

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Praktik alih daya, atau *outsourcing*, telah menjadi fenomena yang semakin mendominasi dunia bisnis di Indonesia. Banyak perusahaan menggunakan model ini untuk meminimalkan biaya dan meningkatkan efisiensi operasional, namun terdapat keuntungan bagi perusahaan, alih daya juga memunculkan isu-isu serius terkait perlindungan hak-hak pekerja. Pekerja alih daya sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan pekerja tetap. Mereka sering mengalami diskriminasi dalam hal upah, akses terhadap fasilitas, dan perlakuan dalam lingkungan kerja. Sebagai contoh, pada tahun 2023 silam, serikat buruh yang tergabung dalam Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPEE FSPMI) berunjuk rasa di Kantor Pusat PT. PLN (Persero). Unjuk rasa tersebut dipicu akibat diterbitkannya Peraturan Direksi PLN Nomor 0219 Tahun 2019 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain di lingkungan PT PLN. Dampak yang terjadi adalah penurunan upah tenaga alih daya berupa upah pokok, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan hari tua, tunjangan pensiun, kompensasi pesangon, dan upah lembur. Hal tersebut lebih diperparah dengan dikeluarkannya kebijakan baru dari PT. PLN melalui EDIR (Edaran Direksi) 019 Tahun 2022 yang menyatakan bahwa beberapa jenis pekerjaan di PLN memakai *system volume-based* yang mengakibatkan tidak adanya kepastian hubungan kerja, kepastian upah, dan kepastian jaminan

sosial. Untuk tenaga alih daya bagian *biller* atau tunggakan¹, mereka juga terdampak atas berubahnya kebijakan PLN terkait periode pelunasan tagihan pelanggan, dimana sebelumnya periode 6 (enam) bulan menjadi periode 1 (satu) bulan. Dengan tuntutan setiap bulan yang harus nihil tunggakan pelanggan, akibatnya tenaga alih daya terpaksa harus melunasi atau menalangi tagihan pelanggan PLN agar kinerjanya tidak buruk dan terhindar dari surat sanksi peringatan atau bahkan sampai PHK².

Salah satu kondisi di atas menimbulkan pertanyaan mengenai implementasi regulasi ketenagakerjaan yang ada. Situasi tersebut menunjukkan bahwa alih daya, meskipun memiliki manfaat dari sisi bisnis, dapat mengakibatkan pelanggaran hak-hak pekerja yang serius. Perlindungan hak-hak pekerja alih daya diatur oleh berbagai regulasi di Indonesia, termasuk Undang-Undang Nomor 11 Tentang Cipta Lapangan Kerja yang disahkan pada tahun 2020 atau publik kenal dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan untuk mendorong investasi dan menciptakan lapangan kerja, namun banyak kritik menyebut bahwa kebijakan ini justru dapat melemahkan perlindungan pekerja. Salah satu aspek yang menjadi perhatian adalah pengaturan yang lebih fleksibel terkait alih daya. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengurangi tanggung jawab mereka

¹ Indah Budiarti. 2023, "Ratusan Buruh TAD Geruduk Kantor Pusat PT PLN (Persero) Tuntut Haknya", <https://psisaskenergyprojectindonesia.org/2023/02/02/raturan-buruh-tad-geruduk-kantor-pusat-pt-pln-persero-tuntut-haknya/> [diakses tanggal 02/11/2024]

² Ade Miranti Karunia, and Akhdi Martin Pratama. 2023, "Buruh Demo PLN Tolak Upah Turun hingga Desak Tenaga "Outsourcing" Jadi Karyawan", <https://money.kompas.com/read/2023/02/02/215000826/buruh-demo-pln-tolak-upah-turun-hingga-desak-tenaga-outsourcing-jadi-karyawan> [diakses tanggal 01/10/2024]

terhadap pekerja. Dalam salah satu contoh kasus, beberapa pekerja alih daya di sektor perhotelan tidak diberikan akses terhadap tunjangan kesehatan yang seharusnya mereka terima³, yang sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Ketidakpastian mengenai hak-hak normatif pekerja ini menimbulkan dampak negatif, baik bagi pekerja itu sendiri maupun untuk masyarakat secara keseluruhan.

