

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

*World Trade Organization* dalam "World Trade Report 2019: The Future of Services Trade" menyatakan Filipina adalah salah satu negara yang menjadi contoh bagaimana Alih Daya dapat menjadi katalisasi dari pertumbuhan Ekonomi.<sup>1</sup> Industri Alih Daya yang awalnya hanya menyumbang 0,075% dari GDP Filipina pada tahun 2000, dalam waktu 15 tahun terus naik hingga menyumbang 7,3% GDP Filipina pada tahun 2015<sup>2</sup> sampai akhirnya pada tahun 2021 menyumbang hampir 30 Miliar Dollar Amerika Serikat kepada ekonomi Negara Filipina.<sup>3</sup>

Pertumbuhan Industri Alih Daya di Filipina yang terus meningkat pada akhirnya membuat pendapatan dari sektor jasa di Filipina mengalahkan pendapatan dari sektor industri pada saat pandemi. Data dari World Bank menunjukkan sektor jasa menyumbang 61,4% dari GDP Filipina pada saat pandemi pada tahun 2020,<sup>4</sup> di mana kenaikan ini didukung oleh perkembangan pesat dari industri Alih Daya yang tetap tumbuh pada saat pandemi.

Sebagai bagian dari penciptaan lapangan kerja melalui pertumbuhan industri, Alih Daya memegang peranan dalam memenuhi kebutuhan adanya keterampilan

---

<sup>1</sup> World Trade Organization, *World Trade Report 2019, The Future of Services Trade*, WTO Publication, 2019, hlm. 58.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Ditas Lopez, "Bloomberg News: Philippine Allows Call Centers to Fully Implement Remote Working While Keeping Tax Perks", 2022, <https://www.bnnbloomberg.ca/philippine-allows-call-centers-to-fully-implement-remote-working-while-keeping-tax-perks-1.1820555>, [Diakses pada tanggal 9 Desember 2023].

<sup>4</sup> The World Bank, "Services, value added (% of GDP) – Philippines", 2022, <https://data.worldbank.org/indicator/NV.SRV.TOTL.ZS?locations=PH>, [Diakses pada tanggal 9 Desember 2023].

kerja dan penyediaan sumber daya manusia yang memungkinkan bagi industri untuk berfokus melaksanakan strateginya. Data dalam Future Jobs Report oleh World Economic Forum 2018 menunjukkan bahwa 65% perusahaan memilih mengalihdayakan fungsi atau pekerjaannya kepada perusahaan lain di tengah *shifting skill needs*.<sup>5</sup> Penciptaan lapangan kerja merupakan hal yang menjadi perhatian khusus bagi Negara Filipina dalam World Bank Phillipine Development Report Tahun 2013, di mana dalam dokumen tersebut dijelaskan juga pentingnya industri Alih Daya untuk penciptaan lapangan pekerjaan demi penyerapan tenaga kerja.<sup>6</sup>

Di Indonesia, tulisan dari Global Business Guide Indonesia pada tahun 2012 menunjukkan bahwa pada tahun tersebut, Alih Daya telah menciptakan lapangan kerja untuk 16 juta penduduk Indonesia atau 40% dari total tenaga kerja di Indonesia.<sup>7</sup> Jumlah penciptaan lapangan kerja yang masif inilah yang membuat kajian dari akademisi di Indonesia pada tahun 2017 menyatakan penghapusan Alih Daya bisa menyebabkan munculnya masalah pengangguran di Indonesia.<sup>8</sup> Mengingat Indonesia akan mendapatkan bonus demografi di 2045, kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk Alih Daya, merupakan kunci apakah bonus

---

<sup>5</sup> World Economic Forum, *The Future of Job Report 2018*. World Economic Forum, 2018, hlm. 13.

<sup>6</sup> World Bank Philippine Office, *Philippine Development Report Creating More And Better Jobs*, East Asia and Pacific Region, 2013, hlm. 6.

<sup>7</sup> Sofjan Wanandi, "Global Business Guide Indonesia: Solutions for the Outsourcing System in Indonesia", [http://www.gbgingonesia.com/en/main/partners\\_updates/apindo/solutions\\_for\\_the\\_outsourcing\\_system\\_in\\_indonesia.php](http://www.gbgingonesia.com/en/main/partners_updates/apindo/solutions_for_the_outsourcing_system_in_indonesia.php), [Diakses pada 9 Desember 2023].

