BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja *outsourcing* adalah pekerja yang tidak direkrut secara langsung, melainkan disediakan oleh pihak ketiga atau perusahaan penyedia tenaga kerja (alih daya). Perjanjian kerja dilakukan oleh pengusaha dengan perusahaan alih daya berdasarkan kebutuhan penggunaan tenaga kerja untuk waktu tertentu. Sedangkan, pekerja *outsourcing* merupakan karyawan dari perusahaan alih daya yang merekrut mereka. Ketentuan *outsourcing* terdapat pada Undang-Undang Cipta Kerja poin 20 tentang perubahan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta PP No 35 Tahun 2021.[1]

Sistem kerja kontrak dan *outsourcing* mulai digunakan di Indonesia seiring diberlakukannya Undang Undang No 13 Tahun 2003. Awal mula penerapan sistem kerja *outsourcing* adalah dikarenakan adanya keinginan para pengusaha untuk membagi beban kerja. Selain itu, efisiensi juga perlu dilakukan merespon tinggi persaingan usaha saat ini. Dengan penerapan sistem penyaluran pekerja dari perusahaan alih daya ini maka korporasi bisa menekan biaya SDM. Selain itu, tidak perlu melakukan kerepota untuk melakukan perekruta karyawan sendiri. Tenaga maupun biayanya bisa dialokasikan ke kebutuhan lainnya seperti produksi atau marketing. Selain itu, penggunaan tenaga kerja alih daya adalah ditujukan untuk

[1] Komang Priambada, *Outsourcing* Versus Serikat Pekerja?, (Jakarta: Alih Daya Pudlishing, 2008), hal. 12.

mendapatkan karyawan yang ahli di bidangnya. Walaupun untuk memenuhi kebutuhan kerja pada bagian yang bukan produk inti perusahaan.

Lion Air merupakan salah satu perusahaan yang sukses menggunakan sistem kerja alih daya atau *outsourcing*. beberapa pekerjaan seperti pengadaan komponen, perawatan pesawat sampai katering dialihkan kepada pekerja *outsourcing*. Dengan demikian, perusahaan Lion Air berhasil melakukan penghematan besar-besaran. Bagi perusahaan, sistem kerja *outsourcing* memberikan keuntungan karena dapat menekan biaya operasional lebih murah. Karena, karyawan *outsourcing* tidak mendapatkan beberapa jenis tunjangan atau hak yang didapatkan langsung di bawah perusahaan. Perekrutan karyawan juga lebih mudah, karena karyawan perekrutan karyawan *outsourcing* adalah tanggung jawab perusahaan penyedia jasa alih daya. Perusahaan pengguna sistem kerja alih daya juga bisa mempekerjakan karyawan *outsourcing* pada periode waktu tertentu saja. Dengan Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu (PKWT), perusahaan tidak harus mempekerjakan karyawan secara terus menerus atau permanen.[2]

Banyak perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* untuk mencari karyawan, selain untuk menghemat biaya produksi untuk perekrutan karyawan, perusahaan menjadi lebih fokus ke bisnisnya, tidak perlu repot untuk urusan merekrut karyawan. Adapun Keuntungan dan Kekurangan dari Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* yaitu; dari segi keuntungan perusahaan dapat mengurangi beban rekrutmen, menghemat biaya, dan dapat memfokuskan perusahaan pada bisnis

[2] *https://rasendrianalasaputra.com/index.php/2022/02/11/awal-mulai-sistem-kerja-outsourcing-di-terapkan-di-indonesia/*. diakses tanggal 02 Maret Pukul 2023 15:47 WIB

yang di jalaninya. Yang menjadi kekurangan pada Perusahaan yang menggunakan tenaga *outsoursing* seperti kontrak kerja yang relative singakat dan ketergantungan jasa karyawan *outsour*cing.

Penerapan *outsourcing* banyak diterapkan atau dilakukan dengan sengaja oleh perusahaan penerima jasa pekerja untuk menekan biaya pekerja dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dari apa yang sewajarnya diberikan sehingga hal ini dapat merugikan para pekerja *outsourcing*. Pelaksanaan yang demikian tentu menimbulkan keresahan bagi para pekerja. Praktek *outsourcing* secara eksplisit didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum jelas pengaturannya. Apalagi sekarang ini sudah disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah sebagian ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya terkait ketentuan pekerja *outsourcing* . Akan tetapi perlu dilihat dengan pengaturan tersebut apakah telah memberikan perlindungan hukum yang cukup terhadap pekerja *outsourcing*. Sehingga menurut penulis perlu dilakukan analisis dan penelitian terkait perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum yang akan dijelaskan dalam penulisan skripsi ini.

Dijelaskan bahwa karyawan *outsourcing* juga berstatus sebagai pekerja dari perusahaan penyalur tenaga kerja. Dengan kata lain, perusahaan tempat bekerja atau perusahaan pemakai jasa *outsourcing*, tidak memiliki kewajiban terhadap kesejahteraan pada karyawan bersangkutan. Beberapa jenis pekerjaan yang

diperbolehkan menggunakan tenaga *outsourcing* adalah cleaning service atau jasa kebersihan, keamanan, transportasi, katering, dan pemborongan pertambangan.[3]

Di dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dijelaskan bahwa Alih Daya (*Outsourcing*) merupakan pemanfaatan pekerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia pekerja. Di Undang-undang terbaru dijelaskan Pengaturan Alih Daya/*Outsourcing*, pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 jo PP No. 35 Tahun 2021, Alih Daya tidak lagi dibedakan antara Pemborongan Pekerjaan (job supply) atau Penyediaan Jasa Pekerja (labour supply). Alih Daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (non core business process) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, tergantung pada kebutuhan sektor.[4]

Dengan adanya Undang-Undang Cipta kerja telah memberikan perubahan yang lebih baik terhadap pekerja *outsourcing*. Dimana dilakukan dan pelaksaannya pekerja *outsourcing* tersebut masih terdapat perbedaan dengan pekerja lainnya yang prakteknya pekerja *outsourcing* tersebut masih tidak berbeda dengan pekerjaan lainnya yang melakukan pekerjaan ini. Pekerja *outsourcing* masih tetap melakukan pekerjaan non inti. Banyaknya fenomena-fenomena yang terjadi di dalam masyarakat seperti.

Contoh kasus yang pertama terjadi adalah seorang satpam bernama Marten Boiliu mengajukan judicial review terhadap perusahaan yang mempekerjakan dirinya

---

[3] Wafda Vivid Izziyana, Hukum *Outsourcing* di Indonesia, (Jalan Budi Utomo Nomor 10 Ponorogo :2018), hal, 27

[4] Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

sejak 15 Mei 2002 yaitu PT. Sandy Putra Makmur ke Mahkamah Konstitusi. Hal tersebut berawaldari PHK sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap dirinya dan 65 pekerja lainnya pada tahun 30 Juni 2009. Perusahaan tersebut mengaku mengalami kebanghtan namun seperti apa bentuk kebangkrutan itu, pihak perusahaan tidak ciapat membuktikan dengan fakta hukum dari Pengadilan Niaga. Marten dan tenaga kerja lainnya tidak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan atau uang penggantian hak.

