

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis sebagai pelaku dan sekaligus tujuan pembangunan itu sendiri. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi pemerintah dalam mengatasi persoalan hubungan industrial ketenagakerjaan agar hubungan industrial dapat berjalan secara harmonis, selaras dan serasi.

Peran pemerintah dalam hal ini salah satunya adalah sebagai fungsi dalam menetapkan regulasi dan melakukan pengawasan terhadap Undang-Undang di bidang Ketenagakerjaan. Salah satu yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah mengenai “*outsourcing*”.

Outsourcing menurut Bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai alih daya. *Outsourcing* adalah merupakan kegiatan atau proses pemindahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada pihak ketiga (perusahaan lain). Dalam bidang hukum ketenagakerjaan, *outsourcing* (Alih Daya) secara implisit dapat dijumpai dalam ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹

Pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Keputusan. 101/Menteri/ VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyangkut *outsourcing* (Alih Daya)

¹ Anak Agung Prabhaputra, “Sistem *Outsourcing* Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (*Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia*)”, *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 1, No. 1, 2019. h. 24.

diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan Pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

Munculnya sistem *outsourcing* (Alih Daya) adalah adanya kondisi Perkembangan dunia usaha di Indonesia yang semakin bertumbuh banyak dan berdaya saing yang ketat, membuat pemilik perusahaan-perusahaan untuk berusaha meningkatkan kualitas kinerja usahanya yang efektif dan efisien dengan mempekerjakan pekerja/buruh semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin dengan harapan pekerja/buruh dapat memberikan kontribusi dan keuntungan yang besar bagi perusahaan.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa. Perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem pegawai kontrak, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Pelaksanaan *outsourcing*, dalam beberapa Tahun setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan, terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Tenaga kerja *outsourcing* atau yang sering disebut alih daya dalam Undang-Undang tidak dijelaskan secara langsung namun pengaturannya

terlihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64 dikatakan: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis, dan didalam Pasal 1601 huruf b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dikatakan bahwa *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan.

Berbagai permasalahan terhadap perlindungan hukum para tenaga kerja pada kenyataan dalam pelaksanaannya masih kurang dari harapan. Hal ini terlihat dari pelaksanaan yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dimana masih didapati pengusaha yang membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan yang kurang memperhatikan hak-hak dari para buruh sendiri, yang para buruh tidak bisa menuntut haknya di era sekarang ini. Maka dari itu penting bagi kita mengetahui apakah ada upaya hukum yang tepat dalam melakukan Penegakan Hukum pada tenaga *outsourcing* tersebut.

Untuk itulah diperlukan peran pemerintah sebagai pihak yang terlibat langsung dalam hubungan kerja, dapat bersifat netral dan dapat menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, seperti dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Pada perkembangan selanjutnya pada dunia usaha, dengan kondisi masalah jumlah pengangguran yang bergerak naik mendorong pemerintah untuk menanggulangi persoalan dengan membentuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Menurut

Menteri/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) Suharso Monoarfa, saat ini jumlah pengangguran di Indonesia sudah naik sekitar 3,7 juta orang akibat pandemi COVID-19. Dengan tambahan tersebut, potensi jumlah penganggur Indonesia bisa menjadi 10,58 juta orang. Pemerintah optimistis bahwa Undang-Undang Cipta Kerja nantinya akan mampu meningkatkan iklim investasi di Indonesia dan membuat banyak perusahaan mengalihkan investasinya ke Indonesia².

Tujuan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menurut Kementerian Keuangan Indonesia, sebagaimana dilangsir adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dan merata di seluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja kemudian investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional³.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, merupakan kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu payung hukum. Artinya, Undang-Undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodir beberapa Undang-Undang menjadi satu paket antara lain, undang-undang perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, Undang-Undang zonasi perairan Indonesia serta Undang-Undang pemberdayaan usaha menengah kecil, dan beberapa peraturan Undang-Undang lainnya yang tak dapat dirinci dalam tulisan ini. Pemerintah punya persepsi sendiri untuk memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan alasan untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk⁴.

