

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Diharapkan tercapainya kemajuan nasional akan menghasilkan masyarakat makmur, adil, serta setara baik dalam dimensi material maupun spiritual. Peran dan posisi individu dalam proses menerapkan tujuan pembangunan menjadi sangat penting. Dengan demikian, buruh memiliki hak asasi manusia yang konsisten dengan martabat mereka sendiri dan keluarga mereka. Istilah *outsourcing*, atau "alih daya" dalam bahasa Indonesia, adalah kata majemuk yang terdiri dari bunyi "out" dan "sourcing". Ini menyinggung memberi orang lain kendali atas tugas, kewajiban, dan pengambilan keputusan. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan outsourcing sebagai kontrak kerja antara pengusaha serta pekerja, di mana pengusaha bisa menugaskan tenaga kerja ke perusahaan lain untuk menyelesaikan sebagian dari beban kerjanya. Perjanjian semacam itu perlu dibuat secara tertulis.

Pekerja/karyawan diposisikan sebagai faktor produksi hanya pada saat dibutuhkan, dipekerjakan, dan saat tidak dibutuhkan lagi, pekerjaannya berakhir. Karyawan dan organisasi tidak memiliki hubungan organisasi secara hukum karena mereka secara resmi diakui sebagai karyawan bisnis outsourcing. Pembayaran gaji hanya dilakukan oleh bisnis outsourcing setelah menerima Pembayaran dari industri tenaga kerja. Tentunya, upah diberikan dengan potongan yang dilakukan bisnis outsourcing. Meskipun perintah kerja sebenarnya dikeluarkan oleh utilitas, perintah tersebut juga secara formal dikeluarkan oleh subkontraktor dan biasanya dikirimkan dalam bentuk paket.

Sebagian besar pekerja outsourcing memiliki kontrak jangka waktu tetap dan bertujuan untuk menutupi kesulitan yang terkait dengan penentuan Proyek yang akan berlangsung dalam jangka waktu tertentu, seperti dalam kasus pekerjaan yang diberi upah. Ini memberi agen perekrutan dan pemberi kerja kesempatan untuk menemukan pekerja terbaik dengan harga terjangkau. UUD 1945 menyatakan pada Pasal 33 ayat (1) bahwa "ekonomi dibangun sebagai upaya kolektif mengacu

prinsip-prinsip kekerabatan." Namun, praktik ini bertentangan dengan pernyataan itu. Ini menyoroti bahwa karena Indonesia adalah negara demokratis, yang mencakup praktik ekonomi demokratis, kesejahteraan masyarakat harus diutamakan.

Outsourcing mengakibatkan pembatalan Serta kebutuhan dari berbagai kelompok. Berdasarkan tuntutan tersebut, ternyata outsourcing dianggap sebagai kejahatan dan bentuk perbudakan modern bagi setiap pekerja atau karyawan di Indonesia yang harus segera dihentikan. Karena selain itu outsourcing juga termasuk UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 200. Namun, tuntutan untuk menghentikan outsourcing ditanggapi dengan penolakan keras dari pemberi kerja, Karena perusahaan melihat outsourcing sebagai metode kerja yang sangat bermanfaat, di mana efektivitas dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja, dan hal ini tentu saja sangat menguntungkan pemberi kerja.

Di satu sisi outsourcing kepada tenagakerja/pekerja menjadi sumber diskriminasi karena kesejahteraan pekerja atau pekerja tidak bisa dilaksanakan secara baik dan optimal. Outsourcing berdampak pada pengusaha, pekerja, dan pemerintah secara keseluruhan. Outsourcing dipandang oleh pemerintah sebagai cara untuk meningkatkan investasi asing dan menurunkan tingkat pengangguran di Indonesia. Pekerja outsourcing sering memiliki kekhawatiran tentang gaji mereka yang dibayarkan setelah kontrak kerja mereka berakhir. Masalah yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja harus diselesaikan dalam waktu satu tahun, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003; jika tidak, mereka dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dua jenis pembatasan yang berbeda tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan ini, khususnya:

1. Pemutusan hubungan kerja, termasuk yang satu ini ada tanpa kompensasi, seperti bayaran lembur.
2. Pasal 96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang mengatur masalah ketenagakerjaan, menyatakan bahwa "pembayaran upah dan semua hak lain yang timbul dari pemutusan hubungan kerja adalah wajib setelah

jangka waktu dua (2) tahun sejak penetapan hak tersebut." Halaman ini menjelaskan secara rinci proses penarikan hak dan mendapatkan bayaran untuk pekerjaan.