Akhirnya pada tanggal 11 Juni 2012 Marten clan tenaga kerja lainnya mengajukan permohonan hak ke PT. Sandy Putra Makmur namun tidak membuahkan hasil karena adanya aturan dalarn Pasal 96 Undang-Undang No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Marten kemudian mengajukan judicial review Pasal 96 tersebut ke Mahkamah Konstitusi pada tanggal 28 September 2012 dan pada tanggal 19 Sebtember 2013 Mahkamah Konstitusi mengabulkan seluruh permohonan Marten, sehingga Marten dan tenaga kerja lainnya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) walaupun telah putus hubungan kerja dengan perusahaan yang memperkejakannya dulu dan menuntut hak pesangon yang selama ini tidak terpenuhi.[5]

Kasus kedua PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) masih mempekerjakan hampir 100.000 pekerja di seluruh Indonesia, sehingga dengan jumlah tersebut PT PLN menjadi raja *outsourcing*. PT PLN disebut oleh Said Iqbal, Presiden Konfederasi Serikat Pekerja (KSPI) melakukan perbudakan modern terhadap pekerja alih daya

[5] *Dari Rumah Kontrakan, Satpam Martin Perjuangkan Korban PHK* https://nasional.kompas.com/read/2013/09/22/1718553/Dari.Rumah.Kontrakan.Satpam.Martin.Perjuangkan.Korban.PHK. diakses tanggal 17 Maret 2023 Pukul 20:43 WIB

(*outsourcing*) di mana kebijakan PLN tidak membuat karyawan *outsourcing* sejahtera. Perbudakan tersebut dibuktikan melalui lima hal, yaitu:

1. Pekerjaan yang diberikan tumpang tindih Pihak PLN tidak memastikan kejelasan pekerjaan yang menjadi kewajiban tenaga kerja *outsourcing*.
2. Tenaga kerja *outsourcing* bekerja di vendor (agen). Akan tetapi, mereka mendapatkan perintah kerja dari direksi PLN.
3. Tidak dibayarkannya kelebihan jam kerja Pekerja *outsourcing* yang melakukan pekerjaan tambahan, misalnya memasang kabel melebihi jam kerja (8 jam), lebih dari itu tidak dihitung lembur
4. PLN memberikan pekerjaan di luar kontrak dengan vendor. Tenaga kerja *outsourcing* PLN banyak mengerjakan pekerjaan di luar kontrak dengan vendor tanpa kompensasi apapun. KSPI menilai bahwa kontrak yang diberikan juga tidak transparan, utamanya terkait dengan upah, jam kerja, dan lembur
5. Pembayaran tunjangan hari raya (THR) tidak sesuai aturan yang berlaku dalam 10-15 tahun terakhir. THR pekerja *outsourcing* tidak dibayar sesuai aturan sebab tunjangan kinerja dan tunjangan delta para tenaga kerja saat menjelang Lebaran 2021 kemarin tiba-tiba dijadikan tidak tetap karena adanya Peraturan Direksi. Padahal mengenai.

Hal ini sebetulnya tidak ada hubungannya antara peraturan direksi dengan THR karena pekerja outsoucing merupakan tanggungjawab vendor, bukan direksi PT PLN. Hal ini dinilai tak sesuai dengan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Tenaga Kerja di

Perusahaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Mengenai hal ini, para pekerja *outsourcing* sempat berencana untuk melakukan aksi unjuk rasa pada tanggal 14 Juni 2021 lalu untuk melakukan mogok nasional yang pada akhirnya dibatalkan karena berdasarkan penjelasan Abdul Bais selaku Ketua Umum Serikat Pekerja Elektronik dan Federasi Serikat Pekerja Metal

Indonesia menyatakan bahwa PT PLN telah menginstruksilan para vendor untuk segera membayar kekurangan THR paling lambat tanggal 18 Juni 2021.[6]

Kasus ketiga kasus *outsourcing* di PT. Pesona Cipta Yogyakarta, pelanggaran atas norma kerja terjadi dalam penerapan waktu kerja, waktu istirahat dan perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan, penerapan persyaratan hubungan kerja, penerapan persyaratan penyelenggaraan program jamsostek, dan penerapan kompensasi kecelakaan kerja.

Masalah penerapan Persyaratan Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur. Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja. Ketentuan mengenai batas maksimal waktu kerja berdasarkan Pasal 77 ayat (2) adalah:

1. Untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu; dan
2. Apabila 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Waktu kerja yang melebihi ketentuan diatas dinamakan waktu kerja lembur dengan konsekwensi ada perhitungan upah lembur.

Selanjutnya dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan, bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

1. Ada persetujuan pekerja/tenaga kerja yang bersangkutan; dan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

---

[6] *Buruh Bongkar Perilaku PLN kepada Pegawai Outsourcing*. (2021, June 10). ekonomi. *https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210610153033-85-652737/buruhbongkar-perilaku-pln-kepada-pegawai-outsourcing/amp* diakses tanggal 17 Maret 2023 Pukul 20:34 WIB

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, ditetapkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu. Ketentuan ini tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Terlepas dari sifat pekerjaannya, pekerja *outsourcing* juga berhak atas waktu kerja, waktu istirahat dan upah kerja lembur. Kepada pengusaha baik vendor maupun pemberi pekerjaan harus menghormati dan menghargai kerja dan waktu dari pekerja tersebut dengan perhitungan dan rambu-rambu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pekerja outsoucing mempunyai hak yang sama atas jaminan perlindungan dari segala resiko-resiko yg mungkin timbul sebagai akibat pekerjaan yg dilakukannya, menyangkut resiko kesehatan fisik dan mental, sosial, moral dan kesusilaan. Karena kemampuan fisik dan mental pekerja sebagai manusia memiliki keterbatasan kemampuan untuk bekerja efektif sampai batas waktu tertentu, yang apabila dipaksakan dapat menimbulkan kecelakaan fisik, kelelahan mental serta menurunnya produktivitas.[7]

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[7] *Widayanti. (2019). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003. e-jurnal Serat Acitya, 8(1)* Diakses Tanggal 18 Maret 2023 Pukul 5:08 WIB

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa ketentuan mengenai *outsourcing* yang dihapus, di antaranya adalah Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 berisi:

1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/tenaga kerja yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
2) Pelindungan pekerja/tenaga kerja, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
3) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Mendasarkan pada ketentuan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut *outsourcing* dalam pelaksanaannya didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Terkait dengan pekerjaan *outsourcing* maka jangka waktu pelaksanaan pekerjaannya tidak dibatasi waktu dan menjadi kesepakatan antara para pihak. Khususnya bagi *outsourcing* yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa:

1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Masih berkaitan dengan ketentuan dalam PKWT, pada Pasal 58 UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan:

1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.[8]

Hak dan Kewajiban Pekerja *Outsourcing* di Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan. Berikut ini adalah hak dari karyawan *outsourcing* yang terjamin dalam Undang-Undang ketenagakerjaan.