Dalam banyak situasi, pekerja alih daya mengalami kesulitan dalam memperoleh kejelasan tentang status kerja mereka. Sering kali, kontrak yang diberikan kepada mereka tidak transparan dan tidak mencerminkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Pernyataan Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) sekaligus Presiden Partai Buruh, Said Iqbal, pada momen peringatan Hari Buruh pada awal bulan Mei 2024 lalu menggambarkan situasi tersebut. Said Iqbal bahkan menyebut *outsourcing* sebagai perbudakan modern karena beberapa ketentuan regulasi dapat melegalkan perusahaan untuk menggantungkan kepastian status dan hak pekerja. Di kesempatan terpisah, Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Jakarta, Diana Dewi, menilai perlu adanya perbaikan regulasi terhadap tenaga alih daya mengingat semakin banyaknya masalah yang muncul di lapangan⁴. Menurutnya, regulasi harus dibuat agar tercipta *win-win solution* untuk kedua

³Majorie, Audery. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Studi Deskriptif Tentang Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan di Food & Beverage Department di Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya*. Tugas Akhir Program Studi D3 Kepariwisata/Bina Wisata Fakultas Vokasi, Surabaya: Universitas Airlangga, 2019.

⁴Diana Dewi, 2024, "Diana Dewi: Kehadiran Outsourcing Karena Ada Supply dan Demand", <https://innews.co.id/diana-dewi-kehadiran-outsourcing-karena-ada-supply-dan-demand/> [diakses November 2024].

pihak, baik perusahaan maupun pekerja. mengindikasikan adanya kesenjangan yang signifikan antara regulasi yang ada dan kenyataan di lapangan. Ketiadaan perlindungan hukum yang memadai membuat pekerja rentan terhadap tindakan sewenang-wenang dari perusahaan penyedia jasa. Dalam konteks ini, penting untuk meneliti secara mendalam ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang berhubungan dengan alih daya dan bagaimana penerapannya.

Tinjauan yuridis terhadap praktik alih daya di Indonesia juga harus mencakup analisis komprehensif mengenai hak-hak yang diatur oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam hal ini, penting untuk mengeksplorasi apakah regulasi tersebut memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja alih daya. Misalnya, apakah pekerja alih daya memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap dalam hal upah dan perlindungan sosial. Penelitian ini juga akan mencakup bagaimana perusahaan penyedia jasa alih daya beroperasi dan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diidentifikasi baik kekuatan maupun kelemahan dalam regulasi yang ada. Hasil dari tinjauan ini akan memberikan dasar yang kuat untuk merumuskan rekomendasi bagi perbaikan kebijakan yang lebih adil dan inklusif.

Tantangan lain yang dihadapi oleh pekerja alih daya adalah kurangnya akses terhadap perlindungan sosial. Banyak pekerja alih daya tidak mendapatkan jaminan kesehatan, pensiun, atau tunjangan lainnya yang seharusnya menjadi hak mereka⁵. Kasus pekerja alih daya di sektor konstruksi

⁵ Kiki Safitri dan Ambaranie Nadia Kemala Movanita. 2021, "KSPI Ungkap Dugaan Pelanggaran PLN terhadap Buruh *Outsourcing*". <https://money.kompas.com/read/2021/06/10/155828126/kspi-ungkap-dugaan-pelanggaran-pln-terhadap-buruh-outsourcing> (diakses Oktober 2024).

yang tidak diberikan jaminan keselamatan kerja merupakan contoh konkret dari masalah ini. Pekerja sering kali diharuskan untuk bekerja dalam kondisi yang berbahaya tanpa adanya perlindungan yang memadai dari perusahaan. Hal ini tidak hanya merugikan pekerja secara individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Dalam situasi seperti ini, menjadi semakin jelas bahwa perlunya pengawasan yang lebih ketat dan penegakan hukum yang lebih efektif untuk melindungi hak-hak pekerja alih daya. Selain itu, penting untuk mengkaji bagaimana pemangku kebijakan dapat mengambil langkah konkret untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja alih daya. Misalnya, dengan memberikan pelatihan dan edukasi kepada perusahaan tentang kewajiban mereka dalam melindungi hak-hak pekerja.