Melalui penyedia layanan, korporasi mentransfer fungsi dukungannya ke pihak luar. Kami menyebut prosedur ini outsourcing. Dasar hukum outsourcing diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat mengalihkan tanggung jawab tertentu kepada organisasi lain melalui perjanjian kerja atau kontrak jasa. Dokumentasi tertulis resmi staf dan karyawan diperlukan.

Pasal 59, 64, 65, dan 66 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 direvisi dengan Putusan No. 27/PUU-IX/2011, yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi pada tanggal 21 Maret 2011. Modifikasi ini, yang mulai berlaku pada 5 Januari 2012, mencakup klausul yang termasuk dalam Pasal 65, ayat 7, dan menetapkan persyaratan untuk pekerjaan jangka waktu tetap. Selanjutnya dibahas adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279), khususnya Pasal 66 Ayat (2), Surat (b).

Orang-orang akan selalu memiliki keinginan berbeda sepanjang hidup mereka yang perlu dipenuhi. Dalam kerangka ini, masyarakat perlu menawarkan berbagai kesempatan kerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Individu dapat menggunakan uang yang mereka hasilkan dari pekerjaan mereka untuk membayar semuanya. Sehubungan dengan hak-hak buruh yang digariskan dalam UUD 1945 Republik Indonesia, sebagian besar warga negara memiliki hak yang tidak dapat dicabut atas pekerjaan yang layak. Ini mengacu pada implementasi kebijakan oleh negara atau pemerintah, yang dapat berupa perintah eksekutif (kebijakan birokrasi) atau legislasi (kebijakan legislatif).

Setiap orang yang bekerja di dunia kerja ingin dipekerjakan secara permanen. Ketika karir mereka berakhir, mereka memenuhi syarat untuk tunjangan pensiun. Tetapi kenyataannya adalah bahwa tidak semua orang mendapatkan pekerjaan yang bertahan seumur hidup. Ketidaksesuaian antara tingkat peningkatan

populasi pekerja dan jumlah pekerjaan yang tersedia yang dapat memberikan pekerjaan yang aman bagi orang-orang yang membutuhkan adalah penyebab kesulitan ini.

Munculnya pekerjaan berdasarkan sistem *outsourcing* dapat dikaitkan dengan kondisi yang diuraikan di atas. Penting untuk diingat bahwa istilah bahasa Inggris "*out*", yang berarti "luar", dan "*source*", yang berarti "sumber", adalah sumber dari frasa *outsourcing*. Kata *outsourcing* pada bahasa Indonesia adalah "alih daya". Selain itu, "*contracting out*", yang memerlukan Alih operasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain merupakan istilah lain dari *outsourcing*. Cara lain untuk menempatkan ini adalah perjanjian subkontrak kerja.¹

Pembiayaan kerja lepas adalah pengalihan sebagian pekerjaan dari Pihak yang mempekerjakan kepada pekerja atau perusahaan penyedia jasa ketenagakerjaan dengan kontrak kerja tertulis. Dari sudut pandang tempat kerja, *outsourcing* ialah proses menggunakan tenaga kerja untuk menghasilkan atau melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepada Anda oleh bisnis yang menawarkan jasa. Sederhananya, *outsourcing* adalah hasil dari perjanjian bisnis antara dua perusahaan untuk menyediakan layanan tertentu untuk jangka waktu yang telah ditentukan. UU Ketenagakerjaan Indonesia, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 64, menjelaskan sistem subkontrak, yang didefinisikan oleh penyelesaian pekerjaan dan penyediaan layanan tenaga kerja.