Hak Atas Uang Lembur Karyawan *outsourcing* memiliki hak uang lembur sesuai dengan ketentuan Pasal 11 huruf b dan huruf c Kepmenakertrans No. Kep-102/Men/VI/2004. Lembur merupakan waktu kerja yang melebihi jam kerja. Sebelum membahas lembur, Anda harus paham mengenai waktu kerja dan istirahat. Undang Undang pasal 79 Ayat (1) yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/tenaga kerja. Ayat (2) menyebutkan bahwa waktu istirahat dan cuti yang dimaksud meliputi istirahat antara jam kerja (minimal setengah jam setelah 4 jam kerja terus menerus), istirahat mingguan (1 hari untuk 6 hari kerja per minggu), cuti tahunan (12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 bulan terus menerus) dan istirahat panjang sekurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun terus-menerus di perusahaan yang sama.

Hak Karyawan *Outsourcing*, Hak Kepastian Hukum kepastian hukum pekerja *outsourcing* menjadi lebih jelas dengan adanya Peraturan Menteri No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan

[8] *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.* 17 Maret 2023 Diakses Pukul 21:06 WIB

Kepada Perusahaan Lain. Beberapa hak umum yang dijamin Undang-Undang Ketenagakerjaan yang juga berlaku bagi karyawan *outsourcing* adalah; hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, hak memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja**,** hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja ,hak menunaikan ibadah**,** hak tidak bekerja saat haid bagi wanita, hak cuti hamil bagi wanita dan hal lainnya yang tercatat dalam Undang-Undang ketenagakerjaan.

Hak Jaminan Sosial pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Dilanjutkan pada pasal 100 yang menyatakan bahwa fasilitas kesejahteraan wajib diberikan pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Fasilitas diberikan dengan mempertimbangkan beberapa hal, termasuk kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan dalam memberikan fasilitas tersebut.

Hak Karyawan *Outsourcing*, Berhak Memperoleh Pesangon. Pesangon dapat diperoleh karyawan *outsourcing* bila perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) permanen atau dianggap sudah memenuhi syarat PKWTT. Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Hak Atas Bantuan Hukum dengan adanya Undang-Undang No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum, negara (RI) bertanggung-jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan. Bantuan hukum kepada masyarakat (orang miskin atau

kelompok orang miskin) selaku penerima bantuan hukum dimaksud, diselenggarakan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkum HAM). Yang secara operasional dilakukan oleh Pemberi Bantuan Hukum, yakni lembaga bantuan hukum (LBH) atau organisasi kemasyarakatan yang memberi layanan bantuan hukum (Layanan BH) secara percuma (gratis), dengan syarat sebagai berikut; Mengajukan permohonan secara tertulis (kecuali bagi yang tidak mampu menyusun permohonan secara tertulis); Menyerahkan dokumen yang terkait dengan pokok perkara; Melampirkan surat keterangan miskin (Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Bankum)[9]

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memilih judul skripsi tentang: **"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarakan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Indonesia menurut Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Apa yang menjadi hak-hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* di Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan?

[9] Admin. 1 Maret 2019. Sudah Tahu Apa Saja Hak Karyawan *Outsourcing* Menurut Undang-Undang?. Linovhr.com – *https://bit.ly/2JztFRk, Umar Kasim. 5 Maret 2013. Hak-hak Pekerja Outsourcing (Alih Daya). Hukumonline.com – https://bit.ly/3okfCOi* Diakses Tanggal 28 Maret 2023 Pukul 4:38 WIB

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penulisan Skripsi adalah :

1. Untuk menegetahui perlindungan hukum pekerja *outsourcing* pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia Menurut Undang-Undang No 11 Tahun 2020;
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi hak-hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* di Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan;

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
   a) Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara akademik teoritis pada bidang ilmu hukum, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan
   b) penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada mahasiswa Fakultas Hukum Khususnya di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nomensen Medan sebagai bahan akademik terkait dengan ketenagakerjaan
2. Manfaat Praktis
   a) Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis pada Pengacara, Hakim dan penegak hukum dalam memutus perkara ketenagakerjaan di Indonesia.
   b) Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis kepada Pengusaha dan Serikat Tenaga Kerja dalam pembuatan kebijakan bersama mengenai upah dan hak-hak pekerja *outsourcing* di Indonesia;

c) Penelitian ini juga diharapkan akan memberikan manfaat pada Pemerintah dan DPR dalam politik hukum pembentukan Undang-Undang yang terkait dengan Ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Manfaat bagi peneliti

   Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Strata satu (S-1) pada Fakultas Hukum Universitas HKBP Nomensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Pengertian Perlindungan hukum menurut Peraturan Perundang-undang adalah upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Berikut pengertian dan cara memperolehnya. Semua orang sebagaimana dinyatakan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 bahwa setiap orang berhak diakui serta mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang sama di mata hukum. Untuk mendapatkan perlindungan hukum, seseorang dapat melaporkan segala bentuk tindak pidana atau perbuatan yang merugikan kepada polisi. Aparat kepolisian berwenang dan bertugas untuk melindungi warga negara.

Semua orang berhak memperoleh perlindungan hukum. Secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni "perlindungan" dan "hukum". KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. [10]

Perlindungan hukum menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan

[10] *https://jdih.sukoharjokab.go.id/informasi/detail/90* 14 April 2023 Diakses Pukul 03:32 WIB

perlindungan. Beranjak dari definisi sederhana tersebut, Kamus Hukum mengartikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat. Peraturan ini dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib dan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut akan menyebabkan pengambilan tindakan.[11]

Pengertian perlindugan hukum menurut para ahli Satjito Rahardjo yang dikutip dari: Anon, *http://tesishukum.com/pengertian-perlindunganhukum-menurut-para-ahli/*, bahwa "perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut".[12]

Menurut CST Kansil, "perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun".[13]

Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Peneliti

Pengertian perlindungan hukum menurut peneliti dapat disampaikan dari definisi menurut Undang-undang dan para ahli di ambil kesimpulan bahwa pengertian Perlindungan adalah hukum diciptakan sebagai sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subyek hukum. Di samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum. Dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan

[11] *https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062* Diakses Tanggal 14 April 2023 Pukul 03:42 WIB

[12] Anon, perlindungan hukum menurut para ahli, *http://tesishukum.com/pengertian-perlindunganhukum-menurut-para-ahli/*, Diakses Tanggal 13 mei 2023 Pukul 03:10 WIB

[13] C.S.T Kansil, *pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia*, penerbit balai pustaka Jakarta 1989, hal 40

yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan perlindungan.

2. Jenis-jenis Perlindungan hukum

Di Indonesia, Perlindungan hukum diwujudkan dalam kehadiran berbagai undang-undang dan peraturan. Bentuk perlindungan atau kategorinya beragam, contoh perlindungan hukum, antara lain perlindungan hukum perdata, perlindungan hukum konsumen, perlindungan anak, dan lain sebagainya.

Secara tersirat, perlindungan hukum di Indonesia secara perdata tergambar dalam KUH Perdata. Dalam Pasal 1365 KUH Perdata yang berbunyi "perbuatan yang dilakukan dengan sengaja ataupun dilakukan karena kurang hati-hati atau kealpaan memiliki akibat hukum yang sama, yaitu pelaku tetap bertanggung jawab mengganti seluruh kerugian yang diakibatkan dari Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukannya."[14]

Perlindungan konsumen diatur dalam Undang-Undang Perlindungan Konsumen. Arti perlindungan konsumen sebagaimana termaktub di Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Perlindungan Konsumen adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada konsumen.