Penelitian ini juga akan mempertimbangkan sistem regulasi dan implementasi dari negara lain yang telah berhasil menerapkan perlindungan bagi pekerja alih daya untuk membantu menemukan gambaran solusi yang relevan untuk diterapkan di Indonesia. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan. Oleh karena itu berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Implementasi Sistem Alih Daya Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implikasi Undang-Undang Cipta Kerja pada penerapan sistem alih daya di Indonesia?
2. Bagaimana peran Undang-Undang Cipta Kerja terhadap jaminan hak pekerja alih daya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis yuridis implementasi alih daya dan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya di Indonesia. Penelitian ini dirancang untuk mendalami pemahaman tentang konsep alih daya yang diatur dalam perundang-undangan serta penerapannya bagi pekerja alih daya dalam hubungan industrial antara perusahaan pengguna jasa alih daya, perusahaan penyedia jasa alih daya, dan pekerja alih daya dalam perspektif hukum. Perumusan tujuan penulisan ini merupakan pencerminan arah agar penulisan hukum ini tidak menyimpang dari tujuan semula.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, memperkaya dunia akademi tentang proses pelaksanaan alih daya dan jaminan terhadap perlindungan hak-hak karyawan alih daya yang berada di bawah naungan perusahaan alih daya.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, menjadi bahan pertimbangan bagi pengusaha dan pekerja yang mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja dalam implementasi proses alih daya (*outsourcing*) yang tepat dan tidak melanggar peraturan terkait yang ada di Indonesia.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

a. Teori Negara Hukum Hans Kelsen

Di era modern, konsep negara hukum yang berlaku di Eropa dikembangkan oleh berbagai pemikir asal Jerman, antara lain Immanuel Kant, Paul Laband, Julius Stahl, Johann Gottlieb Fichte, dan nama-nama lainnya. Konsep tersebut dikenal istilah *rechtsstaat* dalam bahasa Jerman. Julius Stahl menjabarkan 4 (empat) elemen penting yang terkandung dalam *rechtsstaat*, antara lain⁶ Perlindungan hak asasi manusia, Pembagian kekuasaan, Pemerintahan berdasarkan undang-undang, Peradilan Tata Usaha Negara.

Dari tradisi Anglo-Amerika, seorang pakar hukum asal Inggris, Albert Venn Dicey, mengembangkan konsep negara hukum yang dikenal dengan *The Rule of Law*. Menurut Dicey, istilah ini dapat dikaitkan dengan prinsip *rule of law* yang berkembang di Amerika

⁶ Martin Loughlin. (2012). Chapter XI: *Rechtsstaat, Rule of Law, l'Etat de droit*. Dalam M. Loughlin, *Foundations of Public Law* (hal. 312-341). Oxford: Oxford University Press.

Serikat menjadi jargon "*Rule of Law, not of Man*", di mana yang sebenarnya dianggap sebagai pemimpin adalah hukum itu sendiri dan bukan sebuah sosok tertentu⁷.

Empat prinsip dalam konsep *rechtsstaat* hasil pemikiran Julius Stahl dan tiga prinsip yang terkandung dalam *The Rule of Law* milik A.V. Dicey dalam perkembangannya berkontribusi melahirkan karakteristik Negara Hukum Modern yang dikenal saat ini. Pada tahun 1959, *The International Commission of Jurist* bahkan menambahkan prinsip *independence and impartiality of judiciary* (prinsip peradilan bebas dan tidak memihak). Secara komprehensif, *The International Commission of Jurist* menyimpulkan bahwa Negara Hukum memiliki ciri-ciri prinsipal seperti berikut:

- 1) Negara wajib tunduk pada hukum
- 2) Pengakuan dan penghormatan terhadap hak-hak setiap individu oleh pemerintah
- 3) Peradilan yang bebas dan tidak memihak

Selain terkait dengan konsep *rechtsstaat* (negara konstitusional/negara hukum) dan *the rule of law*; gagasan, cita, atau ide negara hukum juga terkait dengan konsep *nomocracy*, yang berasal dari kata *nomos* dan *cratos*. Perkataan nomokrasi dapat dibandingkan dengan *demos* dan *cratos*, atau *kratien*, dalam

⁷ Albert Venn Dicey (1997). Part II: The Rule of Law, Chapter IV: The Rule of Law: Its Nature and General Applications. Dalam Albert Venn Dicey, *Introduction to the Study of the Law of the Constitution (5h Ed.)* (hal. 179-180). New York: MacMillan.

demokrasi. Sementara *cratos* berarti kekuatan atau kekuasaan, *nomos* berarti norma. Norma atau hukum dianggap sebagai faktor yang menentukan dalam penyelenggaraan kekuasaan yang terjadi kemudian adalah terminologi *nomokrasi* yang berkaitan erat dengan gagasan kedaulatan hukum, atau prinsip hukum sebagai kekuasaan tertinggi⁸.

Di dalam salah satu mahakaryanya yang berjudul *General Theory of Law and State*, Kelsen berupaya untuk membedakan ilmu hukum dari bidang-bidang lain. Terkait ilmu negara, Kelsen mendorong publik untuk menghindari perdebatan mengenai asal mula negara, sifat, hakekat, dan masalah lainnya dengan alasan tidak mengalami sendiri. Kelsen berpendapat bahwa ilmu hukum tidak perlu lagi mencari dasar negara karena kelahiran negara adalah suatu kenyataan yang tidak dapat dijelaskan atau ditangkap dalam yuridis. Lebih lanjut, negara sebenarnya adalah suatu bentuk tertib hukum karena ada peraturan hukum yang menentukan bagaimana setiap orang di dalam negara atau masyarakat harus bertanggung jawab atas tindakannya; dan bersifat memaksa⁹.

Dalam bukunya tersebut, Hans Kelsen menjabarkan apa yang kemudian dikenal dengan *Stufenbautheorie*:

“...The legal order, especially the legal order the personification of which is the State, is therefore not a system of norms coordinated to each other, standing, so to speak, side by side

⁸ Christine S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta, Balai Pustaka, 1989.

⁹ Hans Kelsen. *General Theory of Law and State*. Massachusetts, Harvard University Press, 1949.

on the same level, but hierarchy of different levels of norms. The unity of these norms is constituted by the fact and that the creation of one norm – the lower one - is determined by another – the higher – the creation – of which is determined by a still higher norm, and that this regressus is terminated by a highest, the basic norm which, being the supreme reason of validity of the whole legal order, constitutes its unity."

“Tatanan hukum, khususnya tata hukum yang personifikasinya adalah Negara, dengan demikian bukanlah suatu sistem norma-norma yang saling terkoordinasi, yang boleh dikatakan berdiri berdampingan pada tingkat yang sama, melainkan hierarki dari tingkat-tingkat norma yang berbeda. Kesatuan norma-norma tersebut didasari oleh kenyataan bahwa penciptaan suatu norma – norma yang lebih rendah – ditentukan oleh norma lain – yang lebih tinggi – penciptaannya – yang ditentukan oleh norma yang lebih tinggi lagi, dan bahwa kemunduran ini diakhiri oleh yang tertinggi, norma dasar yang menjadi alasan tertinggi keabsahan seluruh tatanan hukum, merupakan kesatuannya”

