internal resources* juga aktivitas/*activity* yang memberikan mereka keunggulan kompetitif/*competitive advantage* jelas untuk mengatasi masalah ini². Agar seseorang dapat memenuhi kebutuhan

¹ I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing (Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum)*, Setara Press, Malang, hlm. 1

² *Ibid*, hlm. 2

keluarga dan dirinya sendiri, pekerjaan adalah sumber pendapatan yang penting. Karena pekerjaan dianggap memiliki dampak yang besar, pemerintah, yang bertindak atas nama negara, memiliki kekuatan untuk mengendalikannya.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari ketentuan pasal di atas, jelas bahwa setiap warga negara berhak/*every citizen is entitled* atas pekerjaan/*work* serta penghidupan yang layak/*a decent livelihood* bagi kemanusiaan. Peraturan ini dapat dilihat sebagai kewajiban negara/*as a state duty* dalam menyistamkan perlindungan hukum/*legal protection* untuk karyawan/*worker*, di samping peraturan yang berkaitan dengan penghidupan yang layak/*relating to a decent livelihood*, dalam hal khususnya pekerja alih daya. Pasal tersebut juga menjadi acuan supaya pengusaha tidak melakukan tindakan yang semena-mena/*not take any arbitrary action* berupa pemutusan hubungan kerja/*employment termination*. Jika hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan menyeluruh, maka dapat mengurangi tingkat pengangguran. Perjanjian kerja merupakan dasar pekerja melakukan pekerjaan.

Pasal 1313 KUHPerdara mengatur mengenai perjanjian, yang menyatakan bahwa: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Perjanjian dideskripsikan sebagai *as an act of law*, dimana dilaksanakan oleh *two people or more, whom bind themselves against two or more other persons*. Pasal 1338 KUHPerdara menyatakan bahwa: “Semua persetujuan yang dibuat dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Kontrak kerja memiliki kekuatan hukum/*has legal force* yang sama dengan kontrak kerja tertulis/*written* pada ihwal ketenagakerjaan. *Employment contract* adalah perjanjian/*agreement* antara karyawan dan penyumbang kerja/*between the employee and the employer*.

Pemberi kerja/*employer* dapat mendelegasikan sebagian tenaga kerja mereka kepada perusahaan lain. Pada dasarnya, hubungan kerja adalah kemitraan yang diakui secara hukum yang berkembang antara pekerja dan

pemberi kerja/*between the employee and the employer* setelah adanya perjanjian kerja/*after an employment agreement* dimana disepakati bersama. Perjanjian kerja dapat diberlakukan dengan membuat kontrak kerja atau dengan menyediakan jasa pekerja melalui perjanjian tertulis. Ketika seorang karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja, ihwal tersebut adalah polemik yang sangat penting/*a very important polemic* terhadap karyawan dalam hubungan kerja/*in an employment relationship* dengan pemberi kerja. Pekerja menghadapi kemungkinan kehilangan mata pencahariannya untuk selamanya, yang membuat pemutusan hubungan kerja/*employment termination* menjadi polemik yang serius/*serious polemic*. Terhadap pekerja/*labor* dan keluarganya, ihwal ini merupakan awal dari penderitaan mereka.

Sebagai negara berkembang/*as an emerging country*, Indonesia harus menjadi negara/*nation* dimana menginisiasi inovasi untuk menjadi lebih kompetitif. Tidak dapat dipungkiri bahwa pemerintah harus bertindak untuk mengendalikan hal ini untuk meningkatkan persaingan, *especially by making regulations as a legal basis*. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan bisnis yang lebih kondusif dan dapat menegakkan keadilan. Namun demikian, pemerintah harus memperhitungkan dampak secara keseluruhan ketika membuat peraturan perundang-undangan, termasuk dampak sosial dan ekonomi. Hal tersebut terjadi karena dapat memiliki efek yang signifikan terhadap pemberi kerja dan pekerja/buruh.

Hal ini memaksa kita untuk memahami bagaimana independensi hukum akan berbenturan dengan realitas dan cita-cita³. Peraturan dan regulasi yang dibuat oleh seseorang sering kali dibuat atau diubah di luar kehendak manusia lainnya. Hal ini dapat terjadi seiring dengan perubahan yang cepat di zaman kita. Oleh karena itu, mengingat perkembangan zaman yang begitu cepat, sangat penting untuk mengubah undang-undang yang dapat mengatur ketenagakerjaan secara keseluruhan.

³ Sutjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.16

Perubahan peraturan diperlukan untuk memberikan suatu kemudahan dalam kegiatan usaha. Dengan adanya globalisasi, akan berpengaruh terhadap posisi suatu negara yang mencoba untuk menyamakan daya saingnya dengan negara lain, seperti Indonesia. Fase globalisasi saat ini, yang terjadi di seluruh dunia, telah mengubah banyak hal dalam kehidupan manusia. Hukum secara alamiah berubah sebagai akibat dari perubahan ini⁴. Misalnya, amandemen undang-undang harus dapat menyelesaikan masalah dalam masyarakat dan mengantisipasi bahwa undang-undang tidak dapat diubah dari waktu ke waktu.

UU Cipta Kerja dirancang untuk memberikan ketertiban/*order* serta kejelasan hukum dalam menghadapi/*in facing* peristiwa global, terutama dalam menghadapi hambatan untuk menarik investor/*in the face of barriers to attract investors*. Selain itu, *outsourcing* diatur dalam UU Ketenagakerjaan, termasuk Pasal 64, 65, dan 66. Seiring berjalannya waktu/*over time*, pemerintah mengeluarkan regulasi baru/*the government issued a new regulation* yang mencakup ketenagakerjaan, yaitu UU Cipta Kerja. UU Ketenagakerjaan, UU Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan empat undang-undang yang telah diubah dalam klaster ketenagakerjaan. Dalam hal ketenagakerjaan, pemerintah berkomitmen untuk membuat skema yang dapat menyokong satu dengan yang lain, dalam hal ini peraturan satu dengan yang lainnya. Langkah tersebut ditempuh supaya investor bisa menganalisa dan menilai berbagai regulasi yang mumpuni tanpa perlu khawatir akan peraturan gabungan yang menyebabkan kerugian bagi investor.

Pada kegiatan komersial, perusahaan terus mengevaluasi bagaimana cara menghasilkan keuntungan; salah satu metode adalah mendelegasikan beberapa tenaga kerja kepada pihak ketiga karena lebih hemat biaya dan layak. *Outsourcing* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kegiatan ini. Dalam konteks ketenagakerjaan, *outsourcing* adalah penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan melalui agen tenaga kerja untuk membuat atau menyelesaikan

⁴ Abdul Manan, 2013, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, PT. Kharisma Putera Utama, Jakarta, hlm. 63

tugas tertentu. Praktik *outsourcing* memainkan peran penting. Kondisi ekonomi dunia serta perkembangan teknis yang cepat berdampak pada *outsourcing* di bawah UU Ketenagakerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi munculnya daya saing komersial yang ketat.

Sektor bisnis harus menyesuaikan diri dengan keadaan ini untuk memenuhi kebutuhan pasar, yang membutuhkan reaksi cepat dan mudah beradaptasi. Akibatnya, diperlukan penyempitan ruang cakupan manajemen untuk membuat perubahan struktural dalam manajemen perusahaan yang akan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitasnya. Pemerintah menggunakan *outsourcing* sebagai salah satu strategi untuk memfasilitasi kepemilikan dan operasi bisnis bagi para pengusaha. Penggunaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau memproduksi sesuatu dikenal dengan istilah *outsourcing*. Hal ini terjadi ketika sebuah perusahaan menggunakan tenaga kerja dari organisasi lain.

Hubungan tenaga kerja dan *outsourcing* sangat erat kaitannya, dan baik pemerhati atau ahli di berbagai bidang maupun mereka yang terlibat dalam produksi barang dan jasa sering mendiskusikan topik ini. Hal ini dikarenakan perusahaan sengaja melakukan *outsourcing* untuk mengurangi biaya yang dikeluarkan untuk memastikan pekerja terlindungi dan kondisi kerja jauh dari standar yang disyaratkan, dimana hal ini sangat merugikan pekerja. Penerapan *outsourcing* dengan cara ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan biasanya berujung pada pemogokan. Akibatnya, tujuan-tujuan yang disebutkan di atas tidak dapat dicapai karena proses pembuatan produk dan jasa tertunda⁵. Setiap orang yang bekerja pasti bercita-cita untuk bekerja secara permanen dan menerima tunjangan pensiun di akhir masa kerjanya.