<sup>8</sup> Nabiyla Rista Izzati, *Improving Outsourcing System In Indonesia: Fixing The Gap Of Labour Regulation*, Mimbar Hukum, 2017, hlm. 531.

demografi ini akan menjadi pengungkit ekonomi Indonesia atau justru menjadi beban ekonomi Indonesia karena ketiadaan lapangan pekerjaan.

Pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang efektif dapat memajukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Filipina menunjukkan bagaimana pemanfaatan Sumber Daya Manusia melalui Alih Daya menjadi cara yang efektif dan merupakan salah satu faktor dari pertumbuhan ekonomi Filipina yang masih terus berkembang hingga detik ini.

Ditetapkannya Zona Otoritas Ekonomi Filipina pada tahun 1995 membuat investasi asing berdatangan ke Filipina. Datangnya investasi asing ini berefek pada munculnya kebutuhan akan Alih Daya di Filipina hingga pada tahun 1997, perusahaan Alih Daya multinasional pertama dibuat di Filipina. Industri Alih Daya yang masih pada tahap awal mulai menyumbangkan sumbangsih kepada GDP Filipina pada tahun 2000 sebesar 0,075%. Industri Alih Daya terus berkembang hingga pada tahun 2005, sumbangsih industri Alih Daya naik signifikan dari 0,075% GDP Filipina pada tahun 2000 menjadi 2,4% GDP Filipina pada tahun 2005.<sup>9</sup>

Pada tahun 2010, industri Alih Daya menciptakan lapangan pekerjaan baru sebesar 27% dari seluruh total lapangan pekerjaan di Filipina dengan total pendapatan mencapai 8,9 Miliar Dolar Amerika.<sup>10</sup> Industri Alih Daya bahkan menjadi salah satu kunci perkembangan ekonomi Filipina di tengah pandemi. Pada

---

<sup>9</sup> Oxford Business Group, "The Philippines' Business Process Outsourcing Sector Expands Into High-Value Services", <https://oxfordbusinessgroup.com/overview/strength-strength-sector-continues-expand-higher-value-services>, 2023, [Diakses pada 9 Desember 2023].

<sup>10</sup> Magtibay-Ramos, Estrada & Felipe, *An analysis of the Philippine Business Process Outsourcing Industry*, ERD Working Paper, 2007, hlm. 93.

tahun 2021, sumbangsih pendapatan sektor Alih Daya kepada ekonomi Negara Filipina mencapai hampir 30 Miliar Dolar Amerika.<sup>11</sup>

Perkembangan industri Alih Daya di Filipina didukung oleh pengaturan Alih Daya yang ketat dan mengutamakan perlindungan Tenaga Alih Daya. Perusahaan Pemberi Pekerjaan tidak bisa sembarangan memilih Perusahaan Alih Daya di Filipina. Hal ini dikarenakan adanya prinsip “*Solidary Liability*” yang diatur pada Pasal 109 *Labor Code* Filipina di mana Perusahaan Pemberi Pekerjaan turut bertanggung jawab atas setiap pelanggaran Perusahaan Alih Daya.<sup>12</sup> Pasal 106 *Labor Code* Filipina juga menegaskan bahwa dalam hal Perusahaan Alih Daya tidak membayar upah Tenaga Alih Daya sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka Perusahaan Pemberi Pekerjaan juga turut bertanggung jawab terhadap pembayaran upah tenaga Alih Daya.<sup>13</sup>

Di sisi lain, Perusahaan Alih Daya diwajibkan untuk memiliki modal minimal sebesar P5.000.000 (Lima Juta Peso) atau sekitar Rp1.400.000.000 (Satu Miliar Empat Ratus Juta)<sup>14</sup> serta wajib memberikan jaminan kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan yang dapat dicairkan jika Perusahaan Alih Daya tidak membayar upah TAD.<sup>15</sup>

Selain itu dalam Pasal 8 Department of Labour and Employment (DOLE) Department Order No. 174 Series of 2017 (DOLE 174/2017), pengaturan lebih lanjut terhadap Alih Daya di Filipina, terdapat syarat-syarat kerja sama Alih Daya,

---

<sup>11</sup> Dita Lopez, *Loc. Cit.*

<sup>12</sup> Labor Code of the Philippines.

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Labor Code dan Department Order No. 174 Series of 2017.