Jenis-jenis perlindungan hukum secara umum yaitu:

a. Perlindugan Hukum prevntif adalah Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk

[14] *https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062* Diakses Tanggal 14 April 2023 Pukul 03:48 WIB

mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan sutu kewajiban.[15]

b. Perlindugan Hukum represif adalah Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. [16]

Dalam undang-undang ini diterangkan pula sejumlah hak dari konsumen dan kepastian hukumnya. Pasal 4 Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen yang berbunyi "Pelaku usaha wajib menyesuaikan klausula baku yang bertentangan dengan Undang-undang ini." bahwa seorang konsumen berhak atas delapan hak sebagai berikut.

1. Hak atas kenyamanan, keamanan, dan keselamatan dalam mengonsumsi barang dan/atau jasa;
2. Hak untuk memilih barang dan/atau jasa serta mendapatkan barang dan/atau jasa tersebut sesuai dengan nilai tukar dan kondisi serta jaminan yang dijanjikan;
3. Hak atas informasi yang benar, jelas, dan jujur mengenai kondisi dan jaminan barang dan/atau jasa;
4. Hak untuk didengar pendapat dan keluhannya atas barang dan/atau jasa yang digunakan;
5. Hak untuk mendapatkan advokasi, perlindungan, dan upaya penyelesaian sengketa perlindungan konsumen secara patut;
6. Hak untuk mendapat pembinaan dan pendidikan konsumen;
7. Hak untuk diperlakukan atau dilayani secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif; dan
8. Hak untuk mendapatkan kompensasi, ganti rugi dan/atau penggantian, apabila barang dan/atau jasa yang diterima tidak sesuai dengan perjanjian atau tidak sebagaimana mestinya.
9. Persoalan yang berkaitan dengan perlindungan anak diatur dalam undang-undang perlindungan anak dan perubahannya. Pasal 1 angka 2 undang-undang

[15] *https://journal.uii.ac.id/JIPRO/article/download/11142/8509/23773* Diakses Tanggal 19 Mei 2023 Pukul 13:52 WIB

[16] *Ibid*.

> perlindungan anakjo. Undang-undang 35/2014 menyatakan bahwa perlindungan anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan hukum dan diskriminasi.[17]

3. Tujuan Perlindungan Hukum

Tujuannya pentingnya perlindungan dan penegakan hukum tidak lain untuk memastikan subjek hukum memperoleh setiap haknya. Kemudian, apabila ada pelanggaran akan hak-hak tersebut, adanya perlindungan hukum dapat memberikan perlindungan penuh pada subjek hukum yang menjadi korban. Upaya perlindungan hukum telah dilakukan dengan perumusan sejumlah undang-undang dan kebijakan. Akan tetapi, sejauh ini perlindungan yang diberikan belum optimal. Hal ini berkaitan dengan upaya penegakan hukumnya.[18]

Perlindungan hukum adalah upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Berikut pengertian dan cara memperolehnya. Mengapa perlindungan hukum tidak akan terwujud apabila penegakan hukum tidak dilaksanakan? Sebab, keduanya berkaitan dan tidak dapat dilepaskan. Perlindungan hukum yang diwujudkan dalam undang-undang adalah instrumen dan penegak hukum adalah langkah untuk merealisasikan instrumen tersebut.

Ada 4 unsur pelinfunan hukum. Jika unsur berikut terpenuhi, barulah upaya perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum.

---

[17] *https://jdih.sukoharjokab.go.id/informasi/detail/90* Diakses Tanggal 14 April 2023 Pukul 03:52 WIB

[18] *http://e-journal.uajy.ac.id/16725/3/HK111272.pdf* Diakses Tanggal 23 Mei 2023 Pukul 2:29 WIB

a. Adanya perlindungan dari pemerintah terhadap warganya.

b. Jaminan kepastian hukum.

c. Berkaitan dengan hak-hak warga negaranya.

d. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.[19]

Mengenai tujuan Pelindungan Hukum dapat dilihat dalam Undang-undang No. 8 Tahun 1999 Pasal 1 ayat 2 Tentang Perlindungan Konsumen yang berbunyi "Konsumen adalah setiap orang pemakai barang dan/atau jasa yang tersedia dalam masyarakat, baik bagi kepentingan diri sendiri, keluarga, orang lain, maupun makhluk hidup lain dan tidak untuk diperdagangkan." Dalam ayat ini memberikan penjelasan tentang perlindugan untuk para tenaga kerja.[20]

B. Tinjauan Tentang Pelaku Usaha

1. Pengertian Pelaku Usaha

Pengertian Pelaku Usaha menurut Undang-undang Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang No.20 Tahun 2014 Tentang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian, "*Pelaku usaha adalah setiap orang perorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian, menyelenggarakan berbagai kegiatan usaha dalam bidang ekonomi*."[21]

---

[19] *https://jdih.sukoharjokab.go.id/informasi/detail/90* Diakses Tanggal 14 April 2023 Pukul 04:02 WIB

[20] *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindugan Konsumen* Pasal 1 ayat 2

[21] "Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2014 - Hukumonline.Com," accessed November 9, 2018, *https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt542e7f4239df0/node/lt51a86d4ac267c/undang-undang-nomor-20-tahun-2014*. Diakses Tanggal 14 mei 2023 Pukul 03:23 WIB

Pengertian Pelaku Usaha Menurut Pasal 1 angka 3 PP Nomor 58 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Perlindungan Konsumen, Pelaku usaha adalah setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun berama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi. Dalam penjelasan Pasal 1 angka 3 PP Nomor 58 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan

Perlindungan Konsumen tersebut, pelaku usah yang dimaksud adalah perusahaan, korporasi, koperasi, BUMN, importir, pedagang, distributor, dan lain-lain.[22]

Pengertian Pelaku Usaha Menurut para ahli Janus Sidobalok Produsen sering diartikan sebagai pengusaha yang menghasilkan barang dan jasa. Dalam pengertian ini termasuk di dalamnya pembuat, grosir, leveransir dan pengecer profesional, yaitu setiap orang/badan yang diikuti serta dalam penyediaan barang dan jasa hingga sampai ke tangan konsumen.[23]

Pengertian Pelaku Usaha Menurut Peneliti

Pengertian Pelaku Usaha menurut peneliti dapat disampaikan dari definisi menurut Undang-undang dan para ahli dapat di ambil kesimpulan bahwa pengertian Pelaku usaha adalah setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan

[22] *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2001 Tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Perlindungan Konsumen Pasal 1 Angka 3 Nomor 58 Tahun 2001*

[23] Janus Sidalok, *Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia,* Hal. 13

berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi.[24]

2. Prinsip-prinsip Pelaku Usaha dalam Menjalankan Usaha

Dalam menjalankan sebuah bisnis yang dibutuhkan tidak hanya hardskill atau softskill tapi ada satu hal lagi yang perlu diperhatikan yaitu etika bisnis. Apa itu etika bisnis ? Etika dalam berbisnis adalah bagaimana cara kita melakukan kegiatan bisnis dan meliputi seluruh aspek yang berkaitan seperti individu, perusahaan, dan masyarakat. Maka dari itu etika bisnis peranan penting untuk membentuk nilai dan norma. Ada 5 prinsip yang harus kamu pahami dalam melakukan sebuah kegiatan bisnis.

a. Prinsip Kejujuran

Prinsip pertama dan paling mendasar etika bisnis adalah kejujuran sebagai salah satu kunci sukses suatu usaha. Karena tanpa adanya kejujuran maka bisnis tidak dapat bertahan lama. Kamu bisa menerapkan prinsip ini di segala kegiatan bisnis misalnya jujur kepada konsumen mengenai produk, jujur dalam bekerja sama dengan pihak lain dan masih banyak lagi.[25]

b. Prinsip Keadilan

Prinsip ini menanamkan sikap untuk memperlakukan semua pihak secara adil (fair), yaitu suatu sikap yang tidak membeda- -bedakan dari berbagai aspek, baik aspek ekonomi, aspek hukum maupun aspek lainnya.