Banyak yang beranggapan bahwa perusahaan memiliki kebebasan untuk menggunakan tenaga kerja subkontrak berkat Pasal 64 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Selama tugas-tugas tersebut bukan fungsi utama, klausul ini mengizinkan pengalihan pekerjaan ke bisnis lain. Penting untuk dicatat, bagaimanapun, bahwa UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tidak mendefinisikan istilah "*outsourcing*" secara khusus. Namun, peraturan ini sekarang pada dasarnya adalah landasan dari realitas baru yang mengatur dan memvalidasi industri *outsourcing*. Sifat dinamis dari lingkungan bisnis adalah salah satu dari banyak alasan mengapa perusahaan beralih ke *outsourcing*. Pada saat bisnis buruk,

¹ Dam.anik, S.ehat, *Outsour.cing dan Perja/njian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga.kerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 200.6, hlm. 3

klien atau pengguna layanan dapat menghubungi penyedia layanan tenaga kerja (*vendor*) untuk meminta penarikan karyawan mereka, mengklaim bahwa layanan mereka tidak lagi diperlukan. Akibatnya, vendor menjemput karyawan, yang lebih baik jika mereka dapat dikirim ke pelanggan lain. Sayangnya, sering terjadi bagi karyawan untuk diberhentikan tanpa diberi kesempatan untuk mencari pekerjaan baru.

Pekerjaan yang stabil diperlukan bagi masyarakat di satu sisi karena menawarkan keamanan bahkan ketika orang berhenti bekerja karena pembatasan usia (pensiun). Namun, orang harus memutuskan apakah akan menerima pekerjaan di bawah sistem outsourcing yang menempatkan mereka dalam kondisi yang lebih berisiko atau memilih untuk tidak bekerja. Selain itu, kerangka kerja outsourcing ini menawarkan sejumlah manfaat kepada pemberi kerja dan perusahaan karena sesuai dengan tujuan mereka mengingat keadaan teknologi saat ini dan pertumbuhan ekonomi global, yang menciptakan persaingan sengit di setiap bidang ekonomi manusia. Selain itu, UU No. 13 Tahun 2003 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diganti oleh Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, terutama yang berkaitan dengan pembatasan yang berkaitan dengan pekerjaan outsourcing. Dengan demikian, untuk melestarikan hak-hak pekerja, subjek outsourcing pekerjaan perlu diperiksa dan dibahas secara menyeluruh sehubungan dengan implementasi dan undang-undangnya.², Akibatnya, penulis berkeinginan untuk melakukan studi mengenai “ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003”

B. Rumusan Masalah

Seperti yang disebutkan dalam judul dan deskripsi di atas, masalah berikut ditangani dalam tesis ini:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

² <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/download/88/159>

2. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya ditinjau Dari prinsip Keadilan dan Prinsip Ke.pastian Hukum?

C. Ruang Lingkup

Diskusi tentang pemberian perlindungan bagi pekerja/buruh outsourcing berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang difokuskan pada bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing, serta kendala dalam memberikan perlindungan tersebut berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

a. Maksud Penelitian

Keuntungan dari penelitian tentang tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja dalam perjanjian kontrak kerja, antara lain dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Dari segi teori, penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, serta memperkaya perkembangan ilmu hukum perdata secara khusus. Selain itu, skripsi ini juga diharapkan dapat menambah literatur dan referensi bagi mahasiswa fakultas hukum dan masyarakat luas mengenai aspek hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan secara umum, serta hukum perjanjian kerja secara khusus.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penulisan skripsi ini diharapkan :

- a. Sebagai kontribusi pemikiran dan bahan pertimbangan untuk menyempurnakan pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja buruh outsourcing (alih daya).
- b. Untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat mengenai perlindungan tenaga kerja.
- c. Berguna bagi masyarakat umum yang terkait dengan saran mengenai perlindungan tenaga kerja.

b. Tujuan

Masalah outsourcing memang beragam seiring dengan meningkatnya penggunaan dalam dunia usaha, sementara peraturan yang ada tidak memperlakukan pekerja/buruh sebagai subjek yang perlu dilindungi, melainkan sebagai objek yang dapat dieksploitasi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan secara rinci mengenai perlindungan terhadap pekerja/buruh outsourcing menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk memahami secara rinci tentang langkah-langkah yang diambil untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh outsourcing sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

E. Kerangka Teori dan Kerangka konseptual

1. Kerangka Teori

Karena terdapat 2 (dua) rumusan masalah, maka penulis menggunakan kerangka teori, yaitu Teori Perlindungan Hukum dan Teori Pertanggungjawaban.