<sup>15</sup> Labor Code of the Philippines.

yakni: (1) Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dengan cara dan metodenya sendiri; (2) Perusahaan Alih Daya memiliki modal dan investasi ke peralatan, perlengkapan, mesin, dan supervisi yang cukup; (3) Perusahaan Alih Daya bebas dari kontrol atau arahan Perusahaan Pemberi Pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan, namun tetap bertanggung jawab atas hasil pekerjaan; (4) Perjanjian Alih Daya wajib mensyaratkan kepatuhan atas semua hak TAD berdasarkan peraturan ketenagakerjaan<sup>16</sup>

Syarat-syarat kerja sama Alih Daya, tanggung jawab Perusahaan Pemberi Pekerjaan dan Perusahaan Alih Daya pada dasarnya memiliki satu tujuan untuk memastikan terlindungi dan terpenuhinya hak Tenaga Alih Daya di Filipina. Hal ini berbeda dengan pengaturan di Indonesia. Pasal 18 ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP 35/2021”) menyatakan bahwa:

*“Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.”*

Ketentuan ini pada akhirnya mengakibatkan banyaknya Perusahaan Pemberi Pekerjaan di Indonesia yang melakukan kerja sama Alih Daya tanpa peduli pemenuhan hak Tenaga Alih Daya karena risiko ada di Perusahaan Alih Daya. Bahkan ada juga perusahaan-perusahaan di Indonesia yang membuat sendiri anak

---

<sup>16</sup> Labor Code dan Department Order No. 174 Series of 2017.

perusahaan yang bergerak di bidang Alih Daya untuk mengalihkan risiko ketenagakerjaan dari perusahaan induk atau *holding company*.

Keadaan di atas diperburuk dengan belum adanya persyaratan yang ketat untuk menjadi perusahaan Alih Daya. Tidak jarang ditemukan adanya perusahaan Alih Daya yang hanya beranggotakan tidak sampai lima orang di sebuah ruko kecil. Bahkan ada Perusahaan Alih Daya yang tidak memiliki kantor sama sekali dan tidak jelas apakah memiliki karyawan sama sekali di luar Direktur dan Komisaris.

Pada akhirnya yang menjadi korban dari hal ini adalah masyarakat yang bekerja sebagai Tenaga Alih Daya. Jika Perusahaan Alih Daya tempat mereka bekerja tidak membayar gaji mereka atau bahkan tiba-tiba hilang, mereka tidak bisa begitu saja menuntut perusahaan Pemberi Pekerjaan karena adanya pengaturan di Pasal 18 ayat 3 PP 35/2021.

Berbeda dengan Filipina, pengaturan Alih Daya di Indonesia tidak pernah mewajibkan Perusahaan Pemberi Pekerjaan turut bertanggung jawab terhadap hak Tenaga Alih Daya. Dari mulai Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hingga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (“**Permenaker 19/2012**”) sebagaimana terakhir diubah oleh Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2019, hingga terakhir PP 35/2021, tidak ada ketentuan yang mewajibkan Perusahaan Pemberi Pekerjaan turut bertanggung jawab dalam kerja sama Alih Daya.

Fokus dari peraturan-peraturan yang ada di Indonesia adalah sektor yang dapat atau tidak dapat dialih-dayakan seperti pembatasan lima bidang dalam Pasal

17 ayat 3 Permenaker No. 19 Tahun 2012,<sup>17</sup> sesuatu yang bukan merupakan fokus dari pengaturan Alih Daya di Filipina. Hal ini disoroti juga dalam kajian dari akademisi di Indonesia yang menyatakan masalah dari Alih Daya yang membuat citra Alih Daya jelek di Indonesia adalah lemahnya perlindungan bagi Tenaga Alih Daya.<sup>18</sup>

Lemahnya perlindungan bagi Tenaga Alih Daya menyebabkan terjadinya masalah-masalah dalam pelaksanaan Alih Daya di Indonesia. Berbeda dengan Indonesia yang melepaskan Perusahaan Pemberi Pekerjaan dari tanggung jawab terhadap pemenuhan hak Tenaga Alih Daya, fokus dari peraturan-peraturan Alih Daya di Filipina mulai dari Labor Code hingga Department Order No. 174 Series of 2017 adalah perlindungan hak Tenaga Alih Daya. Dijaminnya perlindungan hak Tenaga Alih Daya merupakan hal yang terbukti berhasil menjadi landasan bagi Filipina untuk mengembangkan iklim Alih Daya yang sehat dan dapat menjadi salah satu katalis perkembangan ekonomi di Filipina, bahkan di tengah pandemi.