[24] Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen

[25] Kartini Harahap. Etika Bisnis, CV. Media Sains Indonesia, Kota Bandung-Jawa Barat, 2023 Hal. 13-14

Misalnya, agama, ras, suku, dan jenis kelamin untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam perekrutan karyawan, promosi jabatan, pemilihan mitra usaha dan sebagainya. Dalam prinsip ini, semua pelaku usaha diwajibkan untuk berlaku adil terhadap hak-hak pribadi yang dimiliki oleh setiap orang. Prinsip keadilan ini tidak hanya berlaku dalam ruang eksternal saja, namun juga harus berlaku dan wajib dipenuhi bagi setiap anggota tubuh internal perusahaan.[26]

Keadilan dalam berbisnis dapat dicapai bila negara memperlakukan semua pelaku bisnis secara setara tanpa adanya asas perbedaan kasta maupun jenis dari bisnis yang dilakoni. Selain itu, ada juga keadilan yang berlaku di perusahaan. Pemilik perusahaan dituntut untuk berlaku adil terhadap semua karyawan tanpa membedakan status atau tingkatan pekerjaan yang dilakukan.[27]

c. Otonomi

Pada prinsip ini sebagai selaku pebisnis kamu harus bisa mengambil keputusan dengan tepat dan adil serta bertanggung jawab pada keputusan tersebut. Setiap perusahaan pasti memiliki pendekatan yang berbeda pula dalam menjalankan prinsip ini. Karena kondisi perusahaan pun berbeda-beda sehingga strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan juga beda tergantung visi dan misi perusahaan.[28]

---

[26] Siti Mariam A. *Etika Bisnis Konsep, Teori, dan Isu-isu Kontemporer,* Hal. 121
[27] Ibid, Hal. 121-122
[28] Kartini Harahap, Op.cit, Hal 15-16

d. Integritas Moral

Dengan integritas moral yang bagus maka kepercayaan masyarakat juga meningkat. Menerapkan prinsip integritas moral ini berarti semua pihak yang terlibat dalam perusahaan harus selalu menjaga nama baik perusahaannya.

Prinsip ini terkait kesadaran untuk tidak merugikan orang lain dalam segala keputusan dan tindakan bisnis yang diambil. Dalam prinsip ini, setiap orang harus dihormati harkat martabatnya. Para pelaku bisnis haruslah memiliki kesadaran yang telah menjadi tuntutan dalam diri pelaku bisnis sebagai tahapan mendasar dan wajib dimiliki oleh setiap orang yang berkecimpung di dunia bisnis.[29]

e. Prinsip Loyalitas

Adanya penerapan prinsip ini tentu kamu tidak dapat mencampur urusan bisnis dengan pribadi kamu. Karena loyalitas pada perusahaan bisa terlihat dari kerja keras serta keseriusan dalam menjalankan sebuah usaha tetapi tetap sesuai dengan visi dan misi bisnis kamu. Itu dia penjelasan mengenai etika bisnis perusahaan karena dengan menerapkan etika bisnis yang baik tentu dapat memajukan bisnis kamu. Misalnya saja berbuat jujur kepada partner usaha atau kepada karyawan, maka dengan begitu dapat terlihat bahwa bisnis kamu mempunyai performa yang bagus.[30]

---

[29] Siti Mariam , Op.cit, Hal. 121-122

[30] *https://alumni.stekom.ac.id/artikel/apa-saja-prinsip-prinsip-etika-dalam-berbisnis* Diakses Tanggal 14 April 2023 Pukul 15:49 WIB

3. Tujuan Pelaku Usaha dalam Menjalankan Usahanya

Pada dasarnya tujuan utama dari sebuah bisnis usaha adalah mendapatkan keuntungan. Namun, pada kenyataannya, tujuan bisnis bukan hanya itu saja, tetapi ada tujuan-tujuan lainnya. tujuan dari sebuah bisnis, maka tujuan bisnis dibagi menjadi dua, yaitu tujuan bisnis secara umum dan tujuan bisnis bagi pelaku usaha.

Tujuan Pelaku Usaha Secara Umum:

a. Mendapatkan Keuntungan

Seperti yang sudah diketahui oleh banyak orang bahwa tujuan utama dari dibangunnya sebuah bisnis usaha dalam mendapatkan keuntungan. Hampir semua perusahaan dan pelaku usaha akan mencari keuntungan dari bisnis usaha yang dibangun. Oleh sebab itu, bagi pemilik usaha harus pandai untuk mencari cara agar bisnis usaha yang dibangun dapat dikembangkan dengan baik dan keuntungan dapat diraih.[31]

b. Kemajuan dan Perkembangan untuk Bisnis Usaha

Setiap bisnis usaha yang dibangun perseorangan atau kelompok, pasti sangat ingin bisnis usahanya terus mengalami kemajuan dan perkembangan. Semakin maju dan berkembang suatu bisnis usaha, maka semakin besar keuntungan yang didapatkan dan semakin banyak lapangan kerja.[32]

c. Memperoleh Prestasi

Siapa yang tidak ingin mendapatkan sebuah prestasi, setiap bisnis usaha yang dibangun pasti memiliki tujuan untuk mendapatkan sebuah

[31] *https://majoo.id/solusi/detail/bisnis-adalah* Diakses Tanggal 26 Mei 2023 Pukul 12:23 WIB
[32] *https://www.finansialku.com/tentang-bisnis-pengertian-tujuan-dan-jenisnya/* Diakses Tanggal 26 Mei 2023 Pukul 12:39 WIB

prestasi. Hal ini dikarenakan prestasi adalah suatu bentuk pengakuan bahwa bisnis usaha tersebut dipercaya oleh masyarakat serta barang dan jasanya memiliki kualitas yang unggul dari kompetitor.[33]

d. Menyediakan Kebutuhan Masyarakat

Selain mendapatkan keuntungan, suatu bisnis juga dibangun dengan tujuan untuk menyediakan kebutuhan masyarakat. Kebutuhan masyarakat akan sulit terpenuhi apabila tidak ada yang membuat barang dan jasa dibutuhkan oleh masyarakat. Maka dari itu, masyarakat dan perusahaan akan saling berhubungan. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari barang dan jasa yang dijual, sementara masyarakat dapat memenuhi kebutuhannya.[34]

e. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Masyarakat

Pertumbuhan ekonomi dalam masyarakat harus ditingkatkan agar masyarakat semakin sejahtera. Selain itu, pertumbuhan ekonomi juga diperlukan oleh negara untuk memajukan kehidupan bangsa dan negara. Pertumbuhan ekonomi bisa didapatkan melalui terbentuknya sebuah bisnis usaha. Singkatnya, ketika kita membangun suatu bisnis usaha pasti memiliki tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, baik itu ekonomi masyarakat ataupun ekonomi negara.