Salah satu bidang yang paling kontroversial dalam diskursus Undang-Undang Cipta Kerja adalah Bidang Ketenagakerjaan. Perubahan yang dilakukan Bab Ketenagakerjaan Undang-Undang Cipta Kerja, terutama terhadap beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

² Rika Anggraeni. Enam Fakta Omnibus Law Cipta Kerja: Ambisi Jokowi Hingga Disahkan, Diambil Dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201006/9/130131383/enam-fakta-omnibus-law-cipta-kerja> Diambil Pada 10 Januari 2021.

³ Kementerian Keuangan Republik Indonesia, RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas Dengan Badan Legislasi DPR, Diambil Dari <https://www.kemenkeu.go.id> Diakses Pada 10 Januari 2021.

⁴ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Paparan Penjelasan Lengkap Omnibus Law, Diambil Dari <https://pushep.or.id/wp-content/uploads/2020/06/07> Diakses Pada 10 Januari 2021.

tentang Ketenagakerjaan, menjadi sorotan karena dianggap akan membawa kerugian bagi pekerja.

Klaster ketenagakerjaan yang diatur dalam Bab IV Undang-Undang Cipta Kerja mengubah empat Undang-Undang, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI). Beberapa materi dalam UU Cipta Kerja dalam klaster ketenagakerjaan bermasalah dan menyisakan banyak pertanyaan. Materi tersebut antara lain, terkait tenaga kerja asing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), waktu kerja, pengupahan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta jaminan sosial ketenagakerjaan dan pesangon.

Dalam Pasal 81 Bab IV Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pada tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana yang diatur dalam menyebutkan bahwa: “Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279) diubah”.

Ketentuan tersebut, merupakan dalil dogmatik bahwa keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara

substansi beberapa pasal akan dirubah dan beberapa pasal bakal dihapus oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Saat ini, alih daya (*outsourcing*) diatur dalam Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini, mendapat penolakan dari sebagian besar masyarakat Indonesia dengan tingkat persepsi hukum yang berbeda-beda, dari setiap klaster masyarakat, yakni klaster akademisi, klaster buruh/pekerja, klaster mahasiswa, klaster guru, dan klaster ulama. Setiap klaster memiliki persepsi yang berbeda, tetapi semua klaster warga masyarakat Indonesia tersebut mempunyai tujuan yang sama yaitu menolak kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja, terutama secara spesifik pengaturan tentang perlindungan hak-hak bagi pekerja. Semua klaster mempunyai alasan bahwa muatan undang-undang cipta kerja, terutama menyangkut regulasi jaminan hak-hak bagi pekerja, sejatinya belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja di Indonesia. Undang-undang ini menurut para klaster, terutama pengaturan tentang ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan para majikan atau pemilik perusahaan.

Hal lain yang paling dikritisi dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah penghapusan ketentuan Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 64 merupakan dasar pemberlakuan alih daya (*outsourcing*) di

Indonesia, karena mengatur mengenai penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Penghapusan Pasal 64 dan 65 ini menjadi ganjil dikarenakan pada poin Undang-Undang Cipta Kerja selanjutnya disebutkan bahwa Pasal 66 diubah menjadi: “Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.” Dengan tetap dihidupkannya Pasal 66, dapat disimpulkan bahwa alih daya masih diperbolehkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja.

Perlu dipahami bahwa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 64, 65 dan 66 adalah sebuah kesatuan yang harus dilihat secara utuh. Dengan menghapus Pasal 64 dan 65 namun tetap menghidupkan Pasal 66, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpastian hukum serta membingungkan bagi pelaku usaha maupun pekerja yang justru akan mengganggu iklim usaha dan investasi di Indonesia.

Selain itu, permasalahan lain yang muncul dari Pasal ini adalah hilangnya pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialih-dayakan. Sebelumnya, Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak

berhubungan langsung dengan proses produksi.” Artinya, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pembatasan secara eksplisit bahwa alih daya tidak boleh dilakukan bagi pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sentral dalam perusahaan tersebut. Pembatasan ini tidak lagi ditemukan dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja. Implikasinya tentu jelas, hubungan kerja alih daya akan semakin menjamur, padahal sudah terbukti bahwa bentuk hubungan kerja triangular (hubungan kerja yang melibatkan pihak ketiga sebagai perantara) layaknya alih daya cenderung tidak menguntungkan bagi pekerja.

