

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Praktik pekerja alih daya (*outsourcing*) di Indonesia telah lama menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sistem ketenagakerjaan, terutama dalam konteks kebutuhan untuk mencapai efisiensi biaya dan fleksibilitas operasional. Dalam model kerja alih daya, pekerja dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan kemudian ditempatkan di perusahaan pengguna jasa. Banyak perusahaan di Indonesia memilih untuk menggunakan pekerja alih daya sebagai strategi untuk mengurangi biaya operasional dan menghindari kewajiban administratif yang berhubungan dengan pekerja tetap, seperti pembayaran jaminan sosial, pensiun, dan kewajiban lainnya yang diatur dalam ketenagakerjaan tetap.¹

Namun, meskipun memberikan manfaat dari sisi efisiensi, praktik ini menimbulkan sejumlah masalah besar yang seringkali tidak terpecahkan, seperti ketidakpastian status pekerjaan, perlindungan hak-hak pekerja, dan ketidakjelasan dalam pengaturan kontrak kerja yang dapat berujung pada ketidakadilan bagi pekerja alih daya.² Salah satu isu utama yang sering muncul adalah ketidakjelasan mengenai hak-hak pekerja alih daya, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, dan peluang untuk diangkat sebagai pegawai tetap. Hal ini berpotensi menciptakan ketidakadilan bagi pekerja alih daya yang tidak mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap.

Dalam konteks ini, ketentuan hukum yang mengatur pekerja alih daya, baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Cipta Kerja, harus terus ditinjau agar dapat menjawab tantangan tersebut. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir,

¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 2019), hlm. 56.

² Budi Santoso, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Alih Daya dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Hukum dan Keadilan* 9, no. 1 (2022): hlm. 89.

regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan besar, terutama melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Undang-undang ini memberikan lebih banyak fleksibilitas bagi perusahaan untuk memanfaatkan tenaga kerja melalui *outsourcing*, yang menimbulkan pertanyaan mendalam tentang apakah kebijakan ini lebih fokus pada pekerja atau jenis pekerjaan yang dialihdayakan.

Regulasi yang lebih mengutamakan pekerja alih daya dapat memperburuk ketidakadilan, sementara jika terlalu fokus pada jenis pekerjaan, hal ini dapat membatasi fleksibilitas yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk meninjau lebih lanjut bagaimana kebijakan ketenagakerjaan yang ada dapat memperbaiki ketidakadilan ini dengan memastikan bahwa hak-hak pekerja alih daya terlindungi secara adil.³ Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah mengubah secara substansial ketentuan ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli hukum ketenagakerjaan, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai pekerja alih daya diatur secara jelas dalam Pasal 66. Pasal ini menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat dialihdayakan adalah pekerjaan yang bersifat penunjang dan non-inti perusahaan, seperti pekerjaan di bidang kebersihan, keamanan, dan administrasi. Namun, ketidakjelasan dalam regulasi ini mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, serta siapa saja yang berhak menjadi pekerja alih daya, telah menyebabkan penyimpangan dalam praktiknya. Banyak perusahaan, misalnya, tidak hanya mengalihdayakan pekerjaan

³ M. Fajrul Falaakh, "Keadilan Sosial dalam Konteks Hukum Ketenagakerjaan," Jurnal Konstitusi 18, no. 3 (2023): hlm. 112.

penunjang tetapi juga pekerjaan inti perusahaan, seperti pekerjaan di bidang produksi, keuangan, dan lainnya.⁴

Praktik semacam ini menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja alih daya, yang sering kali tidak mendapatkan hak-hak dasar yang seharusnya mereka terima jika mereka diangkat sebagai pekerja tetap, seperti hak atas jaminan sosial, upah yang layak, dan kesempatan untuk menjadi pegawai tetap. Dalam hal ini, penyederhanaan peraturan terkait dengan ketenagakerjaan yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan yang kemudian diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, telah memperkenalkan perubahan besar dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu tujuan utama dari Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk menciptakan fleksibilitas yang lebih besar dalam pengelolaan tenaga kerja, yang salah satunya tercermin dalam kebijakan yang memberi kemudahan bagi perusahaan untuk memanfaatkan tenaga kerja dari pihak ketiga, yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Meskipun ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan mempermudah pengelolaan tenaga kerja, Undang-Undang Cipta Kerja ini, serta perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, memperkenalkan beberapa perubahan besar dalam regulasi terkait pekerja alih daya. Perubahan tersebut mencakup pembatasan yang lebih ketat terhadap pekerja yang bisa dialihdayakan, serta penyederhanaan aturan yang sebelumnya lebih banyak membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Saat ini, regulasi lebih menekankan pada pekerja (individu) yang dapat dialihdayakan, tanpa memperhatikan jenis pekerjaan yang seharusnya dapat dialihdayakan, yang menyebabkan potensi kerugian bagi pekerja alih daya.⁵