---

[33] *https://katadata.co.id/safrezi/berita/620dbfd107784/pengertian-bisnis-beserta-jenis-dan-tujuannya* Diakses Tanggal 26 Mei 2023 Pukul 12:39 WIB

[34] *https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6049917/bisnis-pengertian-tujuan-jenis-dan-contohnya.* Diakses Tanggal 15 mei 2023 Pukul 05:09 WIB

f. Menciptakan Lapangan Pekerjaan

Semakin banyak lapangan pekerjaan, maka kehidupan masyarakat semakin mendekati sejahtera. Bertambahnya lapangan pekerjaan dapat dilakukan dengan cara membangun sekaligus mengembangkan sebuah bisnis. Tujuan bisnis yang satu ini bisa dibilang sangat baik, karena bisa memberikan penghasilan atau pemasukan kepada orang lain, sehingga orang tersebut dapat menjalani hidup lebih baik lagi.

g. Menunjukkan Keberadaan Perusahaan

Eksistensi perusahaan menjadi tujuan dalam sebuah bisnis. Tanpa adanya eksistensi perusahaan, maka rasa percaya masyarakat dan konsumen akan berkurang, sehingga perusahaan akan sulit berkembang.[35]

Tujuan Bisnis Bagi Pelaku Usaha:

a. Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup

Bagi para pelaku usaha pasti memiliki tujuan untuk mendapatkan penghasilan dari usaha yang dirintisnya. Oleh sebab itu, para pelaku usaha akan mencari berbagai macam cara untuk mendapatkan keuntungan dari penjualan agar kebutuhan hidup dapat terpenuhi dengan baik.

b. Menyejahterakan Kehidupan Keluarga

Para pelaku usaha yang sudah memiliki keluarga akan menggantungkan bisnis usaha sebagai pemasukan atau penghasilan. Dengan pemasukan itulah, para pelaku usaha dapat menyehaterakan keluarganya.[36]

---

[35] *https://www.gramedia.com/literasi/tujuan-bisnis/* Diakses Tanggal 14 April 2023 Pukul 09:20 WIB

c. Melanjutkan Usaha Keluarga

Bagi sebagian bisnis usaha yang ada di Indonesia merupakan hasil dari generasi sebelumnya, sehingga tak sedikit juga para pelaku usaha yang bertujuan untuk melanjutkan usaha keluarga yang telah lama didirikan. Dengan melanjutkan usaha keluarga, maka bisnis usaha yang telah dibangun sejak lama tidak akan hilang.[37]

d. Membuat Inovasi dan Menambah Pengalaman

Tujuan bagi para pelaku usaha berikutnya adalah mengembangkan inovasi sekaligus menambah pengalaman dalam dunia bisnis usaha. Inovasi dalam bisnis usaha sangat diperlukan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain itu, dengan munculnya sebuah inovasi menandakan bahwa ide-ide yang dimiliki oleh pelaku usaha cukup banyak.[38]

e. Ingin Memiliki Usaha Sendiri

Bagi para pelaku usaha yang membangun bisnis usahanya sendiri pasti sangat bangga karena dapat membangun usaha sendiri. Terlebih lagi, usaha yang dibangun secara individu akan bebas untuk menentukan sebuah kebijakan.[39]

Bisnis yang dibangun dan dikembangkan secara individu atau dengan kelompok, sebenarnya memiliki banyak sekali manfaat yang bisa dirasakan. Selain

---

[36] *https://www.jaringanprima.co.id/id/apa-untungnya-meneruskan-bisnis-keluarga* Diakses Tanggal 26 Mei 2023 Pukul 13:39 WIB

[37] *Ibid.*

[38] https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-bisnis.html Diakses Tanggal 26 Mei 2023 Pukul 13:32 WIB

[39] *https://www.gramedia.com/literasi/tujuan-bisnis/* Diakses Tanggal 14 April 2023 Pukul 10:25 WIB

itu, dalam membangun sebuah bisnis, kita juga perlu mengetahui tujuan dari dibangunnya bisnis itu. Hal ini perlu dilakukan agar bisnis yang dibangun tidak kehilangan arah dan terus mengalami kemajuan dan perkembangan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri, masyarakat, hingga negara.

C. Tinjauan Tentang Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

1. Pengertian Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

Pengertian Pekerja Alih Daya/*Outsourcing* Menurut Undang-undang merupakan tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan atau pihak ketiga untuk mengerjakan pekerjaan tertentu/pekerjaan spesifik pada perusahaan lainnya. Dengan melakukan Alih Daya/*Outsourcing*, diharapkan perusahaan dapat fokus pada bisnis utama (*core business*) mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya yang ada.[40]

Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 66 mengatur bahwa pekerjaan alih daya dibatasi hanya untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan penunjang. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 27/ PUU-IX/2011, MK memutuskan bahwa alih daya merupakan suatu hal yang wajar dalam rangka efisiensi usaha dan perusahaan yang mengontrak pekerja dengan sistem alih daya harus menggunakan skema PKWTT untuk melindungi hak-hak mereka.

---

[40] Undang-Undang Cipta Kerja No.11/2020 (Pasal 81 No. 20) perubahan pasal 66 *"Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus, mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada."* dan *"Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat."*

Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 66, jenis pekerjaan alih daya adalah jenis pekerjaan yang bukan menjadi bisnis utama, seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), tenaga pengaman (*security*), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja. Namun dalam revisinya, Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 66 tidak lagi mencantumkan batasan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dilarang dilakukan oleh pekerja alih daya. Artinya, Undang-Undang Cipta Kerja memberi peluang bagi perusahaan alih daya untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas, termasuk pekerja lepas dan pekerja penuh waktu. Hal ini berpotensi membuat penggunaan tenaga alih daya semakin tidak terkontrol jika tidak ada regulasi turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja untuk mengatur lebih lanjut.[41]

Pengertian Pekerja Alih Daya/*Outsourcing* Menurut para ahli Lalu Husni (2003), *Outsourcing* adalah suatu pendelegasian operasi dan manajemen harian tentang proses bisnis kepada pihak-pihak yang berada di luar perusahaan yang menyediakan jasa *outsourcing* sebagai pihak ketiga dalam persoalan ketenaga kerjaan. *Outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengerah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan

[41] Triyono, Koran Tempo, "Problematika Buruh *Outsourcing*", diakses dari *https://kependudukan.*
lipi.go.id/id/kajian-kependudukan/ketenagakerjaan/66-problematika-buruh-outsourcing
Diakses Tanggal 25 Mei 2023 Pukul 1:34 WIB

manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing*[42]

Pengertian Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) menurut peneliti dapat disampaikan dari definisi menurut Undang-undang dan para di ambil kesimpulan pada dasarnya adalah pemindahan kekuasaan perushaan, baik sebagian atau secara keseluruhan kepada pihak lain (penyedian *outsourcing*) yang dilakukan guna mengurangi beban.