Pada kenyataannya pelaksanaan tanggungjawab dalam sistem *outsourcing* terhadap tenaga kerja masih banyak sekali yang belum memenuhi undang-undang yang berlaku, masih banyak sekali perusahaan-perusahaan yang menjadikan sistem *outsourcing* sebagai alasan untuk meminimalisir pengeluaran dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam penulisan skripsi yang diberi judul **Tanggungjawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Terhadap Pekerja *Outsourcing* / Alih Daya Berdasarkan Pasal 81 Undang Undang Nomor 11 Tentang Cipta Kerja.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggungjawab penyedia jasa pekerja terhadap pekerja *outsourcing* berdasarkan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana hubungan hukum penyedia jasa pekerja dan pekerja *outsourcing* berdasarkan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tanggung jawab penyedia jasa pekerja terhadap pekerja *outsourcing* berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui hubungan hukum penyedia jasa pekerja dan pekerja *outsourcing* berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara akademis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pendalaman kajian pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan pada hukum ketenagakerjaan khususnya.
2. Secara praktis memberikan masukan bagi Pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja, Pengusaha, pekerja/buruh, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam praktik

outsourcing dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.

1.5 Kajian Pustaka

Outsourcing dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai alih daya. Dalam praktek pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi, atau pun sebuah unit dalam perusahaan.

Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerja sama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktiknya perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja adalah bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan melainkan dengan perusahaan penerima pekerjaan tersebut. Ada tiga pihak yang terkait dengan

sistem outsourcing, yaitu: Perusahaan principal (pemberi pekerjaan), Perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerjanya sendiri.

Problematika mengenai *outsourcing* (Alih Daya) memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* (Alih Daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut. Pelaksanaan sistem outsourcing juga memberikan manfaat bagi pemerintah, masyarakat, pekerja, industri, dan perusahaan.

Bagi perusahaan, pertama perusahaan *principal* (pemberi kerja) dapat membagi beban/resiko usaha. Kedua, akan tercapai efisiensi karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan. Jadi, penyerahan pekerjaan-pekerjaan tertentu kepada pihak lain sesungguhnya dilakukan tidak dalam rangka menekan biaya produksi. Namun, dalam prakteknya sering kali terjadi penyimpangan seperti terjadinya deskriminasi upah antara pekerja perusahaan *principal* (pekerja tetap) dengan pekerja perusahaan outsourcing (umumnya pekerja kontrak). Dengan sistem kerja kontrak, kelangsungan kerja pekerja perusahaan *outsourcing* tidak terjamin.

Berbagai permasalahan terhadap perlindungan hukum para tenaga kerja pada kenyataan dalam pelaksanaannya masih kurang dari harapan. Hal ini terlihat dari pelaksanaan yang di luar apa yang telah ditetapkan dalam

peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dimana masih didapati pengusaha yang membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan yang kurang memperhatikan hak-hak dari para buruh sendiri, yang para buruh tidak bisa menuntut haknya di era sekarang ini dimana banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak dengan buruh waktu tertentu.

Dasar hukum praktik *outsourcing* adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Putusan MK Nomor 27/PUU IX/2011, Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Surat Edaran Menakertrans Nomor 04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pasal 64, Pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan Pasal 66 (terdiri dari 4 ayat) Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyangkut *outsourcing* (Alih Daya). Namun Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dihapus kemudian direvisi dan diatur pada Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Outsourcing menurut Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 diatur dalam yang menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Berdasarkan pengertian *Outsourcing* menurut Pasal 66 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, terdapat komponen-komponen dalam sistem tenaga kerja *outsourcing*, yaitu pekerja/buruh, perusahaan, pemborong pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.