Oleh karenanya bercermin dari kesuksesan Filipina, negara yang juga berada di Asia Tenggara seperti Indonesia, pengaturan Alih Daya yang berfokus pada perlindungan Tenaga Alih Daya dapat dijadikan contoh dalam pembuatan Peraturan Pemerintah terhadap bisnis Alih Daya yang saat ini sedang akan dibuat berdasarkan Pasal 64 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.<sup>19</sup> Selain pengaturan lebih detail yang menjelaskan lebih lanjut

---

<sup>17</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

<sup>18</sup> Nabiyla Rista Izzati, *Loc. Cit.*

<sup>19</sup> Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

terkait pengalihan sebagian pekerjaan pada Pasal 64, Peraturan Pemerintah tersebut juga dapat mengatur tanggung jawab dari perusahaan pemberi pekerjaan dalam pelaksanaan kerja sama Alih Daya seperti di Filipina.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaturan hukum alih daya di Indonesia dan Filipina?
2. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya di Indonesia dan Filipina?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan pengaturan hukum alih daya di Indonesia dan Filipina.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya di Indonesia dan Filipina.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat sebagai berikut:

a. Kontribusi terhadap Teori Hukum Alih Daya

Tesis ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori hukum alih daya dengan membandingkan sistem di Filipina dan Indonesia. Melalui analisis perbandingan hukum terhadap kedua negara tersebut, penelitian dapat memperkaya pemahaman tentang prinsip-prinsip hukum alih daya dan konsep-konsep dasar yang mendasarinya.

b. Kajian Perbandingan Hukum Kedua Negara

Penelitian ini dapat memperdalam pemahaman tentang perbedaan dan persamaan antara sistem hukum di Negara Indonesia dan Filipina. Dengan penelitian ini, perbedaan hukum antara Filipina dan Indonesia dapat diidentifikasi dan dikaji secara menyeluruh.

c. Literatur Hukum Ketenagakerjaan untuk Kerja Sama Alih Daya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur untuk memahami hukum ketenagakerjaan dan bisnis alih daya di Filipina dan Indonesia, terutama mengenai perlindungan tenaga kerja yang menjadi salah satu tujuan pembentukan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU 13/2003”)

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, setidaknya tesis ini bermanfaat sebagai berikut:

a. Panduan bagi Praktisi Hukum

Penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi praktisi hukum yang terlibat dalam transaksi alih daya di Filipina dan Indonesia.

Analisis perbandingan dapat membantu para praktisi hukum tersebut memahami perbedaan peraturan hukum di Filipina dan Indonesia

b. Pembentukan Kebijakan Pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi pemerintah Indonesia untuk meningkatkan dan menyempurnakan regulasi terkait alih daya untuk dapat membantu menciptakan lingkungan hukum yang lebih kondusif bagi pertumbuhan sektor alih daya dan investasi asing.

c. *Benchmark* Pengaturan Alih Daya

Melalui penelitian ini, pengaturan mengenai bagaimana bisnis alih daya dijalankan di Filipina seperti:

- 1) Pemenuhan Hak Tenaga Alih Daya
- 2) Tanggung jawab Perusahaan Pemberi Pekerjaan
- 3) Bentuk Alih Daya yang dibolehkan
- 4) Jaminan yang wajib diberikan oleh Perusahaan Alih Daya
- 5) Modal minimal Perusahaan Alih Daya

d. Dapat dipelajari dan ditiru oleh Pemerintah Indonesia dalam melakukan revisi dan/atau pembuatan peraturan yang berhubungan dengan bisnis Alih Daya.

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

### **1. Kerangka Teori**

a. Teori Perlindungan Hukum

Landasan perumusan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah<sup>20</sup>

Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.<sup>21</sup> Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan

---

<sup>20</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 38.

<sup>21</sup> Satjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1983, hlm. 121.

dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan atas 2 (dua) macam, yaitu:<sup>22</sup>

- 1) Perlindungan hukum preventif, yaitu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat di dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Dalam perlindungan hukum preventif, diberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitive*.
- 2) Perlindungan Hukum Represif adalah perlindungan akhir berupa sanksi dalam bentuk denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Berbeda dengan perlindungan hukum preventif, perlindungan hukum represif ini lebih ditujukan dalam menyelesaikan sengketa. Hukum diharapkan senantiasa memberikan perlindungan bagi masyarakat sebelum terjadinya suatu masalah. Dengan adanya perlindungan hukum dari negara kepada masyarakat

---

<sup>22</sup> Muchsin, *Perlindungan Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14.

diharapkan akan memberikan kepastian hukum terhadap masyarakat.