2. Jenis-jenis Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

Dalam pengaplikasiannya, *outsourcing* dibagi menjadi beberapa jenis dan peranan.

a) Personal Employment *Outsourcing* (PEO)

Jenis *outsourcing* ini berperan untuk membantu mengurus urusan administrasi sebuah perusahaan. Seperti gaji, asuransi kesehatan, administrasi, serta kepatuhan undang-undang tenaga kerja. PEO juga sangat bermanfaat dalam produktivitas kerja, sehingga perusahaan bisa lebih fokus pada produksi dan mengembangkan usahanya.[43]

b) Business Process *Outsourcing* (BPO)

Business Process *Outsourcing* adalah penyedia jasa pekerja sebagai pihak ketiga. Pada umumnya BPO dapat membantu perusahaan dalam penyusunan, pengisian dan pelaporan pajak, akuntansi dan pembukuan,

[42] Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia / Lalu Husni, M. Hum. Hal 177-178

[43] *https://www.cekindo.com/id/blog/outsourcing-peo-indonesia.* Diakses Tanggal 15 mei 2023 Pukul 05:02 WIB

rekrutmen, payroll, aktivitas terkait teknologi, pekerja kreatif, hingga berbagai keahlian yang tidak ada dalam suatu perusahaan atau bisnis. Biasanya BPO menggunakan sistem kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). [44]

c) Information Technology *Outsourcing* (ITO)

Jenis *outsourcing* yang ketiga ini merupakan alih daya teknologi seperti proses atau fungsi teknologi perusahaan kepada penyedia jasa. ITO mencakup pada pengerjaan desktop dan LAN, pusat data server dan mainframe, hosting aplikasi, pemeliharaan sistem aplikasi lama, pengembangan aplikasi baru, dan berbagai layanan teknologi lainnya.[45]

d) Knowledge Process *Outsourcing* (KPO)

KPO menyediakan berbagai layanan *outsourcing* seperti entri data, konversi data, manajemen data, pengembangan dan design web, dan sebagainya. Pada umumnya pekerja yang bekerja di bidang KPO ini merupakan orang-orang yang memiliki keahlian dalam analitis tinggi, profesional, dan kualifikasi yang baik.[46]

3. Hak dan Kewajiban Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

Hak Atas Uang Lembur Karyawan *outsourcing* memiliki hak uang lembur sesuai dengan ketentuan Pasal 11 huruf b dan huruf c Kepmenakertrans No. Kep-102/Men/VI/2004. Lembur merupakan waktu kerja yang melebihi jam kerja. Sebelum

---

[44] *https://greatdayhr.com/id-id/blog/bpo-adalah/* Diakses Tanggal 15 mei 2023 Pukul 05:016 WIB

[45] *https://www.logique.co.id/blog/2022/04/14/it-outsourcing/* Diakses Tanggal 15 mei 2023 Pukul 05:019 WIB

[46] *https://gajimu.com/garmen/hak-pekerja-garmen/omnibus-law/perubahan-aturan-mengenai-alih-daya-outsourcing* Diakses Tanggal 14 April 2023 Pukul 16:53 WIB

membahas lembur, Anda harus paham mengenai waktu kerja dan istirahat. Undang Undang pasal 79 Ayat (1) yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/tenaga kerja. Ayat (2) menyebutkan bahwa waktu istirahat dan cuti yang dimaksud meliputi istirahat antara jam kerja (minimal setengah jam setelah 4 jam kerja terus menerus), istirahat mingguan (1 hari untuk 6 hari kerja per minggu), cuti tahunan (12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 bulan terus menerus) dan istirahat panjang sekurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun terus-menerus di perusahaan yang sama.[47]

Hak Karyawan *Outsourcing*, Hak Kepastian Hukum kepastian hukum pekerja *outsourcing* menjadi lebih jelas dengan adanya Peraturan Menteri No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Beberapa hak umum yang dijamin Undang-Undang Ketenagakerjaan yang juga berlaku bagi karyawan *outsourcing* adalah; hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, hak memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja**,** hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja ,hak menunaikan ibadah**,** hak tidak bekerja saat haid bagi wanita, hak cuti hamil bagi wanita dan hal lainnya yang tercatat dalam Undang-Undang ketenagakerjaan.[48]

Hak Jaminan Sosial pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial

---

[47] *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.* Pasal 79 ayat (1) jo ayat (2) huruf b

[48] Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012

tenaga kerja. Dilanjutkan pada pasal 100 yang menyatakan bahwa fasilitas kesejahteraan wajib diberikan pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Fasilitas diberikan dengan mempertimbangkan beberapa hal, termasuk kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan dalam memberikan fasilitas tersebut.[49]

Hak Karyawan *Outsourcing*, Berhak Memperoleh Pesangon. Pesangon dapat diperoleh karyawan *outsourcing* bila perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) permanen atau dianggap sudah memenuhi syarat PKWTT. Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.[50]

Hak Atas Bantuan Hukum dengan adanya Undang-Undang No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum, negara (RI) bertanggung-jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan. Bantuan hukum kepada masyarakat (orang miskin atau kelompok orang miskin) selaku penerima bantuan hukum dimaksud, diselenggarakan

---

[49] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 468: (1) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan. Pasal 46D (1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. (2) Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah. (3) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.(Kementerian Sekretariatan Negara RI, 2020)

[50] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 81 Ayat (44) mengubah ketentuan Pasal 156 Ayat (1) sehingga berbunyi: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkum HAM). Yang secara operasional dilakukan oleh Pemberi Bantuan Hukum, yakni lembaga bantuan hukum (LBH) atau organisasi kemasyarakatan yang memberi layanan bantuan hukum (Layanan BH) secara percuma (gratis), dengan syarat sebagai berikut; Mengajukan permohonan secara tertulis (kecuali bagi yang tidak mampu menyusun permohonan secara tertulis); Menyerahkan dokumen yang terkait dengan pokok perkara; Melampirkan surat keterangan miskin (Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Bankum)[51]

Dalam perusahaan karyawan alih daya (outsoursing) memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

1. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.
2. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

[51] Admin. 1 Maret 2019. Sudah Tahu Apa Saja Hak Karyawan *Outsourcing* Menurut Undang-Undang?. Linovhr.com – *https://bit.ly/2JztFRk, Umar Kasim. 5 Maret 2013. Hak-hak Pekerja Outsourcing (Alih Daya). Hukumonline.com – https://bit.ly/3okfCOi* Diakses Tanggal 14 April 2023 Pukul 17:14 WIB

3. Menciptakan Ketenangan Kerja Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan. Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.[52]