Menerima penghasilan setelah bekerja selama beberapa waktu adalah tujuan pensiun. Karyawan yang akan mencapai usia pensiun dapat merasa tenang karena mengetahui bahwa mereka memiliki dana pensiun⁶. Namun, dalam

⁵ I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing (Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum)*, Setara Press, Malang, hlm. 2

⁶ Mawar Sitohang. 2024. Menguji Keadilan Dalam penerapan Hak Pensiun Menurut UU Ketenagakerjaan. *Honeste Vivere*, 34 (1), hlm. 53

praktiknya, realita ini menampilkan bahwa tidak semua anggota masyarakat bisa bekerja untuk mencari nafkah. Hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan antara laju *population entering the workforce* dan jumlah ketersediaan lapangan/*employment field* kerja bagi mereka yang/*which* membutuhkan pekerjaan jangka panjang. Fungsi pekerjaan alih daya mulai bertransformasi menjadi layanan bisnis yang penting untuk mendukung layanan.

Outsourcing mulai mengambil fungsi sebagai layanan pendukung dalam bisnis. Manajemen perusahaan harus mencari cara untuk mengurangi biaya karena persaingan yang ketat. Pengusaha melalui perusahaan yang dimilikinya mulai mengalihdayakan tugas-tugas penting yang tidak langsung terkait dengan tugas utama atau kompetensi inti dari bisnis mereka. Hal ini diatur dalam Pasal 66 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”. Peraturan tersebut dengan jelas menyatakan ihwal tertentu dimana tidak boleh dilaksanakan oleh/*no to be done by* buruh *outsourcing*. Selanjutnya, pemerintah mengeluarkan peraturan terbaru mengenai alih daya, yang mencakup PP No. 35 Tahun 2021 dan UU Cipta Kerja. Peraturan-peraturan ini mengatur tentang *outsourcing*, jam kerja dan jam istirahat/*working and rest hours*, pemutusan hubungan kerja/*termination of employment*, dan perjanjian kerja waktu tertentu/*fixed-term employment agreement*. Peraturan-peraturan ini berbeda secara signifikan satu sama lain.

Pada konteks mempertahankan pekerjaannya, para pekerja/buruh dapat dikatakan sangat menderita akibat UU Cipta Kerja. Bukan menjadi suatu rahasia lagi, bahwasanya dalam pemenuhan kebutuhan hidup, seseorang harus bekerja. Salah satu masalahnya adalah pencabutan batasan pekerjaan apa saja yang dapat dialihdayakan sebagai pekerjaan pendukung atau pekerjaan utama.

UU Ketenagakerjaan, yang mengatur jenis-jenis tenaga kerja yang memiliki batasan tentang apa yang dapat dilakukan oleh karyawan yang dipekerjakan di luar negeri, digunakan untuk mengendalikan masalah ini. Pekerja *outsourcing*, misalnya, tidak diizinkan untuk melakukan tugas-tugas penting yang secara langsung berhubungan dengan proses manufaktur.

Pekerja *outsourcing* hanya dapat mengerjakan tugas-tugas pendukung dimana bukan berkaitan dengan proses produksi secara langsung, meskipun persyaratan pada UU Cipta Kerja menghilangkan pembatasan ini. Menurut Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, alih daya dapat dilakukan dengan dua cara: kontrak dengan pemberi pekerjaan atau perusahaan yang menyediakan layanan karyawan. Dengan kata lain, praktik subkontrak yang disebutkan dalam Pasal 64 hingga 66 UU Ketenagakerjaan terdiri dari dua jenis: subkontrak pekerjaan dan pekerja atau perantara pekerja⁷. UU Ketenagakerjaan telah membenarkan penugasan melakukan sebagian pekerjaan untuk perusahaan atau agen tenaga kerja lain, yang sering dikenal sebagai *outsourcing*⁸.

UU Ketenagakerjaan melarang alih daya untuk mengerjakan tugas-tugas yang secara langsung terkait dengan proses produksi atau aktivitas utama. Di sisi lain, Pasal 66 UU Cipta Kerja menghapuskan *limitations on the kinds of labor that are not allowed to be done by outsourcing/ work that cannot be done by laborers or outsourced workers*. UU Cipta Kerja telah direvisi untuk memungkinkan bisnis *outsourcing* merekrut karyawan untuk berbagai pekerjaan, baik yang bersifat tetap maupun sementara. Perppu Cipta Kerja menggarisbawahi hal ini dengan merevisi klausul yang mengatur pekerjaan *outsourcing*. Pasal ini awalnya diterbitkan di bawah UU Ketenagakerjaan, yang kemudian dihapuskan oleh UU Cipta Kerja.