⁴ A. Budi Santoso, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Alih Daya dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Hukum dan Keadilan* 9, no. 1 (2022): hlm. 89.

⁵ R. Herlambang Perdana, "Dinamika Hukum Perjanjian Kerja di Indonesia," *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 51, no. 2 (2021): hlm. 245.

Salah satu masalah utama yang muncul dari perubahan regulasi ini adalah ketidakjelasan mengenai jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan, yang menyebabkan kebingungannya pelaku usaha dan dapat merugikan pekerja alih daya yang tidak mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap.⁶ Dalam praktiknya, ketidakjelasan ini memungkinkan perusahaan untuk mengalihdayakan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja tetap, terutama pekerjaan yang sifatnya strategis dan esensial bagi perusahaan, seperti manajemen produksi, pengelolaan sumber daya manusia, dan keuangan.⁷ Hal ini berujung pada ketidakadilan bagi pekerja alih daya, yang seharusnya mendapatkan hak-hak dasar pekerja tetap seperti upah yang layak, jaminan sosial, hak atas pensiun, dan kesempatan untuk diangkat sebagai pegawai tetap.

Perubahan regulasi yang mengarah pada fleksibilitas yang lebih besar dalam praktik *outsourcing* tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan dari sisi pengurangan biaya tenaga kerja, tetapi juga memperburuk ketidaksetaraan perlakuan terhadap pekerja alih daya. Hal ini menunjukkan pentingnya peninjauan lebih lanjut mengenai kebijakan yang mengatur jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Praktik *outsourcing* yang telah berlangsung selama ini, meskipun memberikan efisiensi dari sisi biaya, seringkali merugikan pekerja alih daya dalam jangka panjang karena mereka tidak mendapatkan perlindungan yang memadai dari segi hak-hak dasar pekerja yang seharusnya mereka terima.⁸

Beberapa penelitian hukum ketenagakerjaan yang telah dilakukan menyarankan bahwa kebijakan pembatasan yang lebih berfokus pada jenis pekerjaan yang dialihdayakan, bukan hanya pada pekerja yang dapat dialihdayakan, akan lebih adil dan memberikan kepastian hukum yang lebih

⁶ M. Fajrul Falaakh, "Keadilan Sosial dalam Konteks Hukum Ketenagakerjaan," Jurnal Konstitusi 18, no. 3 (2023): hlm. 112.

⁷ A. Budi Santoso, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Alih Daya dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia," Jurnal Hukum dan Keadilan 9, no. 1 (2022): hlm. 89

⁸ *Ibid.*

baik bagi pekerja alih daya.⁹ Pekerja alih daya sering kali terjebak dalam sistem kontrak yang tidak menentu, di mana mereka dipaksa untuk terus bekerja dalam status kontrak tanpa adanya jaminan untuk menjadi pegawai tetap. Ketidakpastian ini sering kali mengarah pada ketidakadilan dalam dunia ketenagakerjaan, terutama di sektor-sektor seperti manufaktur, perhotelan, dan teknologi informasi, di mana pekerjaan yang sebenarnya esensial bagi perusahaan sering kali dialihdayakan kepada pekerja alih daya tanpa memperhatikan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan.

Transformasi dari hukum perburuhan menuju hukum ketenagakerjaan ditandai dengan perluasan perlindungan hukum dan fleksibilitas hubungan kerja.¹⁰ Oleh karena itu, ada kebutuhan mendesak untuk meninjau kembali kebijakan ketenagakerjaan yang mengatur pekerja alih daya, dengan fokus pada jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, bukan hanya pada pekerja yang terlibat dalam sistem *outsourcing*. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat tercapai keseimbangan antara perlindungan pekerja alih daya dan fleksibilitas yang diinginkan oleh perusahaan dalam menjalankan operasional mereka.¹¹

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka untuk lebih memfokuskan penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan pembatasan terhadap pekerja alih daya, baik yang menekankan pada pekerja individu atau jenis pekerjaan yang dialihdayakan, dapat menciptakan keadilan bagi pekerja alih daya di Indonesia?