4. Tujuan Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

a. Fokus pada kompetensi jalur bisnis utama

Dengan melakukan *Outsourcing*, perusahaan dapat fokus pada bisnis utama (core business) mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya yang ada. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memfokuskan sumber daya ini untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan keuntungan perusahaan, dengan cara mengalihkan pekerjaan penunjang di luar bisnis utama perusahaan kepada vendor *Outsourcing*.[53]

b. Penghematan dan Pengendalian Biaya Operasional

Salah satu alasan utama melakukan *Outsourcing* adalah peluang untuk mengurangi dan mengontrol biaya operasional. Perusahaan yang mengelola SDM-nya sendiri akan memiliki struktur pembiayaan yang lebih besar daripada perusahaan yang menyerahkan pengelolaan SDM-nya kepada vendor

[52] *https://eprints.umm.ac.id/35398/3/jiptummpp-gdl-putrifauzi-49891-3-babii.pdf* Diakses Tanggal 23 Mei 2023 Pukul 03:39 WIB

[53] *https://www.suara.com/bisnis/2021/10/04/133550/pengertian-outsourcing-contoh-aturan-dasar-hukum-dan-tujuan* Diakses Tanggal 26 Mei 2023 Pukul 13:26 WIB

outsourcing. Hal ini terjadi karena vendor *Outsourcing* bermain dengan economics of scale dalam mengelola SDM.[54]

c. Memanfaatkan Kompetensi Vendor *Outsourcing*

Karena core-business-nya di bidang jasa penyediaan dan pengelolaan SDM, vendor *Outsourcing* memiliki sumber daya dan kemampuan yang lebih baik di bidang ini dibandingkan dengan perusahaan. Kemampuan ini didapat melalui pengalaman mereka dalam menyediakan dan mengelola SDM untuk berbagai perusahaan. Saat menjalin kerja sama dengan vendor *outsourcing* yang profesional, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memanfaatkan keahlian vendor *outsourcing* tersebut untuk menyediakan dan mengelola SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan.[55]

d. Perusahaan menjadi lebih ramping dan gesit dalam merespon Pasar

Setiap perusahaan, baik besar maupun kecil, pasti memiliki keterbatasan sumber daya. Dengan melakukan *Outsourcing*, perusahaan dapat mengalihkan sumber daya yang terbatas ini dari pekerjaan-pekerjaan yang bersifat non-core dan tidak berpengaruh langsung terhadap pendapatan dan keuntungan perusahaan kepada pekerjaan-pekerjaan strategis core-business yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, pendapatan dan keuntungan [56]perusahaan.

---

[54] *https://majoo.id/solusi/detail/outsource-adalah.* Diakses Tanggal 26 Mei 2023 Pukul 13:21 WIB

[55] *https://www.workmate.asia/id/blog/apa-itu-outsourcing-dan-prosesnya* Diakses Tanggal 26 Mei 2023 Pukul 13:29 WIB

[56] *https://www.workmate.asia/id/blog/apa-itu-outsourcing-dan-prosesnya* Diakses Tanggal 26 Mei 2023 Pukul 13:41 WIB

e. Mengurangi Resiko

Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan mampu mempekerjakan lebih sedikit karyawan, dan dipilih yang intinya saja. Hal ini menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi risiko terhadap ketidakpastian bisnis di masa mendatang. Jika situasi bisnis sedang bagus dan dibutuhkan lebih banyak karyawan, maka kebutuhan ini tetap dapat dipenuhi melalui *Outsourcing*.

f. Meningkatkan Efisiensi dan Perbaikan pada Pekerjaan-Pekerjaan yang Sifatnya Non-Core Business

Saat ini banyak sekali perusahaan yang memutuskan untuk mengalihkan setidaknya satu pekerjaan non-core mereka dengan berbagai alasan. Mereka umumnya menyadari bahwa merekrut dan mengontrak karyawan, menghitung dan membayar gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan, memberikan pelatihan, administrasi umum serta memastikan semua proses berjalan sesuai dengan peraturan perundangan adalah pekerjaan yang rumit, banyak membuang waktu, pikiran dan dana yang cukup besar.[57]

[57] *https://www.kajianpustaka.com/2018/06/pengertian-jenis-dan-tujuan-alih-daya-outsourcing.html* Diakses Tanggal 14 April 2023 Pukul 17:25 WIB

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup

Penelitian merupakan sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk memperkuat, membina serta mengembangkan ilmu pengetahuan. Ilmu pengetahuan yang merupakan pengetahuan yang tersusun secara sistematis dengan penggunaan kekuataan pemikiran, pengetahuan senantiasa dapat diperiksa dan di telaah secara kritis, akan berkembang terus atas dasar penelitian-penelitian yang dilakukan oleh pengasuh-pengasuhnya.[58]

Dalam penulisan Skripsi ini, sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Batasan itu diambil agar penelitian lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini. Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Indonesia menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan apa yang menjadi hak-hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* di Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan

2. Sumber Data

Secara umum jenis data yang diperlukan dalam suatu penulisan hukum terarah pada penelitian data sekunder. Data sekunder yang digunakan bersumber dari:

[58] Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia hal 3.

a. Bahan Hukum Primer

Data Hukum Primer adalah pernyataan yang memiliki otoritas hukum yang ditetapkan oleh suatu cabang kekuasaan pemerintahan yang meliputi: Undang-undang yang dibuat parlemen, putusan-putusan pengadilan, dan peraturan eksekutif/adminis tratif, adapun yang menjadi bahan digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Tentang Cipta Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadapbahan hukum primer berupa buku-buku,bahan dari internet, artikel para ahli, buku-buku literature, karya ilmiah dan jurnal.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus, ensiklopedia, dan sebagainya.

3. Jenis data

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Penelitian hukum normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. Metode yang Digunakan

Dalam penelitian hukum diperlukan metode pendekatan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang sedang dicoba untuk dicari jawabnya[59]. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), metode pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan metode pendekatan perbandingan (*comparative approach*).

Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan yang menggunakan Asas-Asas dalam peraturan perundang-undangan dalam menyelesaikan permasalahan yang penulis bahas[60]. Pendekatan konseptual merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan. Dan pendekatan perbandingan merupakan jenis pendekatan yang peneliti mencoba untuk membandingkan baik dengan negara-negara lain maupun dengan peristiwa-peristiwa yang pernah terjadi dalam satu negara.[61]

5. Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis secara kualitatif. Analisis kualitatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat pada Peraturan Perundang-undangan serta norma norma

---

[59] Philipus, M. Hadjon. (1994). *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik (Normatif),* (Surabaya : Fakultas Hukum Universitas Airlangga), 93.

[60] Peter Mahmud Marzuki*, penelitian hukum edisi Revisi,* cetak ke-6, (Jakarta: Kencana Prenemedia Group, 2005) hal 134

[61] *https://www.saplaw.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum*. 18 maret 2023 Pukul 4:20 WIB

dalam masyarakat. Bagian dari proses analisis dimana data-data yang dikumpulkan lalu diproses untuk menghasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini menggambarkan studi dokumen yang dilakukan secara tidak langsung digunakan untuk memperoleh data dengan membaca, mempelajari, meneliti dan mengidenfikasi literatur peraturan perundang-undangan.[62]

[62] *http://repository.usm.ac.id/files.* Diakses Tanggal 18 maret 2023 Pukul 4:52 WIB