Meskipun UU Cipta Kerja mengizinkan sektor pekerjaan apa pun untuk dialihdayakan, Perppu Cipta Kerja terbaru ini mengizinkan kegiatan tertentu untuk dialihdayakan. Namun, tidak disertakan rincian yang jelas oleh pembuat

⁷ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 219

⁸ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 74

kebijakan mengenai hal “menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan”. Mengubah relasi atau keterkaitan kerja dari pihak karyawan dan pihak yang memberikan pekerjaan dari hubungan pada karyawan dan pemberi kerja adalah mitra atau kontraktor memberikan layanan menjadi hubungan di mana karyawan dan pemberi kerja bekerja sama diatur dalam Pasal 65-66 UU Ketenagakerjaan.

Sebelum mendaftarkan perjanjian kontrak, perusahaan harus memberitahukan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) di wilayah tempat pekerjaan akan dilakukan tentang jenis tugas pendukung yang akan didelegasikan kepada perusahaan kontraktor⁹. Pembuat kebijakan memilih untuk menghapus Pasal 64 dan 65 serta mengubah Pasal 66 karena ruang lingkup pekerjaan yang dapat dialihdayakan tidak dibatasi. Waktu kerja karyawan atau pekerja masih termasuk ketika pekerjaan dialihkan dari perusahaan *outsourcing*, sehingga kontrak kerja harus melindungi hak-hak pekerja¹⁰. Pemberi kerja hanya diizinkan untuk mengalihkan sebagian kegiatan pendukung mereka kepada perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh dalam lima kategori berikut: layanan kebersihan, makanan pekerja, petugas keamanan, layanan pendukung pertambangan dan perminyakan, dan transportasi pekerja.

Secara hukum, hubungan antara karyawan dan pemberi kerja/perusahaan yang menggunakan *outsourcing* adalah bebas, sama seperti hubungan kerja pada umumnya. Seseorang tidak diperkenankan untuk menjadi budak, diperbudak, atau diperhamba. Hal tersebut melanggar Pancasila dan UUD NRI 1945 dimana segala bentuk perbudakan, perhambaan, dan penghambaan dilarang. Secara sosiologis, seorang pekerja tidak bebas karena ia tidak memiliki sarana untuk mempertahankan dirinya sendiri; meskipun demikian, seorang pekerja mungkin berkewajiban untuk mengakui hubungan kerja dengan perusahaan yang memberikan pekerjaan, terlepas dari apakah hubungan tersebut secara pribadi tidak menyenangkan bagi pekerja. Terutama sekarang,

⁹ Tri Widya, Kurniasari. 2022. Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin*, 05 (02), hlm. 125

¹⁰ *Ibid*

dengan banyaknya jumlah pekerja yang mencari posisi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang tersedia¹¹.

Beberapa serikat pekerja dan serikat buruh di Indonesia menentang *outsourcing* karena perselisihan dan pengaturan yang tidak jelas, serta ketidakjelasan beberapa standar hukum yang disebutkan di atas. Serikat karyawan berpendapat jika alih daya dan perhambaan kontemporer dapat dipertukarkan. Juga dianggap bahwa *outsourcing* menciptakan ambiguitas dalam hubungan kerja dari karyawan dan pihak yang memberikan pekerjaan. Ketika merekrut dari suatu perusahaan atau organisasi *outsourcing*, banyak calon karyawan diharuskan membayar biaya, yang sering kali dipotong dari gaji bulanan mereka. Selain itu, karyawan *outsourcing* jarang memperoleh hak normatif yang menjadi hak mereka.

Buruh adalah sesuatu yang melekat pada diri pekerja dan melayani kepentingan pemberi kerja. Oleh karena itu, buruh selalu mengikuti majikannya ke tempat kerja, dan majikan terkadang memutuskan hubungan kerja tanpa alasan ketika tenaga mereka tidak lagi dibutuhkan. Sebagai hasilnya, pemerintah membantu menempatkan yang lemah (buruh) pada posisi yang menghormati martabat manusia dengan memberlakukan peraturan dan regulasi yang melindungi mereka dari kekuasaan majikan. UU Ketenagakerjaan diberlakukan dengan tujuan untuk melindungi pekerja serta keluarga buruh sesuai dengan harkat manusia serta meningkatkan kualitas karyawan *outsourcing*, serta perannya dalam pembangunan. Selain itu, peraturan ini juga memastikan bahwa buruh serta pekerja memiliki *fundamental rights, opportunities, and equitable legal treatment*.

Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga mereka sambil perusahaan tersebut bergerak maju dalam bisnisnya. Para pemangku kepentingan sering kali mendiskusikan isu-isu ketenagakerjaan yang sensitif, seperti perlindungan tenaga kerja. Topik ini sering memicu protes, terlebih protes oleh perhimpunan karyawan, dimana mereka memperjuangkan

¹¹ Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 17

suatu hal yang sudah seharusnya mereka dapatkan, untuk dipertimbangkan ketika undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan kesejahteraan mereka sedang disusun. Perlindungan dari pemutusan hubungan kerja/*employment termination* hanyalah satu dari beberapa aspek dari masalah perlindungan tenaga kerja/*labor protection*; aspek lainnya adalah perlindungan selama pemenuhan kewajiban dan hak-hak karyawan. UU Cipta Kerja, sebagai revisi parsial dari UU Ketenagakerjaan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tatanan sosial. Mengubah undang-undang yang dapat berdampak pada menetapkan hukum, yang melakukan transformasi sosial atau rekayasa masyarakat/*social or engineering society* sesuai dengan satu dari beberapa fungsi hukum¹².

Peraturan adalah salah satu sumber hukum resmi. Dalam pengertian formal, sumber hukum mengacu pada tantangan dan beragam masalah yang harus diselesaikan untuk mendapatkan atau menetapkan peraturan yang mengatur keberadaan manusia dalam masyarakat¹³. Untuk mencapai tujuan transformasi demi menciptakan masa depan yang berkualitas bagi semua pihak yang terlibat, terutama mengenai perlindungan buruh *outsourcing*, UU Ketenagakerjaan, sebagai salah satu sumber legislasi, harus dipersiapkan untuk merespons kesulitan-kesulitan ketenagakerjaan di saat mendatang.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka beberapa masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Mengapa UU Cipta Kerja tidak mengatur mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dimana undang-undang sebelumnya mengatur tentang hal tersebut?
2. Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya?

¹² Munir Fuady, 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 249

¹³ Zaiudin Ali dan Supriadi, 2014, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, Jakarta, hlm. 228

C. Ruang Lingkup

1. Untuk mengetahui alasan tidak diaturnya jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam UU Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Umum

- a. Untuk menjelaskan alasan tidak diaturnya jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam UU Cipta Kerja.
- b. Untuk menjelaskan implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai pemenuhan tugas akhir sebagai 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.

3. Kegunaan Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa dan mengetahui alasan tidak diaturnya jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam UU Cipta Kerja serta implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Terdapat beberapa teori dalam penelitian ini yaitu:

a. Teori Kepastian Hukum

Ketika sebuah peraturan ditulis dan diterbitkan dengan penuh keyakinan karena jelas dan logis, maka akan muncul kepastian hukum secara normatif. Jelas karena logis dan tidak menimbulkan ketidakpastian (interpretasi yang berbeda). Jelas, standar-standar lain perlu digabungkan untuk menghindari konflik atau benturan norma. Kepastian hukum, menurut Sudikno Mertokusumo, menjamin apabila suatu peraturan ditaati, orang yang

berwenang mendapatkan haknya bisa menerimanya, dan putusan dapat dilaksanakan¹⁴. Kepastian dan keadilan lebih dari sekadar standar moral; keduanya merupakan karakteristik faktual dari hukum¹⁵. Jika dihubungkan dengan teori ini, pengaturan mengenai pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan harus konsisten supaya tidak menimbulkan kebingungan bagi pihak yang berkepentingan (pekerja atau buruh dan pemberi kerja), serta menjamin karyawan dan pihak yang memberikan pekerjaan bertindak sesuai dengan ketentuan hukum positif.

b. Teori Perlindungan Hukum

Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwasanya *Indonesia is a state of law based on Pancasila*, yang berarti penduduknya harus dilindungi secara hukum. Maka dari hal tersebut, sejalan dengan Pancasila, perlindungan hukum memerlukan penegasan harkat dan martabat manusia/*human rights and dignity* yang didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan social/*based on the principles of social justice*, ketuhanan, musyawarah mufakat, humanisme, dan musyawarah. Sebagai hasil dari menjunjung tinggi semangat kekeluargaan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, nilai ini mengarah pada perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia dalam konteks persatuan warga negara¹⁶. Jika dihubungkan dengan teori ini, dengan diaturnya pekerjaan alih daya, dapat menyertakan perlindungan hukum untuk karyawan alih daya sesuai harkat serta martabat kemanusiaannya.

2. Kerangka Konsep

- a. “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan).