a. Teori Pertanggungjawaban

Dua istilah yang terkait dengan akuntabilitas dalam bahasa hukum adalah kewajiban dan tanggung jawab. Berbagai bahaya atau kewajiban yang bergantung pada atau mungkin memerlukan hak serta tanggung jawab aktual atau mungkin, termasuk kerugian, ancaman, kejahatan, pengeluaran, maupun situasi yang perlu mematuhi hukum, semuanya termasuk dalam istilah kewajiban hukum yang luas. Namun, tanggung jawab juga berkaitan dengan hal-hal yang dianggap sebagai tugas, seperti pilihan, keterampilan, bakat, dan kapasitas, serta kebutuhan untuk mengikuti hukum dalam hal topik tertentu. Dari sudut pandang semantik dan pragmatis, tanggung jawab mengacu pada

akuntabilitas hukum yaitu, tanggung jawab badan hukum atas kesalahan sedangkan kewajiban mengacu pada akuntabilitas politik.

b. Teori Perlindungan Hukum

Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa perlindungan hukum membutuhkan pembelaan hak asasi manusia bagi mereka yang telah mengalami ketidakadilan, serta bahwa perlindungan ini harus meluas ke masyarakat untuk memastikan pemenuhan sepenuhnya semua hak yang diatur oleh hukum.³ Perlindungan hukum, menurut C.S.T. Kansil, adalah serangkaian tindakan hukum yang harus diterapkan oleh aparat penegak hukum untuk memastikan bahwa individu merasa terlindungi dari gangguan dan ancaman dari sumber manapun, baik fisik maupun psikologis.⁴

Philipus M. Hadjon menyatakan, perlindungan hukum adalah langkah yang diambil dengan maksud menggunakan alat hukum untuk membantu atau melindungi subjek hukum.⁵ Gagasan universal dalam kerangka supremasi hukum adalah Pengamanan hukum. Pengamanan hukum pencegahan serta penegakan adalah dua jenis dasar perlindungan hukum. Gagasan utama di balik perlindungan hukum pencegahan adalah bahwa itu adalah metode pencegahan. Karena memberi insentif kepada pemerintah untuk membuat keputusan yang hati-hati, jenis perlindungan hukum ini sangat penting untuk tindakan yang diambil oleh pemerintah yang didasarkan pada hak untuk bertindak. Undang-undang yang ditujukan untuk mencegah pelanggaran dan menentukan parameter untuk pemenuhan tugas adalah perwujudan Perlindungan hukum preventif. Perlindungan hukum yang bersifat represif, di sisi lain, menyelesaikan konflik yang diakibatkan oleh pelanggaran. Sebagai upaya terakhir, perlindungan semacam ini menghukum pelanggaran yang telah terjadi.

³ 9 Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, P

⁴ C.,S.,T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Huk,um Indonesia*, Balai Pustaka,. Jakarta

⁵ Philipus M., Hadjon, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*

2. Kerangka Konseptual

Konsep dan terminologi yang digunakan dalam proposal ini akan diklarifikasi oleh penulis sebelum masuk ke diskusi menyeluruh tentang masalah yang dihadapi. Mereka adalah sebagai berikut:

a. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah proses yang melibatkan pembelaan HAM yang telah dilanggar oleh pihak lain, serta memastikan bahwa setiap orang di masyarakat dapat memanfaatkan hak-haknya sepenuhnya. Dalam hal ini, perlindungan hukum mencakup berbagai tindakan yang perlu diambil oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman kepada individu dari gangguan dan ancaman, baik yang bersifat fisik maupun emosional.

Setiono Menjelaskan perlindungan hukum sebagai tindakan maupun upaya yang dimaksudkan untuk menjaga masyarakat tetap aman dari tindakan pemerintah yang berubah-ubah yang melanggar hukum, mempromosikan perdamaian dan ketertiban yang memungkinkan orang untuk hidup bermartabat sebagai manusia. Menurut Muchsin, perlindungan hukum merujuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan untuk melindungi individu dengan menyeimbangkan cara cita-cita atau prinsip diekspresikan dalam perilaku dan sikap, yang menciptakan ketertiban dalam hubungan sosial. Perlindungan hukum meliputi semua tindakan yang diambil untuk menegakkan hak dan menawarkan dukungan dalam rangka menjamin keamanan Korban dan/atau saksi. Sebagai bagian dari upaya perlindungan masyarakat, perlindungan hukum bagi korban kejahatan dapat mencakup berbagai bentuk, seperti restitusi, kompensasi, perawatan medis, dan dukungan hukum.