Hubungan kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam sistem tenaga kerja *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat-syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Outsourcing adalah salah satu bentuk dari hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Hubungan hukum adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh subyek hukum mengenai obyek hukum yang menimbulkan akibat hukum. Agar hubungan hukum ini dapat berjalan dengan baik sesuai aturan tentunya perlu upaya upaya perlindungan hukum yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan

perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/ buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

1.6 Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan, oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologi dan konsisten melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan konsisten. Penelitian hukum juga merupakan suatu proses untuk menentukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

1.6.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan untuk mencapai penulisan skripsi ini adalah metode penelitian hukum Normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif dilakukan untuk mencari pemecahan masalah atas isu hukum(*legal issue*) yang ada.

Hasil dari penelitian ini adalah memberikan preskripsi mengenai rumusan masalah yang diajukan. Penelitian hukum normatif hanya meneliti norma hukum, tanpa melihat praktek hukum di lapangan (*law in action*).

1.6.2 Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yaitu 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.

Pendekatan yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*statute approach*). Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang tanggung jawab perusahaan pemberi kerja terhadap pekerja *Outsourcing*.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Penelitian ini, penulis menggunakan sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder diperoleh

dengan penelitian kepustakaan guna mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat-pendapat atau tulisan-tulisan para ahli atau pihak-pihak lain yang berwenang dan juga untuk memperoleh informasi baik dalam bentuk ketentuan-ketentuan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada. Data sekunder di bidang hukum dapat dibedakan menjadi dua bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

1. Bahan Hukum Primer.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat dan memiliki kekuatan hukum, seperti peraturan perundang-undangan. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- c. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- e. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.220/Men/X/2004 Tahun 2004 tentang

- Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain; dan
 - h. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari studi kepustakaan yang dilakukan dengan menelaah pendapat pakar hukum yang dimuat dalam literatur hukum, hasil penulisan yang berupa hasil penelitian para ahli hukum yang dijadikan dokumen-dokumen hukum.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif, teknik pengumpulan bahan hukum sebagai berikut Bahan hukum primer berupa perundang-undangan dikumpulkan dengan metode inventarisasi dan kategorisasi. Bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan sistem kartu catatan (*card system*), baik dengan kartu ikhtiar (memuat ringkasan tulisan sesuai aslinya, secara garis besar dan pokok gagasan yang memuat pendapat asli penulis), kartu kutipan (digunakan untuk memuat catatan pokok permasalahan), maupun kartu ulasan (berupa analisis dan catatan khusus penulis).

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis data secara kualitatif, dimana Penulis menganalisis data sekunder dan data primer yang dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan. Analisis data dalam penelitian ini pada hakekatnya dilakukan secara terus menerus sejak awal sampai akhir penelitian. Data yang terkumpul dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis, selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan.

Melalui metode ini penulis berusaha menemukan jawaban atas permasalahan yang ada, yang kemudian muncul sebuah konsep baru tentang bagaimana seharusnya praktik *outsourcing* dilaksanakan agar tidak merugikan pihak pekerja.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap penulisan hukum ini, penulis membagi penulisan hukum ini menjadi empat bab dan tiap-tiap bab dibagi dalam sub-sub bab yang disesuaikan dengan luas pembahasannya. Sistematika penulisan itu sendiri sebagai berikut :

Diawali pendahuluan pada Bab I, yang memuat dan menerangkan tentang latar belakang permasalahan yang menguraikan tentang pelaksanaan *Outsourcing* dalam sistem ketenagakerjaan dan hal-hal yang menjadi dasar pertimbangan di adakannya penulisan dan penelitian ini. Dalam bab ini juga

dapat di baca mengenai rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Selanjutnya dalam Bab II yang membahas dan menjelaskan uraian dari rumusan masalah pertama mengenai tanggung jawab penyedia jasa pekerja terhadap pekerja *outsourcing* berdasarkan Pasal 81 Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Selanjutnya pada Bab III penulis membahas dan menjawab rumusan masalah kedua tentang faktor faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab penyedia jasa pekerja terhadap pekerja *outsourcing* berdasarkan berdasarkan Pasal 81 Undang–undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pada Bab terakhir yaitu Bab IV penulis memberikan beberapa garis bawah atau kesimpulan dari pembahasan yuridis atas penyempurnaan pelaksanaan sistem *outsourcing* agar dapat memberikan tanggungjawab hukum sesuai peraturan yang telah ditetapkan.