⁹ M. Fajrul Falaakh, "Keadilan Sosial dalam Konteks Hukum Ketenagakerjaan," Jurnal Konstitusi 18, no. 3 (2023): hlm. 112.

¹⁰ Lalu Husni Adha dan Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan: Dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Prenada Media, 2023), hlm. 15.

¹¹ A. Budi Santoso, *Op.cit* hlm.89.

2. Bagaimana perubahan regulasi ketenagakerjaan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja mempengaruhi perlindungan hak-hak pekerja alih daya?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan membahas tantangan hukum yang dihadapi oleh pekerja alih daya dalam praktik *outsourcing* di Indonesia, dengan fokus pada ketidakjelasan dalam pengaturan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta dampak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perlindungan hak-hak pekerja alih daya. Ruang lingkup penelitian ini dibagi menjadi beberapa aspek penting sebagai berikut:

1. Aspek Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Penelitian ini akan mengkaji ketentuan-ketentuan yang mengatur praktik pekerja alih daya dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, khususnya dalam konteks Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Fokus utama penelitian ini adalah pada regulasi yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan hak-hak pekerja alih daya, serta bagaimana implementasi regulasi tersebut memberikan dampak terhadap pekerja dan perusahaan.

2. Jenis Pekerjaan yang Dapat Dialihdayakan

Penelitian ini akan meneliti secara mendalam ketidakjelasan dalam pengaturan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam praktik *outsourcing*. Hal ini termasuk penyimpangan yang terjadi di lapangan, di mana banyak perusahaan mengalihdayakan pekerjaan inti yang seharusnya dikerjakan oleh pekerja tetap, seperti pekerjaan di bidang

produksi, keuangan, dan manajemen. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana ketidakjelasan ini menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja alih daya, serta dampaknya terhadap keberlanjutan karier mereka dalam perusahaan.

3. Perubahan Regulasi Ketenagakerjaan

Penelitian ini akan mengkaji dampak perubahan regulasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap praktik pekerja alih daya. Fokus penelitian akan pada bagaimana penyederhanaan regulasi ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja memberikan lebih banyak fleksibilitas kepada perusahaan, tetapi berpotensi mengurangi perlindungan bagi pekerja alih daya. Perubahan yang lebih menekankan pada pekerja individu atau jenis pekerjaan yang dialihdayakan akan dibandingkan untuk melihat keadilan dan efisiensi yang tercipta dalam implementasi hukum tersebut.

4. Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Penelitian ini akan menganalisis dampak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perlindungan hak-hak pekerja alih daya. Fokus penelitian akan pada bagaimana putusan ini memengaruhi implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, khususnya dalam hal pembatasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), upah minimum, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

5. Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya

Penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana pekerja alih daya mendapatkan perlindungan hak-hak dasar seperti upah yang layak, jaminan sosial, hak atas pensiun, dan kesempatan untuk diangkat sebagai pekerja tetap. Penelitian ini akan menganalisis ketimpangan perlakuan antara pekerja alih daya dan pekerja tetap, serta bagaimana pengaturan hukum yang ada memengaruhi kesejahteraan sosial dan ekonomi pekerja alih daya.

6. Pendekatan Kebijakan yang Lebih Adil

Penelitian ini juga akan mengkaji bagaimana kebijakan pembatasan yang lebih berfokus pada jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, daripada hanya memperhatikan individu pekerja, dapat lebih adil dalam memberikan perlindungan dan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan untuk efisiensi operasional dan hak-hak pekerja. Penelitian ini akan memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih adil untuk memperbaiki ketidaksetaraan dalam praktik pekerja alih daya.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengkaji kebijakan ketenagakerjaan terkait dengan pekerja alih daya di Indonesia, khususnya yang berhubungan dengan pengaturan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, perubahan regulasi ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta dampak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.
- b. Menganalisis tantangan hukum yang muncul dari praktik pekerja alih daya yang diakibatkan oleh ketidakjelasan pengaturan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, serta bagaimana regulasi ketenagakerjaan yang ada dan putusan Mahkamah Konstitusi berpengaruh terhadap perlindungan hak pekerja alih daya.
- c. Memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih adil dan efektif untuk memperbaiki regulasi terkait pekerja alih daya, dengan mempertimbangkan perlindungan hak-hak pekerja, fleksibilitas operasional bagi perusahaan, dan implementasi putusan Mahkamah Konstitusi.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis
 - 1) Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam

bidang hukum ketenagakerjaan. Dengan menganalisis ketentuan yang mengatur pekerja alih daya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, penelitian ini akan memperkaya wawasan akademis terkait dengan perlindungan hukum pekerja alih daya.

- 2) Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkenalkan perspektif baru dalam pengkajian kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan inklusif, serta memberikan pemahaman lebih dalam mengenai potensi masalah dalam implementasi peraturan yang ada.
- 3) Selain itu, penelitian ini akan memberikan solusi hukum untuk mengatasi ketidakjelasan dalam praktik *outsourcing*, khususnya terkait pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Secara praktis, hasil penelitian ini akan memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pengguna dalam memahami dan mengimplementasikan regulasi ketenagakerjaan yang adil bagi pekerja alih daya.
- 2) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam memastikan kewajiban mereka terkait dengan hak pekerja alih daya, seperti upah yang layak, jaminan sosial, serta hak pensiun.
- 3) Di sisi lain, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pekerja alih daya tentang hak-hak mereka serta mekanisme perlindungan yang dapat diakses.
- 4) Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai dasar bagi penelitian lebih lanjut yang dapat mendorong diskusi lebih

mendalam antara akademisi, praktisi, dan pemangku kebijakan untuk menciptakan solusi yang inovatif dan efektif dalam perlindungan pekerja alih daya.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Dalam upaya memahami dan mendalami ilmu hukum, keberadaan teori menjadi suatu keniscayaan, di mana teori hukum berperan sebagai landasan fundamental. Teori hukum, sebagai cabang ilmu pengetahuan, berfokus pada pengkajian dan analisis terhadap hukum yang sedang berlaku. Terdapat perspektif yang signifikan dalam memandang teori hukum, yaitu pandangan yang menggarisbawahi bahwa hukum tidak semata-mata merupakan suatu sistem yang terstruktur secara rapi, melainkan juga terkait erat dengan aspek ketidakteraturan dan ketidakpastian.

Pandangan ini menekankan bahwa hukum sangat dipengaruhi oleh interpretasi dan pemaknaan individu terhadap hukum itu sendiri. Berdasarkan pemahaman tersebut, dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menerapkan kerangka teori sebagai berikut:

a. Teori Keadilan Hukum

Teori keadilan John Rawls menjadi salah satu kontribusi paling signifikan dalam filsafat politik modern, terutama dalam konteks masyarakat demokratis yang berupaya mencapai keadilan sosial. Rawls mengembangkan teorinya sebagai respons terhadap utilitarianisme, yang sering kali dianggap cenderung mengorbankan hak-hak individu demi kepentingan mayoritas.¹² Ia menawarkan pendekatan baru yang berfokus pada prinsip-prinsip keadilan yang dapat diterima oleh semua anggota

¹² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2015), hlm. 120–130.

masyarakat, tanpa memandang posisi sosial atau ekonomi mereka.

Dalam karyanya *A Theory of Justice* (1971), Rawls memperkenalkan konsep "*original position*" dan "*veil of ignorance*" sebagai alat untuk merumuskan prinsip-prinsip keadilan yang adil dan tidak bias. Melalui konsep ini, individu diminta untuk memilih prinsip keadilan tanpa mengetahui status sosial, kemampuan, atau preferensi pribadi mereka, sehingga memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak menguntungkan kelompok tertentu secara tidak adil.¹³

Dalam *original position*, Rawls mengemukakan dua prinsip utama keadilan yang akan dipilih oleh individu di balik *veil of ignorance*. Prinsip pertama adalah "*Principle of Equal Liberty*," yang menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar, seperti kebebasan berbicara, beragama, dan hak politik lainnya. Kebebasan ini harus dilindungi dan tidak boleh dikorbankan demi kepentingan kolektif, kecuali untuk melindungi kebebasan serupa bagi orang lain.