¹⁴ Halilah, S., & Arif, M. F. 2021. Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli. *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara*, 4 (II)

¹⁵ CST Kansil, Christine, Engelién R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, 2009, *Kamus Istilah Hukum*, Jala Permata Aksara, Jakarta

¹⁶ Elza Syarief, Junaidi. 2021. Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Terhadap Implikasi Praktik Insider Trading Dalam Perdagangan Saham Di Pasar Modal. *Journal Of Law And Policy Transformation*, 6 (1), hlm. 88

- b. “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” (Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan).
- c. “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 UU 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 UU Ketenagakerjaan).
- e. “Perusahaan adalah:
- 1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - 2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan).
- f. “Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah” (Pasal 1 angka 1 PP No. 35 Tahun 2021).
- g. “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 9 PP No. 35 Tahun 2021).
- h. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu” (Pasal 1 angka 10 PP No. 35 Tahun 2021).
- i. “Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan” (Pasal 1 angka 14 PP No. 35 Tahun 2021).

F. Metode Penelitian

1. Penelitian Hukum Empiris

Penelitian ini mengandalkan metodologi penelitian hukum empiris/*this thesis relies on empirical legal research methodologies*. Beberapa cara diperlukan untuk melakukan analisa yang dapat menilai nilai temuan studi dalam penelitian hukum empiris. Pendekatan-pendekatan ini berfungsi sebagai bahan dasar untuk memastikan perspektif dan pola pikir peneliti. Tujuan dari teknik studi hukum empiris adalah untuk mengetahui sejauh mana UU Ketenagakerjaan di Indonesia pada masa sekarang telah mempertimbangkan hak-hak dan kepentingan pekerja *outsourcing*, khususnya yang berkaitan dengan sifat pekerjaan yang mempengaruhi status mereka. Peneliti dalam penelitian hukum empiris ini menggunakan data primer, yaitu data dimana didapatkan secara langsung dari beberapa pekerja alih daya. Dalam penelitian hukum empiris, data primer mengacu pada informasi tentang tindakan hukum warga negara.

a. Jenis data dan bahan hukum yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu diantaranya:

1) Bahan hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini yaitu:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- e) UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- f) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2) Bahan hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah hasil penelitian yang dapat mendukung bahan hukum primer.

3) Bahan hukum Tersier

Sumber hukum yang dapat memperjelas sumber hukum/*law* dasar dan sekunder/*secondary* dikenal sebagai sumber hukum tersier. Selama sumber hukum tersebut berkaitan dengan penyelidikan ini, sumber hukum tersebut dapat berupa kamus, ensiklopedia, atau bahan lainnya.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan wawancara yang diberikan kepada narasumber dalam bentuk daftar pertanyaan. Analisa data yaitu kuantitatif, menganalisa fakta yang diperoleh dari wawancara narasumber. Bahan hukum/*legal material* yang digunakan dalam penelitian ini/*used in this study* merupakan bahan hukum sekunder/*secondary legal material* dimana berguna menemukan prinsip hukum/*discovering legal principles*.

c. Teknik Pengolahan Data

Memeriksa kembali data yang dikumpulkan dari narasumber atau responden-khususnya kelengkapan jawaban-adalah cara pendekatan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis. Informasi tersebut harus dijawab dengan jelas, konsisten/*consistent*, serta memiliki relevansi/*relevance* dengan penelitian/*research*.

G. Sistematika Penulisan

Proposal penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

Bab I : PENDAHULUAN

Memuat latar belakang permasalahan, rumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep, metode penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Memuat uraian tinjauan kepustakaan tentang kepastian hukum, perlindungan hukum, perjanjian kerja, hubungan kerja, alih daya.

Bab III : ALASAN TIDAK DIATURNYA JENIS PEKERJAAN YANG

DAPAT DIALIHDAYAKAN DALAM UU CIPTA KERJA

Memuat penjelasan tentang alasan tidak diaturnya jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan dalam UU Cipta Kerja, permasalahan fleksibilitas alih daya pada UU Cipta Kerja serta potensi implikasi tidak diaturnya jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam UU Cipta Kerja. Bab ini merupakan analisis hasil penelitian yang dianggap sebagai jawaban atas rumusan masalah pertama.

Bab IV : IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ALIH DAYA

Memuat penjelasan tentang implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya ditinjau dari UU Ketenagakerjaan, dan implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya ditinjau dari UU Cipta Kerja dan UU Nomor 6 Tahun 2023.

Bab V : PENUTUP

Dalam bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran.