Pembelaan topik hukum oleh aturan dan peraturan yang relevan yang dijunjung tinggi dengan hukuman tertentu dikenal sebagai perlindungan hukum. Ada dua kategori utama perlindungan hukum:

1. Langkah-langkah pemerintah untuk mencegah pelanggaran sebelum terjadi dikenal sebagai perlindungan hukum preventif. Undang-undang yang

diberlakukan Untuk menghindari pelanggaran serta menetapkan batasan atau standar dalam pelaksanaan tugas, hal ini harus didokumentasikan.

2. Perlindungan hukum represif ialah jenis perlindungan terkuat yang tersedia, dan itu termasuk denda, hukuman penjara, serta hukuman lain yang diterapkan setelah perselisihan maupun pelanggaran.

b. Alih Daya (*Outsourcing*)

Pekerja *outsourcing* adalah pekerja yang datang dari luar perusahaan atau pihak ketiga untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu di perusahaan lain. Bisnis diharapkan untuk fokus pada kompetensi inti mereka saat melakukan outsourcing. Mengatur ulang sumber daya saat ini dan merevisi taktik adalah dua cara untuk mencapai hal ini.

c. Pekerja

Setiap individu yang bekerja untuk mendapatkan gaji, termasuk gaji dan manfaat tambahan lainnya, dianggap sebagai pekerja. Namun, nama "Buruh" memiliki konotasi buruk dalam masyarakat Indonesia dan sering dikaitkan dengan pekerjaan berstatus rendah, kasar, atau kasar. Di sisi lain, kelas buruh yang lebih tinggi mereka yang sering lebih mengandalkan kecakapan intelektual mereka daripada kekuatan fisik mereka disebut dengan frasa pekerja, tenaga kerja, dan karyawan.

d. Pekerja Alih Daya

Outsourcing berasal dari kata 'exit' dan 'leave', yang berarti 'keluar dari luar' dan 'sumber'. Secara literal, outsourcing atau alih daya berarti mencari atau memperoleh dari luar. Alih daya dapat diartikan sebagai penunjukan pihak eksternal untuk melaksanakan pekerjaan atau menyuplai barang bagi perusahaan. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 memperkenalkan sistem kerja alih daya di Indonesia dengan mendefinisikannya sebagai situasi di mana sebuah industri mengalihkan sebagian hasil kerjanya kepada perusahaan lain melalui perjanjian kontrak. Namun, ketentuan ini

dibatalkan oleh UU No. 11/2020 terkait penciptaan lapangan kerja. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengenai kontrak kerja, alih daya, jadwal kerja, istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PP 35/2021), menyatakan bahwa alih daya adalah pengalihan tugas tertentu berdasarkan kesepakatan antara perusahaan alih daya dan perusahaan donor. Mengenai aspek hukum hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan outsourcing, diatur dalam Pasal 66 ayat (1) UU 13/2003 jo UU 11/2020, yang menyebutkan bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja/buruh harus didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun tidak tertentu. Selain itu, Pasal 18 dan 19 PP 35/2021 mengatur ketentuan perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan alih daya sebagai berikut:

1. Setidaknya, hak-hak pekerja, termasuk upah, kesejahteraan, kondisi kerja, dan potensi konflik, harus ditangani sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tanggung jawab ini diatur oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dan menjadi kewajiban perusahaan outsourcing.
2. Jika perusahaan outsourcing tenaga kerja mempekerjakan karyawan di bawah perjanjian kerja jangka waktu tetap, perjanjian itu harus menentukan bagaimana hak karyawan akan dialihkan jika perusahaan outsourcing berubah, selama sifat pekerjaan tidak berubah. Untuk karyawan perusahaan outsourcing yang hubungan kerjanya didasarkan pada kontrak jangka waktu tetap, kewajiban ini bertindak sebagai jaminan kelanjutan pekerjaan.
3. Industri outsourcing harus berbentuk entitas hukum dan wajib mematuhi peraturan perizinan usaha, serta mengikuti pedoman, prosedur, dan syarat-syarat yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Strategi berbasis perpustakaan, juga dikenal sebagai penelitian normatif yuridis atau Metode studi yang dipakai pada studi ini ialah studi hukum normatif. Standar hukum yang ditemukan dalam undang-undang dan doktrin yang berasal dari beberapa sumber sastra menjadi subjek utama penelitian ini. Penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan memberikan gambaran umum tentang perwakilan hukum pekerja yang dialihdayakan. Data sekunder yang diperoleh dari tinjauan literatur membentuk informasi yang dipakai pada studi ini.