Gagasan Kelsen dengan *Stufenbautheorie* pada hakikatnya merupakan usaha untuk membuat kerangka suatu bangunan hukum yang dapat dipakai di manapun¹⁰, dalam perkembangan selanjutnya diuraikan Hans Nawiasky dengan *theorie von stufenbau der rechtsordnung* yang menggariskan bahwa selain susunan norma dalam negara adalah berlapis-lapis dan berjenjang dari yang tertinggi sampai terendah, juga pengelompokan norma terjadi hukum dalam negara, yakni mencakup norma fundamental (*staatsfundementalnorn*), dasar negara aturan negara (*staatsgrundgesetz*), undang-undang formal (*formalle gesetz*), serta

¹⁰ FX. Adji Samekto. "Menelusuri Akar Pemikiran Hans Kelsen Tentang Stufenbeautheorie dalam Pendekatan Normatif-Filosofis." *Jurnal Hukum Progresif*, Vol. 7 No. 1, hlm. 1-19, 2019.

peraturan pelaksanaan dan peraturan otonom (*verordnung en outonome satzung*).

b. Teori Perlindungan Hukum Satjipto Rahardjo

Salah satu konsekuensi dari bentuk Negara Hukum yang diterapkan Indonesia adalah penegakan hukum. Dalam pemahaman luas, *law enforcement* adalah bentuk kegiatan untuk melaksanakan dan menerapkan hukum serta melakukan tindakan hukum terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum, melalui prosedur peradilan ataupun melalui prosedur non-peradilan, arbitrase, dan mekanisme penyelesaian sengketa lainnya (*alternative disputes or conflicts resolution*). Lebih lanjut, kegiatan penegakan hukum mencakup pula segala aktifitas yang dimaksudkan agar hukum sebagai perangkat kaidah normatif yang mengatur dan mengikat para subyek hukum dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara benar-benar ditaati dan sungguh-sungguh dijalankan sebagaimana mestinya. Jika mempersempit lingkup konteksnya, maka penegakan hukum berkaitan dengan kegiatan penindakan terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan, secara khusus yang melalui proses peradilan pidana dan melibatkan peran aparat yang berwenang; seperti kepolisian, kejaksaan, advokat, atau pengacara, serta badan-badan peradilan lainnya.

Penegakan hukum juga dapat ditinjau secara obyektif, yaitu dari sisi hukumnya. Terkait tinjauan obyektif tersebut, pengertian penegakan hukum juga memiliki makna luas dan sempit¹¹. Secara luas, penegakan hukum itu mencakup pada nilai-nilai keadilan yang terkandung dalam bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Oleh karena itu, penerjemahan konsep *law enforcement* ke dalam bahasa Indonesia adalah “penegakan hukum”. Definisi tersebut selaras dengan pemikiran Satjipto Rahardjo yang memandang bahwa penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep yang abstrak¹². Oleh karena itu, menurutnya penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide tersebut menjadi kenyataan. Soerjono Soekanto mengatakan bahwa “penegakan hukum” terletak pada kegiatan menyelaraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah yang mantap dan menegawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai-nilai tahap akhir ahli, untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup¹³. Dalam arti sempit, penegakan hukum itu hanya menyangkut penegakan peraturan formal dan tertulis saja. Terkait

¹¹ Wicipto Setiadi. "Penegakan Hukum: Kontribusinya Bagi Pendidikan Hukum Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Law Enforcement: Its Contribution to Legal Education in The Context of Human Resource Development*).” Majalah Hukum Nasional. 2018.

¹² Satjipto Rahardjo, “Masalah Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis”, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, tanpa tahun, hlm. 24.

¹³ Soerjono Soekanto, “Putusan-putusan yang Mempengaruhi Tegaknya Hukum”, Badan Pembinaan Hukum Nasional, hlm. 3.

pengertian tersebut, maka penerjemahan konsep *law enforcement* dalam Bahasa Indonesia dapat berarti “penegakan peraturan”.

2. Kerangka Konsep

a. Perusahaan Alih Daya.

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

b. Perlindungan Hak.

Merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum

c. Alih Daya (*outsourcing*).

Istilah Alih Daya belum diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020. Menurut Rajagukguk, pengertian Alih Daya (*Outsourcing*) adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang diperkerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, akan tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja.

F. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Metode yang digunakan sebagai bahan penulisan ini adalah metode penelitian yuridis normatif yakni penelitian yang menganalisis hubungan timbal balik antara fakta hukum dengan fakta sosial. Dengan demikian penelitian jenis ini bermula dari norma-norma hukum baru menuju fakta-fakta sosial. Bila ada kesenjangan antara keduanya, maka harus dirubah dalam fakta-fakta sosial agar sesuai dengan keinginan hukum sebab diasumsikan bahwa hukum itu telah lengkap dan final hingga yang harus dirubah adalah fakta sosialnya. Jadi hukum disini berfungsi sebagai alat ketertiban sosial. Itulah maka penelitian ini disebut juga dengan penelitian hukum doktrinal dan bersifat kualitatif.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan studi kasus (*case study approach*), pendekatan perundang-undangan (*statuta approach*).

3. Jenis dan Sumber Data

Sumber yang digunakan pada penelitian normatif yang paling utama adalah di kepustakaan sebagai data sekunder, yaitu terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer seperti: Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

- b. Bahan Hukum Sekunder yakni buku-buku dan literatur yang berupa karya ilmiah yang berhubungan dengan alih daya dan hak pekerja alih daya.
- c. Bahan hukum tersier, yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, salah satunya situs-situs daring (*website*) yang dapat menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan bahan hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sekunder di perpustakaan dilakukan dengan memilah literatur atau bahan bacaan hukum yang terkait dengan alih daya dan jaminan hak-hak karyawan alih daya

5. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah metode normatif kualitatif, yaitu penelitian dengan menguraikan kondisi maupun fakta-fakta tentang objek penelitian. Fakta hukum yang akan dianalisis dengan berbagai undang-undang, teori serta doktrin atau pendapat ahli yang bertujuan untuk mencari jawaban atas masalah yang akan dibahas.

G. Orisinalitas Penelitian

Keaslian penelitian diperlukan sebagai bukti agar tidak adanya plagiarisme antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis antara lain:

1. Khairani dalam penelitiannya yang berjudul “Kedudukan *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011” membahas mengenai bagaimana kedudukan alih daya setelah keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 tahun 2011, lebih lanjut terkait tantangan dari para pendukung kepentingan terutama dari pihak pekerja, terutama yang berkaitan dengan pengaturan Perjanjian Kerja Alih daya di Indonesia¹⁴. Adapun alasan yang diajukan antara lain adalah, bahwa pengaturan alih daya hanya mengeksploitasi dan memarjinalisasi sisi kemanusiaan mereka yang telah dijamin oleh konstitusi. Berbagai upaya telah mereka lakukan agar aturan yang dinilai diskriminatif dihapus dari praktik ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk pilihan hukum dengan melakukan uji material aturan tersebut ke Mahkamah Konstitusi. Melalui Putusan No. 27/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan pekerja dengan menyatakan inkonstitusional sebagian ketentuan tentang Perjanjian Kerja Alih daya.

Dalam menyikapi putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, Pemerintah melalui Kemenakertrans menerbitkan Permenakertrans No. 19 Tahun

¹⁴ Khairani. "Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011." *Jurnal Konstitusi*, Volume 11 Nomor 4, hlm. 805-825, 2014.

2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Yang menjadi persoalan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi tidak boleh ditindaklanjuti dengan peraturan perundang-undangan setingkat peraturan menteri. Selain itu, Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dinilai melanggar aturan yang lebih tinggi lagi yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan karena melakukan penambahan dan pengurangan terhadap batang tubuh undang-undang dimaksud.

Kecuali untuk ketentuan yang tercantum pada Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) b yang berkaitan dengan perjanjian kerja jangka panjang, kedudukan alih daya di Undang-Undang Ketenagakerjaan masih sah dan tetap berlaku. Khairani menjelaskan secara detail mengenai perubahan yang terjadi setelah putusan Mahkamah Konstitusi, di antaranya pembatasan Alih daya, perlindungan bagi pekerja dan peran negara.