Prinsip kedua adalah "*Difference Principle*," yang mengatur ketimpangan sosial dan ekonomi dengan syarat bahwa ketimpangan tersebut harus memberikan manfaat terbesar bagi mereka yang paling kurang beruntung dalam masyarakat.¹⁴ Selain itu, posisi dan jabatan harus terbuka bagi semua orang di bawah kondisi kesetaraan yang adil. Kedua prinsip ini mencerminkan upaya Rawls untuk menciptakan masyarakat yang adil dan inklusif, di mana hak-hak individu tetap menjadi prioritas utama.

Teori keadilan Rawls memiliki relevansi yang signifikan dalam menganalisis isu-isu ketidakadilan sosial, termasuk praktik

¹³ John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge: Harvard University Press, 1971), hlm. 60–65.

¹⁴ Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum, Paradigma, Metode, dan Dinamika Masalahnya* (Jakarta: ELSAM, 2016), hlm. 95–102.

outsourcing di Indonesia. Pekerja alih daya sering kali menghadapi ketidakadilan dalam bentuk ketimpangan upah, minimnya jaminan sosial, dan kurangnya kesempatan untuk berkembang dibandingkan dengan pekerja tetap. Prinsip kebebasan yang sama dari Rawls menuntut agar semua pekerja, termasuk pekerja alih daya, memiliki hak-hak dasar yang setara, seperti hak untuk bergabung dalam serikat pekerja dan mendapatkan perlindungan hukum yang memadai.¹⁵

Sementara itu, prinsip perbedaan menegaskan bahwa ketimpangan antara pekerja alih daya dan pekerja tetap hanya dapat dibenarkan jika ketimpangan tersebut menguntungkan mereka yang paling kurang beruntung. Namun, dalam praktiknya, ketimpangan ini sering kali merugikan pekerja alih daya, yang menunjukkan adanya pelanggaran terhadap prinsip keadilan Rawls.

Regulasi ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dapat menjadi instrumen penting untuk menerapkan prinsip-prinsip keadilan Rawls dalam konteks outsourcing. Regulasi ini harus memastikan bahwa pekerja alih daya mendapatkan upah yang layak, jaminan sosial, dan kesempatan yang sama untuk berkembang.

Dengan mengadopsi prinsip-prinsip keadilan Rawls, regulasi ketenagakerjaan dapat membantu menciptakan masyarakat yang lebih adil dan inklusif, di mana hak-hak pekerja alih daya dilindungi dan ketimpangan sosial serta ekonomi diminimalkan. Dalam konteks ini, teori keadilan Rawls tidak hanya menjadi landasan filosofis yang kuat, tetapi juga alat analisis yang relevan untuk mengidentifikasi dan mengatasi ketidakadilan dalam praktik outsourcing di Indonesia.

¹⁵ Mohammad Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hlm. 80–85.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 merupakan contoh konkret bagaimana prinsip-prinsip keadilan Rawls dapat diterapkan dalam sistem hukum Indonesia. Putusan ini menegaskan pentingnya perlindungan hak-hak dasar warga negara, sejalan dengan "Principle of Equal Liberty" yang dikemukakan oleh Rawls. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi meninjau beberapa pasal dalam undang-undang yang dianggap tidak sesuai dengan konstitusi, terutama yang berkaitan dengan hak-hak dasar warga negara.

Mahkamah menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk mendapatkan perlindungan hukum dan keadilan, tanpa diskriminasi berdasarkan status sosial, ekonomi, atau politik. Hal ini mencerminkan prinsip kebebasan yang sama yang menjadi inti dari teori keadilan Rawls.

Selanjutnya, putusan tersebut juga menyoroti pentingnya mengurangi ketimpangan sosial dan ekonomi, sejalan dengan "Difference Principle" Rawls. Mahkamah Konstitusi menekankan bahwa regulasi ketenagakerjaan harus dirancang sedemikian rupa sehingga ketimpangan antara pekerja alih daya dan pekerja tetap dapat diminimalkan, dan manfaat dari ketimpangan tersebut harus dirasakan oleh mereka yang paling kurang beruntung.