b. Teori Perjanjian Kerja

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

Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak. Menurut pendapat Suwanto, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Siti Hajati Hoesin, perjanjian kerja dianggap sebagai perjanjian yang memaksa karena para pihak tidak dapat menetapkan keinginan mereka sendiri dalam perjanjian. Dalam praktik ketenagakerjaan, pekerja biasanya memiliki status yang sama dengan pengusaha; namun, secara umum, undang-undang

ketenagakerjaan mengatur hubungan industri yang berasal dari perjanjian kerja.<sup>23</sup>

Menurut Aloysius Uwiyono, hanya hubungan kerja yang didefinisikan dalam hukum Indonesia sebagai hubungan kontraktual yang dibentuk antara pekerja dan pengusaha melalui perjanjian kerja. Dengan kata lain, hubungan industri berasal dari perjanjian kerja, yang mencakup semua elemen dan syarat legal dari perjanjian kerja.<sup>24</sup>

Menurut hukum ketenagakerjaan, ada dua jenis perjanjian kerja: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 1320 BW menetapkan persyaratan yang diperlukan untuk perjanjian yang sah.<sup>25</sup> Perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan (*Arbeid*), elemen di bawah perintah (*In Diest/Gezag Verhouding*), upah tertentu (*loon*), dan waktu (*tijd*). Syarat sah perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pihak yang melakukan perjanjian kerja, kemampuan untuk membuatnya, dan pekerjaan yang dijanjikan

---

<sup>23</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017, hlm. 63-64.

<sup>24</sup> Yuliana Yuli W, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)". *Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2*, hlm. 190 (2018).

<sup>25</sup> Taun Taun, "Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *De Jure Vol. 12. No. 2*, hlm. 8-9 (2020).

tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, atau peraturan undang-undang.<sup>26</sup>

c. Teori Hukum Pembangunan

Mochtar Kusumaatmadja dalam teori hukum pembangunan memiliki pokok-pokok pikiran tentang hukum yaitu:<sup>27</sup>

**Pertama**, bahwa arti dan fungsi hukum dalam masyarakat direduksi pada satu hal yakni ketertiban (order) yang merupakan tujuan pokok dan pertama dari segala hukum. Kebutuhan terhadap ketertiban ini merupakan syarat pokok (fundamental) bagi adanya suatu masyarakat yang teratur dan merupakan fakta objektif yang berlaku bagi segala masyarakat manusia dalam segala bentuknya. Untuk mencapai ketertiban dalam masyarakat maka diperlukan adanya kepastian dalam pergaulan antar manusia dalam masyarakat. Di samping itu, tujuan lain dari hukum adalah tercapainya keadilan yang berbeda-beda isi dan ukurannya, menurut masyarakat dan zamannya.

**Kedua**, bahwa hukum sebagai kaidah sosial, tidak berarti pergaulan antara manusia dalam masyarakat hanya diatur oleh hukum, namun juga ditentukan oleh agama, kaidah-kaidah susila, kesopanan, adat kebiasaan dan kaidah-kaidah sosial lainnya. Oleh

---

<sup>26</sup> Suwarti, "Syarat Subjektif dan Objektif Sahnya Perjanjian Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Kerja", *Khairun Law Jurnal Vol. 2. No. 1*, hlm. 34-37 (2018).

<sup>27</sup> Otje Salman dan Eddy Damian, *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2002, hlm 3-15.

karenanya, antara hukum dan kaidah-kaidah sosial lainnya terdapat jalinan hubungan yang erat antara yang satu dan lainnya. Namun jika ada ketidaksesuaian antara kaidah hukum dan kaidah sosial, maka dalam penataan kembali ketentuan-ketentuan hukum dilakukan dengan cara yang teratur, baik mengenai bentuk, cara maupun alat pelaksanaannya.

**Ketiga**, bahwa hukum dan kekuasaan mempunyai hubungan timbal balik, di mana hukum memerlukan kekuasaan bagi pelaksanaannya karena tanpa kekuasaan hukum itu tidak lain akan merupakan kaidah sosial yang berisikan anjuran belaka. Sebaliknya kekuasaan ditentukan batas-batasnya oleh hukum. Secara populer dikatakan bahwa hukum tanpa kekuasaan adalah angan-angan, kekuasaan tanpa hukum adalah kelaliman.

**Keempat**, bahwa hukum sebagai kaidah sosial tidak terlepas dari nilai (*values*) yang berlaku di suatu masyarakat, bahkan dapat dikatakan bahwa hukum itu merupakan pencerminan dari nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat. Sehingga dapat dikatakan bahwa hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup (*the living law*) dalam masyarakat yang tentunya merupakan pencerminan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat itu sendiri.

**Kelima**, bahwa hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat artinya hukum merupakan suatu alat untuk

memelihara ketertiban dalam masyarakat. Fungsi hukum tidak hanya memelihara dan mempertahankan dari apa yang telah tercapai, namun fungsi hukum tentunya harus dapat membantu proses perubahan masyarakat itu sendiri. Penggunaan hukum sebagai alat untuk melakukan perubahan-perubahan kemasyarakatan harus sangat berhati-hati agar tidak timbul kerugian dalam masyarakat sehingga harus mempertimbangkan segi sosiologi, antropologi kebudayaan masyarakat.

Hukum akan selalu menyesuaikan dengan perubahan sosial yang terjadi masyarakatnya dan mempunyai peran yang sangat penting sebagai sarana pembaharuan dalam kehidupan masyarakat. Semakin majunya peradaban dan semakin kompleks permasalahan yang dihadapi masyarakat sebagai efek dari terjadinya perubahan sikap mental masyarakat dari yang tradisional ke arah modernisasi. Pembangunan hukum di Indonesia khususnya berkaitan dengan kegiatan digitalisasi ekonomi dilakukan untuk mendukung terwujudnya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan mempunyai peran yang sangat penting sebagai sarana pembaharuan dalam kehidupan masyarakat.

## **2. Kerangka Konsep**

Penelitian ini dilakukan dengan konsep formulasi perbandingan hukum antara dua negara. Fokus dari penelitian adalah menganalisis

perbedaan dan persamaan hukum terkait bisnis alih daya di Indonesia dan Filipina. Definisi alih daya yang akan digunakan dalam penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Alih Daya

Belum ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas dan rinci memberikan definisi tentang Alih Daya. Pengertian pertama mengenai Alih Daya/*Outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dengan tenaga kerja, di mana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.<sup>28</sup>

Menurut Maurice F. Greaver II sebagaimana dikutip oleh Iftida Yasar<sup>29</sup>, definisi *outsourcing* sebagai berikut:

*“Outsourcing is the act of transferring some of a company’s recurring internal activities and decision rights to outside provider, as set forth in a contract. Because the activities are recurring and a contract is used, outsourcing goes beyond the use of consultants. As a matter of practice, not only are the activities*

---

<sup>28</sup> Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta, 2008, hlm. 3.

<sup>29</sup> Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus*, PT Pelita Fikir Indonesia, Jakarta, 2012, hlm. 19.

*transferred, but the factor of production and decision rights often are, too. Factor of production are the resources that maket he activities occur and include people, facilities, equipment, technology, and other aset. Decision rights are the responsibility for making decisions over certain elements of activities transferred”.*

Sedangkan menurut Komang Priambada, *outsourcing* memiliki pengertian sebagai pengalihan sebagaian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan.<sup>30</sup>

Saat ini, pengaturan alih daya diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP 35/2021”). PP 35/2021 mengatur mengenai alih daya pada Pasal 18 hingga Pasal 20, dengan pengaturan seperti:

“Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.”<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*, Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008, hlm. 12.

<sup>31</sup> PP 35/2021, Pasal 20 ayat (1)

Namun dalam PP 35/2021 mau pun Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (“UU 6/2023”) yang menjadi dasar dari PP 35/2021, tidak ada definisi dari apa itu Alih Daya. Oleh karenanya definisi alih daya yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

“Pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar.”<sup>32</sup>

b. Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan juga sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman Simanjuntak adalah:

*“Tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga”.*<sup>33</sup>

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak ini memiliki pengertian yang lebih luas

---

<sup>32</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing dan Implementasi di Indonesia*, Alex Media Computindo, Jakarta, 2003, hlm. 2.

<sup>33</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 3.

dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja di sini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja adalah seseorang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>34</sup>

c. Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1313 KUHPerdara, disebutkan:

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.<sup>35</sup>

Untuk memperjelas pengertian tersebut, dapat dilihat melalui doktrin atau teori lama yang disebut perjanjian adalah:<sup>36</sup>

“Perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”.

Definisi ini, telah tampak adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban).

Menurut Peter Mahmud Marzuki<sup>37</sup> bahwa Perjanjian mempunyai arti yang lebih luas daripada kontrak. Kontrak merujuk kepada

---

<sup>34</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 12-13.