2. Jenis Data

Jenis bahan pustaka hukum yang digunakan untuk mengumpulkan data sekunder adalah sebagai berikut:

a. Materi hukum utama adalah materi yang memiliki kekuatan mengikat secara hukum atas masyarakat. Penelitian hukum normatif ini membutuhkan penggunaan sumber-sumber fundamental yang mengandung penegakan hukum, yang membuat penggunaan bahan hukum utama menjadi keharusan. Undang-undang, makalah resmi, dan sumber bibliografi lainnya adalah sumber data yang dikumpulkan. Diantaranya adalah:

1. buku tentang hukum administrasi dan hukum ketenagakerjaan.
2. UUD NRI Tahun 1945.
3. UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan,.
4. UU No 3 Tahun 1992 mengenai Jamsostek,.
5. PP Nomor 14 Tahun 1993 mengenai Penyelenggaraan

Jamsostek,.

b. Sumber daya yang menawarkan rincian atau perspektif tentang substansi materi hukum primer dan bagaimana mereka sebenarnya diterapkan dalam praktik disebut sebagai materi hukum sekunder. Untuk menunjukkan peran penasihat hukum sehubungan dengan pekerja outsourcing, studi deskriptif ini harus menggunakan materi hukum sekunder. Akibatnya, untuk membuat kesimpulan yang tepat

yang menghubungkan teori dengan perkembangan aktual, diperlukan untuk menyusun materi yang berisi pengetahuan tentang sumber daya hukum utama, baik secara teori maupun dalam praktik. Buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan, karya tentang outsourcing, publikasi yang secara tegas membahas kesulitan kerja sehubungan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur Ketenagakerjaan, serta artikel ilmiah dan tesis yang menyelidiki topik utama yang sedang diteliti, adalah publikasi yang berkaitan dengan materi pelajaran.

- c. Sumber daya yang menawarkan arahan dan klarifikasi tentang teks hukum dasar atau sekunder disebut sebagai materi hukum tersier. Penulis mendapat manfaat dari menggunakan materi hukum tersier karena memungkinkan akses cepat ke pengetahuan khusus, termasuk kamus hukum.

3. Analisis Data

Literatur dan undang-undang hukum adalah sumber sekunder utama dari mana analisis data dibentuk. Untuk menjawab tujuan penelitian, materi hukum terlebih dahulu diperiksa secara kualitatif sebelum disusun secara metodis dan dipraktikkan.

G. Sistematika Penulisan

Berikut ini akan menjadi susunan metodis tesis:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang topik, bagaimana mereka dirumuskan, sejauh mana penelitian, tujuan penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, bagaimana penelitian diterapkan, dan struktur keseluruhan tulisan.

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Studi teoritis dan materi lain yang berkaitan dengan pertanyaan sentral studi ditinjau di bagian ini, dengan penekanan khusus pada kerangka

kerja perlindungan hukum dan dasar-dasar perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing.

BAB III BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH ALIH DAYA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Hubungan hukum seputar outsourcing dan studi perlindungan hak-hak pekerja berdasarkan hukum tercakup dalam bab ini.

BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ALIH DAYA DITINJAU DARI PRINSIP KEADILAN DAN PRINSIP KEPASTIAN HUKUM

Bab ini berisi tentang pembahasan mengenai prinsip keadilan dalam perjanjian dan hubungan kerja, prinsip kesetaraan dalam pengaturan upah dan kesejahteraan pekerja, kepastian hukum dalam hukum dalam perlindungan preventif dan represif pekerja *alih daya*.

BAB V Bagian ini mencakup rekomendasi penulis serta kesimpulan yang membahas masalah penelitian sehubungan dengan temuan.