Dengan demikian, putusan ini tidak hanya memperkuat landasan filosofis teori keadilan Rawls, tetapi juga memberikan arahan konkret bagi pembuat kebijakan dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip keadilan tersebut dalam praktik hukum dan administrasi negara. Dalam konteks ini, putusan Mahkamah Konstitusi menjadi bukti nyata bahwa teori keadilan Rawls masih sangat relevan dan dapat dijadikan acuan dalam upaya menciptakan masyarakat yang lebih adil dan inklusif di Indonesia.

b. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum menekankan pada upaya untuk melindungi hak-hak individu dari kesewenang-wenangan pihak lain. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh pihak lain.¹⁶ Perlindungan hukum tidak hanya bersifat preventif (mencegah pelanggaran), tetapi juga represif (menyelesaikan pelanggaran yang telah terjadi).

Dalam konteks pekerja alih daya, teori perlindungan hukum digunakan untuk menganalisis sejauh mana regulasi ketenagakerjaan, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, telah memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja alih daya. Hal ini mencakup hak-hak dasar seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan kesempatan untuk diangkat sebagai pegawai tetap.

Teori ini juga relevan untuk mengevaluasi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang menegaskan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja. Putusan tersebut menunjukkan upaya untuk menciptakan keadilan dalam sistem ketenagakerjaan dengan membatasi penyalahgunaan praktik alih daya dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang memadai.

Untuk mengembangkan pembahasan lebih lanjut, kita dapat merujuk pada pemikiran filsuf hukum internasional yang terpercaya, yaitu Ronald Dworkin. Dworkin dikenal sebagai salah satu tokoh utama dalam filsafat hukum modern yang berfokus pada konsep "*equality of respect and concern*" atau kesetaraan

¹⁶ Philipus M. Hadjon, *Hukum dan Hak Asasi Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2015), hlm. 45–50.

dalam penghargaan dan perhatian.¹⁷ Menurut Dworkin, hukum harus dirancang dan diterapkan dengan cara yang menghormati dan memperhatikan setiap individu secara adil, tanpa diskriminasi. Ini berarti bahwa hukum harus memberikan perlindungan yang sama kepada semua orang, termasuk pekerja alih daya, tanpa memandang status sosial atau ekonomi mereka.

Dalam konteks perlindungan hukum bagi pekerja alih daya, prinsip Dworkin sangat relevan. Regulasi ketenagakerjaan harus dirancang sedemikian rupa sehingga setiap pekerja, baik itu pekerja tetap maupun pekerja alih daya, mendapatkan perlindungan yang sama dan adil. Hal ini mencakup upaya untuk mencegah praktik *outsourcing* yang merugikan pekerja alih daya, serta menjamin bahwa mereka mendapatkan upah yang layak, jaminan sosial, dan kesempatan yang sama untuk berkembang. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan harus mencerminkan prinsip kesetaraan dalam penghargaan dan perhatian yang dikemukakan oleh Dworkin.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga dapat dianalisis dari perspektif prinsip Dworkin. Putusan tersebut menunjukkan upaya untuk menciptakan keadilan dalam sistem ketenagakerjaan dengan membatasi penyalahgunaan praktik alih daya dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang memadai. Dengan menerapkan prinsip kesetaraan dalam penghargaan dan perhatian, putusan tersebut menjadi langkah penting dalam upaya untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan inklusif, di mana hak-hak pekerja alih daya dilindungi dan dihargai.

2. Kerangka Konsep

¹⁷ Ronald Dworkin, *Taking Rights Seriously* (Cambridge: Harvard University Press, 1977), hlm. 120–125.

Untuk menghindari ambiguitas dan menjaga kejelasan dalam memahami istilah-istilah kunci yang digunakan dalam penelitian ini, penulis merumuskan beberapa definisi dan konsep yang relevan. Adapun konsep-konsep yang akan dijelaskan secara terperinci meliputi aspek-aspek berikut:

a. Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

Pekerja alih daya atau *outsourcing* merujuk pada praktik penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui mekanisme perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Konsep ini diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam konteks penelitian ini, fokus akan diarahkan pada pekerja alih daya yang dipekerjakan melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Pekerja alih daya dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, namun melakukan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan pemberi kerja.