<sup>35</sup> Pasal 1313 KUHPerdara.

<sup>36</sup> Salim H. S., *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 25.

<sup>37</sup> Hasanuddin Rahman, *Seri Keterampilan Merancang Kontrak Contract Drafting*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 2.

suatu pemikiran akan adanya keuntungan komersil yang diperoleh kedua belah pihak. Sedangkan perjanjian dapat saja berarti *social agreement* yang belum tentu menguntungkan kedua belah pihak secara komersil.

d. Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja dapat dilihat pada Pasal 1 angka 144 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Ketika perjanjian kerja tersebut disepakati maka pada saat itu muncullah hubungan kerja<sup>38</sup> di antara kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja.

Menurut Prof. Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>39</sup>

Selanjutnya menurut Prof. Subekti, disebutkan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau

---

<sup>38</sup> *Vide* Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, berbunyi: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh Berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

<sup>39</sup> Dalam Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 23.

gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” (*dienstverhouding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.<sup>40</sup>

Dengan demikian menurut pendapat para ahli dan ketentuan perundangan, dapat ditarik unsur yang terkandung dalam Perjanjian Kerja, yaitu:<sup>41</sup> 1. Adanya unsur pekerjaan; 2. Ada perintah kerja; 3. Ada upah yang harus dibayar oleh majikan; 4. Ada unsur servis atau pelayanan; 5. Ada unsur waktu tertentu.

e. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah perjanjian antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan dengan Perusahaan Penerima Pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.<sup>42</sup>

f. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja

Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh adalah perjanjian antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.<sup>43</sup> Perlu dipertegas bahwa antara perjanjian kerja dengan perjanjian pemborongan memiliki perbedaan yang

---

<sup>40</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 58.

<sup>41</sup> Abdul Racmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indoneia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 1995, hlm. 35.

<sup>42</sup> *Vide* Pasal 1 angka 4 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

<sup>43</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 5.

mendasar walaupun pada ciri lain tetap memiliki persamaan, yakni pada isi (materi muatan) perjanjian. Perjanjian Pemborongan mengatur mengenai objek atau bentuk pekerjaan yang akan diborongkan oleh perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan pemborong atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh.

Sedangkan perjanjian kerja mengatur mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak (perusahaan pemborong/penyedia jasa tenaga kerja/buruh dengan pekerja/buruh). Perjanjian kerja berisi mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak. Subjeknya adalah perusahaan pemborong/perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh dan tenaga kerja/buruh.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Bentuk penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merujuk pada: (1) norma atau sumber hukum sebagai dasarnya, tidak perlu menggunakan bentuk penelitian lainnya; atau (2) pelaksanaan norma; atau (3) upaya hukum; atau (4) perbandingan hukum. Hal ini bergantung pada pertanyaan apa yang

ingin dijawab.<sup>44</sup> Penelitian yuridis normatif ini akan dilakukan melalui perbandingan hukum.

## 2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*), pendekatan yang berupaya mengidentifikasi semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang relevan dengan permasalahan hukum yang ditangani.<sup>45</sup> Dalam hal ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai hasil perbandingan antara hukum alih daya di Negara Indonesia dan Negara Filipina.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan tipologi penelitiannya. Pada penelitian hukum normatif, bahan pustaka merupakan data dasar yang dalam (ilmu) penelitian digolongkan sebagai data sekunder.<sup>46</sup> Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yuridis normatif menggunakan alat pengumpul data dengan melakukan studi dokumen. Studi dokumen yang berarti

---

<sup>44</sup> Sri Mamudji, *et.al.*, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm. 11.

<sup>45</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum cet. 11*, Kencana, Jakarta, 2011, hlm. 93.

<sup>46</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 24.

mempelajari teori-teori kepustakaan dan peraturan-peraturan yang ada relevansinya dengan hukum alih daya di Negara Indonesia dan Negara Filipina.

## **5. Teknik Analisis Data**

Penelitian yuridis normatif menggunakan alat pengumpul data dengan melakukan studi dokumen untuk mempelajari teori-teori kepustakaan dan peraturan-peraturan yang ada relevansinya dengan alih daya. Berdasarkan data yang diperoleh tersebut, maka teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.<sup>47</sup>

## **6. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian akan dilakukan di Indonesia. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada tahun 2023 dan 2024.

## **G. Orisinalitas Penelitian**

Berdasarkan yang telah dibaca penulis terhadap beberapa penelitian yang telah ada, belum terdapat penelitian yang membahas tentang tema yang sedang peneliti kaji. Novelty pada penelitian kali ini yakni akan secara spesifik membahas mengenai perbandingan pengaturan alih daya di Indonesia dan Filipina.

Referensi tesis yang membahas mengenai alih daya adalah sebagai berikut:

---

<sup>47</sup> John W. Creswell, *Research Design: Qualitative and Quantitative Approach*, Sage Publication Inc., 1994, hlm. 5.

- a. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Sektor Pertambangan dan Energi oleh Aris Meyer Agape Oetama Siregar (2022). Program Studi Hukum Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia.
- b. Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Guna Mendukung Terwujudnya Iklim Investasi Yang Kondusif Bagi Tercapainya Kesejahteraan Pekerja oleh Nuradi (2019) dalam jurnal Pakuan Law Review Volume 5 No. 1 Januari-Juni 2019.
- c. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* di Indonesia oleh Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani (2022) dalam jurnal JH Ius Quia Iustum Volume 29 Issue 3 September 2022.
- d. Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (*Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia*) oleh *Anak Agung Prabhaputra, Nyoman Putu Budiarta dan I Putu Gde Seputra* (2019) dalam jurnal Analogi Hukum 1 Volume 1 tahun 2019.
- e. Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (*outsourcing*) pada pekerja di Indonesia oleh Suyoko dan Mohammad Ghufon AZ (2021) dalam Jurnal Cakrawala Hukum Volume 12 No. 1 April 2021.

Tabel 1.1. Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Novelty
1	Aris Meyer Agape Oetama Siregar (2022)	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya ( <i>Outsourcing</i> ) Pada Sektor Pertambangan dan Energi	Menganalisis mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja <i>outsourcing</i> khususnya pada pekerja di sektor pertambangan dan energi	Penelitian ini secara khusus meneliti mengenai tinjauan perlindungan hukum terhadap pekerja <i>outsourcing</i> di sektor pertambangan dan energi  Penelitian sekarang meneliti mengenai perbandingan tinjauan hukum pengaturan alih daya <i>outsourcing</i>

No.	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Novelty
				di Indonesia dan Filipina
2	Nuradi (2019)	Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Guna Mendukung Terwujudnya Iklim Investasi Yang Kondusif Bagi Tercapainya Kesejahteraan Pekerja	Menganalisis mengenai perlindungan hukum pekerja alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial	Penelitian ini secara khusus meneliti mengenai tinjauan pekerja alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial  Penelitian sekarang meneliti mengenai perbandingan tinjauan hukum pengaturan alih daya <i>outsourcing</i>

No.	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Novelty
				di Indonesia dan Filipina
3	Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani (2022)	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem <i>Outsourcing</i> di Indonesia	Menganalisis mengenai tinjauan hukum untuk perlindungan tenaga kerja <i>outsourcing</i> di Indonesia	<p>Penelitian ini secara khusus meneliti mengenai tinjauan hukum untuk perlindungan tenaga kerja <i>outsourcing</i> khusus di Indonesia</p> <p>Penelitian sekarang meneliti mengenai perbandingan tinjauan hukum pengaturan alih daya <i>outsourcing</i></p>

No.	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Novelty
				di Indonesia dan juga Filipina
4	<i>Anak Agung Prabhaputra, Nyoman Putu Budiarta dan I Putu Gde Seputra (2019)</i>	Sistem <i>Outsourcing</i> Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia ( <i>Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia</i> )	Menganalisis mengenai perlindungan hukum pekerja alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial	Penelitian ini secara khusus meneliti mengenai tinjauan pekerja alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial  Penelitian sekarang meneliti mengenai perbandingan tinjauan hukum pengaturan alih daya <i>outsourcing</i>

No.	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Novelty
				di Indonesia dan Filipina
5	Suyoko dan Mohammad Ghufon AZ (2021)	Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya ( <i>outsourcing</i> ) pada pekerja di Indonesia	Menganalisis mengenai tinjauan hukum untuk perlindungan tenaga kerja <i>outsourcing</i> di Indonesia	<p>Penelitian ini secara khusus meneliti mengenai tinjauan hukum untuk perlindungan tenaga kerja <i>outsourcing</i> khusus di Indonesia</p> <p>Penelitian sekarang meneliti mengenai perbandingan tinjauan hukum pengaturan alih daya <i>outsourcing</i></p>

No.	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Novelty
				di Indonesia dan juga Filipina