2. Penelitian mengenai alih daya yang mengambil studi kasus di kota Medan menjadi salah satu acuan penelitian ini. Dalam tulisan tahun 2022 yang berjudul *Legal Obligation of Outsourcing Business Activities Based on Creation of Employment Law*, tim penulis menjabarkan data-data terkait persentase penggunaan tenaga alih daya di berbagai industri¹⁵. Berdasarkan penelitian oleh divisi riset survei manajemen PPM, diketahui

¹⁵ Silitonga Saritua, Muhammad Hasbi, Muhammad Dhobit Azhary Lubis, dan Avib Setian. "Legal Obligation of Outsourcing Business Activities Based on Creation of Employment Law." *Journal Infokum*, hlm. 564-572, 2022.

bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga kerja alih daya dalam kegiatan operasional mereka, sementara 27% sisanya tidak menggunakan tenaga kerja alih daya. Dari 73%, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga kerja alih daya berada di sektor perbankan, kertas, layanan pendidikan, pengolahan karet dan plastik, serta industri makanan dan minuman. Sementara itu, industri alat berat, mesin dan fasilitas transportasi (otomotif dan suku cadang) menggunakan tenaga kerja alih daya sebanyak 57,14%. Untuk industri farmasi dan bahan kimia dasar (80%), industri telekomunikasi dan teknologi informasi (60%), serta industri lainnya sebanyak 50% terdiri dari industri jasa pemeliharaan pembangkit listrik, konsultan, pengolahan kayu, kesehatan, percetakan dan penerbitan, serta elektronik. Beberapa temuan dari penelitian tersebut antara lain adalah:

- a. Perusahaan pemberi kerja tidak memenuhi semua kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang disepakati dalam Perjanjian Kerja. Kewajiban yang tidak terpenuhi termasuk tidak mempertahankan pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Perlindungan bagi pekerja/buruh yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya belum berjalan secara optimal, mengingat pelanggaran masih sering terjadi, akibat aturan yang tidak jelas mengenai penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, terutama terkait dengan jenis pekerjaan yang menurut tipe dan sifatnya akan diselesaikan dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang

selesai sekali atau bersifat sementara, pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama dan maksimal 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap pengujian.

c. Pengawasan oleh pemerintah (Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan) tidak optimal.

3. Dalam jurnal yang berjudul *The Legal Politics of Outsourcing and Its Implication for the Protection of Workers in Indonesia*,¹⁶ berfokus pada aspek politik hukum yang menaungi usaha penegakan perlindungan hukum bagi pekerja di tingkat nasional seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023. Di Indonesia, per Februari 2021, jumlah tenaga kerja mencapai 8,75 juta, yang menunjukkan tren penurunan dengan tingkat pengangguran yang lebih tinggi akibat pandemi. Kinerja ekonomi yang buruk selama pandemi telah memaksa pemerintah dan bisnis untuk lebih kreatif. Pemerintah ingin menciptakan lingkungan bisnis yang lebih dinamis dengan menarik investasi baru. Di sisi lain, hingga saat ini, beberapa perusahaan telah menawarkan posisi pekerjaan dengan skema alih daya di mana pekerja yang dialih-dayakan dianggap bekerja di perusahaan dengan kontrak alih daya. Dalam proses ini, alih daya dapat melibatkan tiga pihak: penyedia layanan alih daya,

¹⁶ Siti Kunarti, Nur Putri Hidayah, Hariyanto, dan Muhammad Bahrul Ulum. "The Legal Politics of Outsourcing and Its Implication for the Protection of Workers in Indonesia." *Sriwijaya Law Review*, hlm. 1-19, 2024.

karyawan yang dialih-dayakan, dan pasokan pekerjaan atau pemindahan sebagian pekerjaan ke pihak lain. Karena hubungan kerja antara karyawan yang dan perusahaan alih daya didasarkan pada kontrak kerja, mereka terikat sebagai mitra. Sementara itu, alih daya di Indonesia dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), di mana yang pertama sering disebut sebagai pekerja di bawah kontrak kerja. Oleh karena itu, regulasi alih daya bersifat dinamis dan modelnya bergantung pada politik hukum serta arah hukum yang diambil, tergantung pada waktu saat undang-undang tersebut disahkan.