Hubungan kerja yang terbentuk bersifat triangular, melibatkan pekerja, perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan pemberi kerja. Praktik alih daya seringkali didasari oleh pertimbangan efisiensi biaya dan fleksibilitas bagi perusahaan, namun di sisi lain dapat menimbulkan kerentanan bagi pekerja terkait kepastian kerja dan perlindungan hak-hak mereka.

b. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Definisi ini merujuk pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja menjadi dasar hukum yang mengikat hubungan kerja antara pekerja alih daya dengan perusahaan penyedia jasa

tenaga kerja. Perjanjian kerja dapat bersifat waktu tertentu (PKWT) atau waktu tidak tertentu (PKWTT), dengan implikasi berbeda terhadap status dan perlindungan pekerja. Kejelasan dan kelengkapan perjanjian kerja menjadi penting untuk menjamin kepastian hukum dan melindungi kepentingan pekerja alih daya.¹⁸

c. Jenis Pekerjaan yang Dapat Dialihdayakan

Jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan merujuk pada kategori pekerjaan yang diperbolehkan untuk diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Menurut Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerjaan yang dapat dialihdayakan adalah pekerjaan yang bersifat penunjang dan non-inti perusahaan, seperti pekerjaan di bidang kebersihan, keamanan, dan administrasi. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan mengalihdayakan pekerjaan inti yang seharusnya dilakukan oleh pekerja tetap, seperti pekerjaan di bidang produksi, keuangan, dan manajemen. Hal ini menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja alih daya.

d. Keadilan Sosial

Keadilan sosial merujuk pada keadilan yang pelaksanaannya bergantung pada struktur proses ekonomi, politik, sosial, budaya, dan ideologis dalam masyarakat. Menurut Jimly Asshiddiqie, keadilan sosial merupakan keadilan yang bersifat demokratis, bersumber dari rakyat, dilakukan oleh rakyat, dan dipergunakan sebaik-baiknya untuk kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.¹⁹ Keadilan sosial bagi pekerja alih daya berarti menjamin bahwa mereka tidak terdiskriminasi, memperoleh perlindungan hukum yang memadai, serta

¹⁸ R. Herlambang Perdana, "Dinamika Hukum Perjanjian Kerja di Indonesia," *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 51, no. 2 (2021): hlm. 245.

¹⁹ Jimly Asshiddiqie, *Keadilan Sosial dan Hak Asasi Manusia* (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), 89.

mendapatkan akses yang setara terhadap jaminan sosial, pelatihan, dan pengembangan karir. Prinsip keadilan sosial juga menuntut distribusi yang adil atas keuntungan dan beban dalam hubungan kerja.

e. Pekerjaan Layak

Pekerjaan layak (*Decent Work*) diperkenalkan oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 1999 sebagai upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang adil, manusiawi, dan bermartabat bagi semua pekerja.²⁰ Konsep ini mencakup empat pilar utama:

- 1) kesempatan kerja yang produktif dan memberikan penghasilan yang layak
- 2) Perlindungan sosial
- 3) Hak-hak pekerja
- 4) Dialog sosial.²¹

Tujuan utama *Decent Work* adalah memastikan bahwa pekerja dapat hidup dengan layak melalui pekerjaan yang memberikan jaminan ekonomi, perlindungan hukum, dan kesempatan untuk berkembang. Konsep ini menjadi relevan dalam konteks pekerja alih daya, yang sering kali menghadapi kondisi kerja yang tidak layak, seperti upah rendah, minimnya jaminan sosial, dan ketidakpastian status kerja.

Dalam konteks penelitian ini, konsep Pekerjaan layak digunakan untuk menganalisis sejauh mana regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) dan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023, telah memenuhi prinsip-prinsip

²⁰ International Labour Organization (ILO), *Decent Work*, (Geneva: ILO, 1999), diakses melalui <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.

²¹ ILO, *Decent Work Agenda*, (Geneva: ILO, 2008), hlm. 3-5, diakses melalui <https://www.ilo.org/public/english/bureau/dw/download/dwagenda.pdf>.

pekerjaan layak bagi pekerja alih daya. Pertanyaan kunci yang diajukan meliputi apakah pekerja alih daya mendapatkan upah yang layak, akses terhadap jaminan sosial, pengakuan hak-hak pekerja, serta partisipasi dalam mekanisme dialog sosial. Melalui konsep ini, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas regulasi ketenagakerjaan dalam menciptakan kondisi kerja yang adil dan manusiawi bagi pekerja alih daya.

Implikasi dari konsep *Decent Work* dalam penelitian ini adalah perlunya reformasi regulasi ketenagakerjaan yang lebih pro-pekerja, seperti memperjelas jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, meningkatkan akses terhadap jaminan sosial, dan memperkuat mekanisme dialog sosial. Dengan mengadopsi prinsip-prinsip pekerjaan layak, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dapat dirancang untuk menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas bagi perusahaan dan perlindungan bagi pekerja alih daya, sehingga tercipta kondisi kerja yang lebih adil dan manusiawi.

F. Metode Penelitian

Dalam penelitian hukum normatif, keberadaan bahan hukum yang komprehensif dan relevan menjadi landasan utama dalam menganalisis isu hukum yang diajukan. Guna memperoleh bahan hukum tersebut, peneliti perlu menerapkan suatu metode yang sistematis dan terstruktur, yang dikenal sebagai metode penelitian hukum normatif. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan menginterpretasikan bahan-bahan hukum, baik primer, sekunder, maupun tersier, guna membangun argumentasi hukum yang kuat dan menjawab permasalahan hukum yang menjadi fokus penelitian.

Adapun dalam penelitian ini, metode penelitian hukum normatif yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang mengkaji dan menganalisis norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.²² Dalam konteks penelitian ini, fokus utama adalah analisis terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dalam kaitannya dengan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (*outsourcing*).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang relevan dengan isu hukum yang diteliti, terutama Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Pendekatan ini juga dilakukan dengan mengkaji konsep-konsep hukum yang relevan dengan topik penelitian, seperti konsep keadilan hukum dan perlindungan hukum.

3. Sumber bahan hukum

Penelitian ini akan menggunakan sumber bahan hukum yang terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian, antara lain:
 - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 - 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

²² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm.35.

- 5) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.
 - 6) Peraturan Pemerintah yang relevan, seperti: Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku, artikel jurnal, hasil penelitian, dan pendapat ahli hukum yang relevan dengan topik penelitian.
 - c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan bahan referensi lainnya yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.
4. Teknik Pengumpulan Data
- Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan dan menganalisis bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan topik penelitian.
5. Teknik Analisis Data
- Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode analisis isi (*content analysis*). Analisis ini dilakukan dengan menginterpretasikan norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan Mahkamah Konstitusi, serta membandingkannya dengan konsep-konsep hukum yang relevan.

Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif yang komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan analisis yang

mendalam dan sistematis terhadap perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam konteks Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan, serta menjadi landasan bagi perumusan kebijakan yang lebih pro-pekerja dan berkeadilan sosial dalam konteks hubungan kerja alih daya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji isu-isu perlindungan hukum bagi pekerja alih daya, serta mendorong diskusi yang lebih luas mengenai reformasi hukum ketenagakerjaan yang berpihak pada kesejahteraan pekerja.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun secara terstruktur dan terbagi menjadi 5 (lima) bab, di mana setiap bab mencakup beberapa sub bab yang akan menguraikan permasalahan secara spesifik dan mendalam sesuai dengan relevansi dan kepentingan dalam pembahasan. Adapun rincian sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Teori dan Kerangka Konsep, Metode Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai kajian pustaka yang berhubungan dengan judul dan masalah yang diteliti, memberikan landasan teoritis, serta menguraikan kerangka pemikiran atau konsep yang relevan dengan topik penelitian.

BAB III KEBIJAKAN PEMBATAAN PEKERJAAN DALAM ALIH DAYA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEADILAN BAGI PEKERJA ALIH DAYA

Bab ini akan mengkaji kebijakan pembatasan terhadap pekerja alih daya, baik yang menekankan pada pekerja individu atau jenis pekerjaan yang dialihdayakan. Fokus penelitian akan pada: Analisis ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dampak kebijakan pembatasan terhadap keadilan bagi pekerja alih daya. Ketidakjelasan dalam pengaturan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan.

BAB IV DAMPAK PERUBAHAN REGULASI KETENAGAKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ALIH DAYA

Bab ini akan menganalisis dampak perubahan regulasi ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja alih daya. Fokus penelitian akan pada: Perubahan regulasi terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), upah minimum, dan jaminan sosial. Dampak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap implementasi Undang-Undang Cipta Kerja. Ketimpangan perlakuan antara pekerja alih daya dan pekerja tetap.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini, penulis akan memberikan: Kesimpulan dari permasalahan-permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Saran dan rekomendasi terkait optimalisasi perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam konteks Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.