Instrumen hukum di Indonesia didorong oleh kepentingan investasi dan bisnis. Legislasi adalah kerangka utama yang akan diubah, yang menghasilkan Undang-Undang Cipta Kerja, setelah amandemen terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang disahkan menjadi undang-undang oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Legislasi ini adalah instrumen hukum baru yang mendorong perekonomian negara, termasuk ketentuan ketenagakerjaan, yang dianggap sebagai isu nasional yang vital. Hukum yang responsif yang menerima perubahan sosial untuk keadilan dan pembebasan publik adalah hukum yang memfasilitasi tanggapan terhadap ketentuan sosial dan aspirasi publik. Apa yang sering terjadi dalam proses pembuatan undang-undang adalah bahwa kekuasaan politik menentukan pembentukan hukum. Badan eksekutif dan legislatif berfungsi sebagai dua kekuatan dalam pembentukan undang-undang.

Kedua badan ini berada dalam sebuah institusi politik, sementara kekuasaan publik berasal dari produk legislatif atau regulasi dalam institusi politik itu sendiri. Dengan demikian, mereka yang memegang kekuasaan dalam proses pembuatan undang-undang memiliki tingkat sosial yang lebih tinggi dibandingkan masyarakat.

4. Penelitian terdahulu lainnya yang menjadi acuan penelitian ini ditulis oleh Nugraha, Priambada, dan Sutrasno dengan judul *Protection of Outsourcing Workers in the Perspective of Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation*,¹⁷ dengan mengambil studi kasus di Disnaker Kota Surakarta. Poin pembahasan masalah penelitian tersebut adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Lebih lanjut, penelitian ini juga menggarisbawahi perlindungan hukum bagi pekerja dan buruh yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak mereka dan memastikan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi demi kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka sambil mempertahankan kemajuan dunia usaha. Mengutip pernyataan Senjun H. Manulang dalam riset ini, tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi perja serta mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dan melindungi pekerja dari kekuatan tak terbatas pengusaha. Dikutip oleh Asri Wijayanti, Zainal

¹⁷ Ristyawan Aji Nugraha, Bintara Sura Priambada, dan S. Adi Sutrasno. "Protection of Outsourcing Workers in the Perspective of Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation." *Surakarta Law and Society Journal Vol. 5 No. 1*, hlm. 76-96, 2022.

Asikin menyatakan bahwa perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha dilaksanakan jika undang-undang dan peraturan di bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha untuk bertindak sesuai dengan perundang-undangan benar-benar diterapkan oleh semua pihak, karena keabsahan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga diukur secara sosial dan filosofis.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan ini akan membahas beberapa hal, mulai dari bab pendahuluan sampai pada kesimpulan dengan sistematika di bawah ini:

Bagian awal terdiri dari: Lembar Judul, Lembar Persetujuan, Pernyataan Orisinalitas, Abstrak, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Lampiran.

Bagian utama terdiri dari:

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Kegunaan Penelitian
- E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep
- F. Metode Penelitian
- G. Orisinalitas Penelitian

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

- A. Analisis Teori Negara Hukum Menurut Hans Kelsen

- B. Analisis Teori Kepastian Hukum Menurut Satjipto Rahardjo
- C. Pengertian dan Istilah Alih Daya
- D. Pengertian dan Perkembangan Undang-Undang Cipta Kerja

BAB III. IMPLIKASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP REGULASI DAN PRAKTIK ALIH DAYA DI INDONESIA

- A. Kedudukan Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Sistem Hukum Nasional
- B. Pengawasan dan Penegakan Hukum Dalam Sistem Negara Hukum

BAB IV. PERAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP JAMINAN HAK PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*)

- A. Peran Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pekerja Alih Daya
- B. Jaminan Hak Pekerja Alih Daya Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja

BAB V. PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran