

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang, dalam, dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat¹. Menurut Halim, tenaga kerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada atau untuk perusahaan, upah dibayar oleh perusahaan dan secara resmi mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya².

Jumlah pekerja di Indonesia sangat banyak memiliki arti penting bagi Indonesia baik pemerintah maupun pengusaha telah disadari bahwa pekerja merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Dengan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja untuk mencapai kesejahteraan pekerja dibutuhkan dengan adanya kepastian hukum atau kekuatan hukum bagi pekerja di Indonesia. Oleh karena itu pemerintah sebagai pembuat Undang-Undang, dapat turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari itikad baik yang dapat dilakukan penyedia kerja (pengusaha), guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.³

¹ Munir Fuadi, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, hlm. 191

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 3

³ Robertus Berli Puryanto, I Nyoman Putu, dkk, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja", *Jurnal Interpretasi Hukum Universitas Warmadewa*, Vol 2, No 1, 2021, hlm. 159

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai landasan konstitusional dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesia menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap warga negara Indonesia tanpa memandang agama, suku, ras, dan jenis kelamin, mempunyai hak yang sama untuk mendapat pekerjaan dan/atau melaksanakan pekerjaan yang layak.

Pekerja alih daya atau *outsourcing* dalam bahasa Belanda Indonesia diterjemahkan sebagai alih daya. Dalam praktik, pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagai atau seluruh pekerja dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakaian jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan divisi, ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Jadi, pengertian *outsourcing* untuk setiap pemakaian jasanya akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pemakaian jasa *outsourcing*, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut⁴

Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, praktik alih daya (*outsourcing*) sudah berlaku sejak lama dan diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Indonesia, mengenai pemborongan pekerjaan. *Outsourcing* kemudian menjadi wacana yang hangat sejak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat tentang pemborongan pekerjaan ini sebagaimana termuat dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meskipun memang terdapat perbedaan antara

⁴ Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, "*Outsourcing Versus Serikat Kerja?*", Jakarta, Alihdaya Publishing, 2008, hlm 12.

perjanjian pemborongan yang dimaksud dalam KUH Perdata dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga mengatur mengenai pekerja Alih Daya, yang merupakan perubahan dari pasal-pasal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁵.

Selanjutnya Pasal 1 angka 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan *outsourcing* atau alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Pasal 20 ayat (1) menyatakan bahwa perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 1 Angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan: *“Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”*. Adapun macam-macam status pekerja, buruh antara lain⁶:

1. Pekerja/Buruh Tetap

⁵ Yovita Tiwang. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Pro Hukum*, 12(3), ISSN 2615-5567, 2023, hlm 1084

⁶ Muhamad Sadi Is, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, 2019, hlm 45

Penyebutan pekerja, lebih kepada pekerja yang sudah tetap, sebenarnya digunakan bagi pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Patut dipahami bahwa “waktu tidak tertentu” harus dimaknai sebagai tidak adanya batasan waktu dalam perjanjian kerja bagi pekerja untuk bekerja pada perusahaan.

2. Pekerja/Buruh Kontrak

Pekerja kontrak atau kadang disebut juga sebagai pekerja tidak tetap. Pada dasarnya, merupakan pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT⁷. Frasa waktu tertentu mengisyaratkan bahwa adanya kesepakatan mengenai batasan waktu di dalam perjanjian kerja. Penentuan batas waktu tersebut juga diserahkan kepada pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengaturnya sesuai kesepakatan. Namun harus tetap memperhatikan dan mematuhi batasan-batasan waktu yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 1 ayat (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”, tidak ada perubahan dalam pengertian hubungan kerja baik dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja sama-sama menyebutkan bahwa di dalam suatu hubungan kerja harus

⁷ Gus Herma Van Voss, dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Bali, Pustaka Larasan. 2012, hlm 17

mempunyai perjanjian kerja yang di dalamnya terdapat unsur-unsur seperti pekerjaan, upah, serta perintah.

Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya ditujukan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja alih daya, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun demi mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dalam perjanjian kerja, terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja bisa menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya⁸.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja adalah melalui pelaksanaan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pemberi dan penerima kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja, yang di dalamnya terkandung syarat-syarat kerja yang mengacu pada Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Eksistensi dari perjanjian kerja dalam hubungan kerja begitu penting, Aloysius Uwiyono menjelaskan bahwa: "... diadakannya perjanjian kerja, maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja

⁸ Nurita, dkk, "Perlindungan Hak Administrasi Perkantoran dengan Kerja Kontrak berdasarkan Undang-Undang No 11 tahun 2022 tentang Cipta Kerja", *Jurnal Meta Hukum*, 1(1), ISSN 2985-3338, Tahun 2022, hlm 2

yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.”⁹

Perjanjian kerja sebagai bentuk perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, maka pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja berlaku ketentuan yang umum, seperti mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.

Penerapan perjanjian kerja pada pekerja alih daya saat ini, banyak digunakan oleh perusahaan karena dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja atau pekerja dalam jumlah yang banyak. Pasal 1 angka (9) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian ini memuat tentang jenis kerja (PKWT atau PKWTT). Pasal 1 angka (10) menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh

⁹ Loysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 52

dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Penggunaan pekerja alih daya dengan perjanjian kerja juga dilakukan di RSUD dr. M. Zein Painan. Secara umum, tenaga kerja yang ada di RSUD Dr. M. Zen Painan memiliki 3 klasifikasi tenaga kerja, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN), tenaga kontrak dan pekerja alih daya. ASN yang bekerja di RSUD dr. M. Zen Painan saat ini berjumlah 134 orang, terdiri dari tenaga dokter, perawat, bidan dan tenaga administrasi sebanyak 56 orang. Tenaga kerja kontrak berjumlah 42 orang, terdiri dari perawat dan bidan. Selanjutnya pekerja alih daya yang diperbaharui kontraknya setiap tahun berjumlah 36 orang¹⁰.

Pekerja alih daya yang digunakan RSUD dr. M. Zein Painan merupakan hasil dari lelang yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. PT. Minang Vodia Utama yang menjadi penyedia pekerja alih daya di RSUD Painan tahun 2018 dan tahun 2021 serta PT. Pelangi Multi Usaha pada tahun 2019 dan 2020.

Perusahaan yang menggunakan jasa pekerja alih daya harus memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Perlindungan hukum sebagai upaya pemenuhan kesejahteraan pekerja memang selalu memprihatinkan. Selain karena struktur kelas sosial dan daya tawar yang berbeda dengan pengusaha¹¹. Perlindungan hukum untuk pekerja, seperti

¹⁰ RSUD dr. M. Zein Painan, 2022

¹¹ Abdillah, Luki Oka Prastio, dan Safaranita Nur Effendi, "Analisis Alienasi Sosial Karl Marx dalam Kebijakan Sistem Pemagangan Nasional Indonesia", *Jurnal Identitas Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bandung*, 1, no. 2, 2021, hlm. 52

tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan perjanjian kerja, maka biaya operasional tersebut dapat ditekan. Akan tetapi, bagi tenaga kerja alih daya, perjanjian kerja kurang menguntungkan, karena mereka tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir¹².

Problematika yang ditemukan pada pekerja alih daya di RSUD dr. M. Zen Painan, salah satunya adalah tidak adanya kepastian pekerja alih daya dipakai kembali untuk bekerja ketika terjadi peralihan perusahaan penyedia jasa. Hal ini seperti dialami oleh salah seorang pekerja, yaitu Bapak AB, yang bekerja sebagai pengawas lapangan pada RSUD dr. M. Zen Painan sejak 31 Desember 2018 pada PT. Pelangi Multi Usaha sampai dengan 31 Desember 2020 dan PT. Minang Vodia Utama 31 Desember 2021 sampai 31 Desember 2022. Namun Bapak AB diberhentikan secara sepihak oleh PT. Adila Permata Abadi sejak tanggal 01 Januari 2023 dan digantikan oleh pengawas baru, sedangkan jenis pekerjaan bapak AB bersifat tetap. Hal ini tidak sesuai dengan perjanjian, yaitu yang penerimaan pekerjaan hanya vendor yang diganti bukan tenaga kerja.

Namun, konsekuensi hukum tersebut tidak dikenal lagi di dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-undang

¹² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2001, hlm. 57.

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tetap mensyaratkan agar perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tertulis, akan tetapi konsekuensi hukum atas tidak dipenuhinya syarat tersebut adalah tidak ada. Perlindungan hukum memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum sebagai perlindungan yang menggunakan sarana hukum, diberikan oleh hukum, ditujukan terhadap kepentingan tertentu, dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.

Fenomena kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya dalam perjanjian terjadi di RSUD dr. M. Zein Painan. Hal ini terlihat dengan adanya peralihan perusahaan penyedia jasa pekerja alih daya dalam rentang waktu tahun 2018-2021. PT. Minang Vodia Utama yang menjadi penyedia pekerja alih daya di RSUD Painan tahun 2018 dan tahun 2021 dengan pekerja 36 orang serta PT. Pelangi Multi Usaha pada tahun 2019 dan 2020 juga dengan jumlah pekerja 36 orang. Pada saat pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diperusahaan dari PT. Minang Vodia Utama kepada PT. Pelangi Multi Usaha semua pekerja lama otomatis diberhentikan dan PT. Pelangi Multi Usaha sebagai penyedia jasa tenaga baru melakukan rekrutmen ulang untuk mendapatkan tenaga kerja baru. Sehingga tenaga kerja lama bila ingin tetap bekerja harus mengisi formulir pendaftaran baru sebagai calon tenaga kerja di PT. Pelangi Multi Usaha dan lulus seleksi yang diadakan oleh PT. Pelangi Multi Usaha. Pekerja lama dari PT. Minang Vodia Utama yang

bekerja lagi di PT Pelangi Multi Usaha 20 orang pekerja dan sisanya digantikan oleh pekerja baru.

Dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di suatu perusahaan, maka di dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja harus dimuat penegasan, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja. Namun hal ini kurang diperhatikan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja alih daya yang ada pada RSUD dr. M. Zein Painan, karena perusahaan penyedia jasa masing-masing memiliki tenaga kerja tersendiri. Hal ini tentu memperlihatkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya dalam perjanjian kerja kurang kuat.

Pemerintah dalam Pasal 66 ayat (3) Undang-undang No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyatakan “Dalam hal perusahaan alih daya memperkerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada”.

Kebijakan yang dilakukan pemerintah tersebut tidak diberlakukan seutuhnya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja alih daya. Hal ini terjadi pada saat terjadinya peralihan perusahaan penyedia jasa pekerja alih daya di RSUD M. Zein Painan, dimana perusahaan penyedia jasa belum melakukan

perlindungan hukum sebagaimana mestinya. Perubahan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak diikuti dengan nasib tenaga kerja pada perusahaan yang bekerja tahun sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk membahas dalam penelitian tesis dengan judul **“Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya Dalam Perjanjian Kerja Pada Saat Terjadi Peralihan Perusahaan Penyedia Jasa (Studi RSUD Dr. M. Zein Painan)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran sebagaimana yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian tesis ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam perjanjian kerja?
2. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja bagi pekerja alih daya pada saat terjadi peralihan perusahaan penyedia jasa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam perjanjian kerja.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja bagi pekerja alih daya pada saat terjadi peralihan perusahaan penyedia jasa.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penulisan tesis ini, dapat diajukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. **Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama di bidang ilmu hukum, khususnya ilmu hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan *Outsourcing* atau alih daya.

2. **Kegunaan Praktis**

Setidak-tidaknya penelitian ini diharapkan bermanfaat secara praktis:

- a. Untuk membantu penulis dalam memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan melalui penelitian yang telah dilakukan.
- b. Mengembangkan wawasan penulis di bidang penelitian disamping bermanfaat dalam meraih gelar Magister Kenotariatan pada Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang.
- c. Sebagai bahan masukan bagi pengelola pendidikan, khususnya bagi para pekerja alih daya dalam perjanjian kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai pekerja alih daya sudah pernah dilaksanakan. Berdasarkan penelusuran, didapatkan karya ilmiah yang sesuai dengan judul yang akan diteliti. Akan tetapi penelitian yang relatif sama yang ingin penulis tulis telah ada menulis sebelumnya, diantaranya penelitian.

1. Penelitian Muhammad Bayu Abdullah, Mahasiswa Fakultas Hukum, Program Magister Kenotariatan Universitas Andalas Padang (2017) dengan judul Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Outsourcing (Alih Daya) dalam Perjanjian Kerja Antara PT. Witatama Jaya Perkasa Padang dengan Tenaga Kerja. Penelitiannya dilaksanakan secara empiris.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa secara legalitas banyak terjadi pelanggaran syarat-syarat outsourcing di Kota Padang, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* tidak diberikan oleh pengusaha secara maksimal, sedangkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terkendala karena adanya kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, baik substansi, struktur maupun budayanya. Oleh karena itu, perlu revisi atas beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah Kota Padang perlu menambah jumlah personel pegawai pengawas ketenagakerjaan, menyediakan sarana dan fasilitas serta anggaran yang memadai untuk operasional pengawasan ketenagakerjaan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal serta memberdayakan Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar mampu menjalankan tujuan dan fungsinya dengan baik. Sedangkan perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. Wiratama Jaya Perkasa Padang telah sesuai dengan peraturan atau undang-undang ketenagakerjaan.

2. Marsha Chikita Widyarni, Mahasiswa Fakultas Hukum, Program Magister Kenotariatan Universitas Hasanuddin Makassar (2017) dengan

judul Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Fajar Graha Pena di Kota Makassar. Penelitiannya dilaksanakan secara empiris. Hasil penelitian menggambarkan bahwa: 1) Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ketidaksesuaian tersebut antara lain: pertama, terkait jangka waktu perpanjangan PKWT yang telah melebihi jangka waktu yang ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Kedua, terkait sifat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan/pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar tidak sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang diatur dalam UUTK, jenis pekerjaan karyawan PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah jenis-jenis pekerjaan yang bersifat tetap, yakni: cleaning service, petugas pada parking area, internal control, helper, gardener, serta pegawai kantin dan cafeteria. Ketiga, PT. Fajar Graha Pena belum pernah melaporkan pelaksanaan dan pencatatan terkait pekerja yang berstatus PKWT sejak awal pendirian perusahaan hingga saat ini kepada Disnaker Kota Makassar. Perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena tidak dilaksanakan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Hak pekerja dengan status PKWT untuk diangkat menjadi PKWTT tidak dilaksanakan oleh PT. Fajar Graha Pena Makassar. Pada saat ini bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar,

antara lain pemenuhan upah yang jumlahnya di atas UMR Kota Makassar, perlindungan terhadap jaminan sosial dengan bentuk BPJS Kesehatan. PT. Fajar Graha Pena Makassar belum memberikan jaminan sosial berupa jaminan hari tua dan pesangon untuk pekerja dengan status PKWT.

Penelitian yang akan dilakukan bukan merupakan penelitian ulangan dari peneliti sebelumnya. Dalam penelitian tesis yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya Dalam Perjanjian Kerja Pada Saat Terjadi Peralihan Perusahaan Penyedia Jasa (Studi RSUD Dr. M. Zein Painan)”, mencoba untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam perjanjian kerja dan bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bagi pekerja alih daya.

F. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teoritis

a. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh sangat perlu mengingat kedudukannya yang lemah. Menurut Zainal Asikin bahwa perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-

undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja.¹³

Perlindungan hukum adalah salah satu wacana yang banyak digulirkan guna menjamin hak-hak masyarakat. Teori Perlindungan Hukum dirumuskan oleh Salmond dan dikembangkan oleh J.P. Fitzgerald, dan di Indonesia, teori perlindungan hukum juga dikembangkan oleh Philipus M. Hadjon. Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond, menguraikan bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat, dengan cara membatasi berbagai kepentingan tersebut, karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak.¹⁴

Berdasarkan substansi teori perlindungan hukum Salmond dan Fitzgerald, maka dapat dipahami bahwa hukum harus diciptakan dengan tujuan melindungi kepentingan masyarakat, dengan cara mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi hak-hak masyarakat dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepada mereka untuk bertindak, misalnya tindakan hukum untuk menuntut melalui institusi hukum, agar hak mereka terpenuhi.

¹³ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada: Jakarta, 1993, hlm. 5.

¹⁴ J.P. Fitzgerald, *Salmond on Jurisprudence*, London: Sweet & Maxwell, 1966), dikutip dari Dyah Ochterina Susanti, 2013.

Menurut Philipus M. Hadjon, “perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan umum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya”.¹⁵ Perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah berikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹⁶

Adapun prinsip perlindungan hukum di Indonesia, berlandaskan pada Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi masyarakat di Eropa bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan *Rule of The Law*. Pengabungan konsep Eropa sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila¹⁷. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi

¹⁵Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 2.

¹⁶Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-produk Masyarakat Lokal dalam Perspektif Hak Kekayaan Intelektual*, Universitas Brawijaya, Malang, 2010, hlm. 18.

¹⁷ Arifudin Muda Harahap, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*, Manhaj, Medan, 2019, hlm. 34

manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Dikaitkan dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap hak-hak dasar dimaksud dapat dilaksanakan dengan terlaksananya hak-hak dasar para pekerja yang telah diperjanjikan dan disepakati di dalam PKB¹⁸.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 diatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini memberi makna bahwa negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlindungan yang dimaksudkan adalah untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia¹⁹.

Hak-hak dasar yang biasa disebut sebagai hak asasi, tanpa perbedaan antara satu dengan lainnya. Dengan hak asasi tersebut, manusia

¹⁸ *Ibid*, hlm. 34.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 35.

dapat mengembangkan diri pribadi, peranan, dan sumbangannya bagi kesejahteraan hidup manusia. Pemikiran yang lebih eksplisit tentang hukum sebagai pelindung hak-hak asasi dan kebebasan warganya, dikemukakan oleh Immanuel Kant. Bagi Kant, manusia merupakan makhluk berakal dan berkehendak bebas. Negara bertugas menegakkan hak-hak dan kebebasan warganya. Kemakmuran dan kebahagiaan rakyat merupakan tujuan negara dan hukum, oleh karena itu, hak-hak dasar itu, tidak boleh dihalangi oleh negara²⁰.

Perlindungan yang harus didapatkan oleh pekerja alih daya, diantaranya²¹:

- 1) Norma keselamatan kerja; yang meliputi perlindungan-perlindungan guna menjamin keselamatan pekerja/buruh atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan terutama bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- 2) Norma kesehatan kerja dan *hygiene* perusahaan, pada umumnya meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja/buruh, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan prasyarat kerja yang memenuhi *hygiene* kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja/buruh untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat

²⁰*Ibid*, hlm. 75.

²¹ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 251.

bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja/buruh.

- 3) Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap pekerja/buruh yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan lainnya guna memelihara kegairahan dan moral kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- 4) Kepada pekerja/buruh yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.²²

Hukum menghendaki perdamaian. Perdamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan

²² Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 256.

manusia tertentu, kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda, dan sebagainya. Tujuan-tujuan hukum itu akan tercapai jika masing-masing subjek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.²³

Untuk melihat hubungan hukum yang terjadi antara pemerintah, pekerja dan pengusaha, maka pada pembahasan ini perlu diketengahkan hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah dengan warga negara adalah hukum administrasi negara atau hukum perdata, tergantung dari sifat dan kedudukan pemerintah dalam melakukan tindakan hukum tersebut, telah disebutkan bahwa pemerintah memiliki dua kedudukan hukum yaitu sebagai wakil dari badan hukum publik (*publiekrechtspersoon, public legal entity*) dan sebagai pejabat (*ambtsdrager*) dari jabatan pemerintahan. Ketika pemerintah melakukan tindakan hukum dalam kapasitasnya sebagai wakil dari badan hukum, maka tindakan tersebut diatur dan tunduk pada ketentuan hukum keperdataan, sedangkan ketika pemerintah bertindak dalam kapasitasnya sebagai pejabat, maka tindakan itu diatur dan tunduk pada hukum administrasi negara. Baik tindakan hukum keperdataan maupun publik dari pemerintah dapat menjadi peluang munculnya perbuatan yang bertentangan dengan hukum, yang melanggar hak-hak warga negara.

Oleh karena itu, hukum harus memberikan perlindungan bagi warga negara. Dalam kaitan itu F.H. Van der Burg mengatakan bahwa

²³ Van Apeldoorn, L.J. *Inleiding tot de Studie van het nederlandse recht*, W.E.J. Tjeenk Willink, Zwolle, 1996, hlm 9-10 dikutip oleh Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. Edisi Revisi hlm. 266.

kemungkinan untuk memberikan perlindungan hukum adalah penting ketika pemerintah bermaksud untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu terhadap sesuatu, oleh karena tindakan atau kelalaiannya yaitu melanggar hak orang-orang atau kelompok tertentu.²⁴

Teori perlindungan hukum digunakan dalam tesis ini, karena relevan dengan permasalahan yang diangkat, yaitu perlindungan terhadap pekerja alih daya. Dengan memberikan perlindungan atau jaminan bagi pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja maka keadilan bagi pekerja/buruh tersebut menjadi terpenuhi sehingga baik pihak pengusaha dan tenaga kerja saling menguntungkan satu sama lain.

b. Teori Keadilan

Keadilan menurut Aristoteles adalah perlakuan yang sama bagi mereka yang sederajat, tetap menjadi urusan tatanan politik untuk menentukan siapa yang harus diperlakukan sama ataupun sebaliknya. Pendapat senada juga dinyatakan oleh Satjipto Raharjo, dalam pembuatan hukum fungsinya sebagai pengatur kehidupan bersama manusia, oleh karena itu hukum harus melibatkan aktivitas dengan kualitas yang berbeda-beda. Pembuatan hukum merupakan awal bergulirnya proses pengaturan tersebut, ia merupakan momentum yang memiliki keadaan tanpa hukum dengan keadaan yang diatur oleh hukum. Dia juga mengatakan hukum merupakan suatu perwujudan nilai-nilai mengandung

²⁴*Ibid*, hlm. 267.

arti bahwa kehadirannya adalah untuk melindungi dan memajukan nilai-nilai yang ada dimasyarakat²⁵.

Hans Kelsen mengemukakan; suatu konsep yang berhubungan dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab hukum. Bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum berarti bahwa dia bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri. Subjek dari tanggung jawab hukum dan subjek dari kewajiban hukum tertentu. Suatu peraturan atau Undang-undang menurut W. Friedman haruslah memberikan keadilan yang sama kepada semua walaupun terdapat perbedaan-perbedaan diantara pribadi-pribadi²⁶.

c. Teori Tanggung Jawab

Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan²⁷. Lebih lanjut Hans Kelsen menyatakan bahwa:²⁸ “Kegagalan untuk melakukan kehati-hatian yang diharuskan oleh hukum disebut kekhilafan (negligence); dan kekhilafan biasanya dipandang sebagai satu jenis lain dari kesalahan (culpa),

²⁵ Arifudin Muda Harahap, Op.cit, hlm. 39

²⁶ W. Friedman, *Teori dan filsafat Hukum Dalam Buku Telaah Kritis Atas Teori- Teori Hukum*, diterjemahkan Oleh Muhammad Arifin, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 1993, hlm, 7

²⁷ Hans Kelsen (a) , *sebagaimana diterjemahkan oleh Somardi, General Theory Of law and State , Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 81

²⁸ *Ibid*, hlm 83

walaupun tidak sekeras kesalahan yang terpenuhi karena mengantisipasi dan menghendaki, dengan atau tanpa maksud jahat, akibat yang membahayakan.”

Hans Kelsen selanjutnya membagi mengenai tanggungjawab terdiri dari²⁹:

1. Pertanggungjawaban individu yaitu seorang individu bertanggung jawab terhadap pelanggaran yang dilakukannya sendiri;
2. Pertanggungjawaban kolektif berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain;
3. Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena sengaja dan diperkirakan dengan tujuan menimbulkan kerugian;
4. Pertanggungjawaban mutlak yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena tidak sengaja dan tidak diperkirakan.

Tanggung jawab dalam kamus hukum dapat diistilahkan sebagai *liability* dan *responsibility*, istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum, sedangkan istilah *responsibility* menunjuk pada pertanggungjawaban politik³⁰. Teori tanggung jawab lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan Peraturan Perundang-Undangan sehingga teori tanggungjawab dimaknai dalam arti *liability*,³¹ sebagai suatu konsep yang terkait dengan kewajiban

²⁹ Hans Kelsen (b), *sebagaimana diterjemahkan oleh Raisul Mutaqien, Teori Hukum Murni Nuansa & Nusa Media*, Bandung, 2006, hlm. 140

³⁰ HR. Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 337.

³¹ Busyra Azheri, *Corporate Social Responsibility dari Voluntary menjadi Mandotary*, Raja Grafindo Perss, Jakarta, 2011, hlm. 54.

hukum seseorang yang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatannya bertentangan dengan hukum.

Dalam penyelenggaraan suatu Negara dan pemerintahan, pertanggungjawaban itu melekat pada jabatan yang juga telah dilekati dengan kewenangan, dalam perspektif hukum publik, adanya kewenangan inilah yang memunculkan adanya pertanggungjawaban, sejalan dengan prinsip umum; “*geenbevegedheid zonder verantwoordelijkheid; thereis no authority without responsibility; la sulthota bila mas-ulyat*”(tidak ada kewenangan tanpa pertanggungjawaban).³²

Menurut Abdulkadir Muhammad teori tanggung jawab dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori, yaitu³³ :

1. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intertional tort liability*), tergugat harus sudah melakukan perbuatan sedemikian rupa sehingga merugikan penggugat atau mengetahui bahwa apa yang dilakukan tergugat akan mengakibatkan kerugian.
2. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (*negligence tort liability*), didasarkan pada konsep kesalahan (*concept of fault*) yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudah bercampur baur (*interminglend*).
3. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*stirck liability*), didasarkan pada perbuatannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja.

Fungsi teori pada penulisan tesis ini adalah memberikan arah/petunjuk serta menjelaskan gejala yang diamati, dan untuk menjadi

³² *Ibid*, hlm 352

³³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2010, hlm. 336

pedoman guna menentukan bagaimana perlindungan hukum dijalankan bagi pekerja alih daya.

2. Kerangka Konseptual

- a. Perlindungan Hukum adalah adanya upaya tindakan melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum dengan perangkat-perangkat hukum. Bila melihat pengertian perlindungan hukum di atas, maka dapat diketahui unsur-unsur dari perlindungan hukum, yaitu: subyek yang melindungi, obyek yang akan dilindungi alat, instrumen maupun upaya yang digunakan untuk tercapainya perlindungan tersebut³⁴.
- b. Alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, sehingga pekerja atau tenaga kerja bukan karyawan atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu³⁵.
- c. Pekerja alih daya adalah tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain,

³⁴ Philipus M. Hadjon,dkk, B, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hlm.10.

³⁵ Pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja³⁶.

- d. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan dengan membayar upah³⁷.

G. Metode Penelitian

Penelitian merupakan sarana yang digunakan untuk memperkuat, membina serta mengembangkan ilmu pengetahuan. Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Selain itu, juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan³⁸.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan *yuridis empiris*. Pendekatan *yuridis empiris* adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif (kodifikasi, undang-undang, atau kontrak) secara *in action*

³⁶ Simanjuntak, Payaman, J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta, 2001, hlm. 12.

³⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 62

³⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 1.

pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat Implementasi secara *in action* tersebut merupakan fakta empiris dan berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh negara atau pihak-pihak dalam kontrak. Implementasi secara *in action* diharapkan akan berlangsung secara sempurna apabila rumusan ketentuan hukum normatifnya jelas dan tegas serta lengkap³⁹.

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisa data yang ada seteliti mungkin, menguraikannya secara sistematis, serta menjelaskan keadaan yang sesungguhnya. Maksudnya adalah terutama untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu dalam memperkuat teori-teori lama, atau didalam kerangka menyusun teori-teori baru⁴⁰.

2. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber data

Sumber data adalah tempat dimana data diperoleh dalam suatu penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan ini, penulis mendapatkan data dari:

- 1) *Field reasech*, yaitu penelitian lapangan yang penulis lakukan di RSUD dr. M. Zein Painan sebagai pengguna jasa tenaga alih daya

³⁹ Deassy J. A. Hehanusa, dkk, *Metode Penelitian Hukum*, Widina, Bandung, 2023, hlm.ii.

⁴⁰Soerjono Soekamto, B, 2012, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm.10

dari PT. Minang Vodia Utama Painan, PT. Pelangi Multi Usaha dan PT. Adila Permata Abadi. Penelitian juga dilakukan pada kantor perusahaan penyedia jasa pekerja alih daya yaitu PT. Minang Vodia Utama Painan, PT. Pelangi Multi Usaha dan PT. Adila Permata Abadi.

2) Studi kepustakaan

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data dari studi kepustakaan pada:

a) Perpustakaan Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Andalas.

b) Perpustakaan pribadi.

3) Internet.

b. Jenis Data

1) Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui penelitian lapangan, yaitu melakukan wawancara langsung dengan pekerja alih daya yang melakukan perjanjian kerja dan pihak perusahaan pemberi perjanjian kerja. Selanjutnya wawancara juga dilakukan dengan pemilik perusahaan penyedia pekerja alih daya yaitu direktur PT. Minang Vodia Utama Painan, PT. Pelangi Multi Usaha dan PT. Adila Permata Abadi dan pihak RSUD dr. M. Zein Painan sebagai pengguna jasa.

2) Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak langsung melainkan diperoleh melalui studi kepustakaan dan peraturan (bahan hukum) yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti yang terdiri dari:

a) Bahan hukum primer, yaitu bahan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang mencakup perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Adapun peraturan yang digunakan adalah :

- (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945
- (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- (4) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- (5) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yakni berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-

komentar atas putusan pengadilan⁴¹. Bahan hukum sekunder yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah: buku-buku atau literatur-literatur mengenai pertanahan, majalah-majalah hukum dan bahan-bahan dari internet yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk atau memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti ensiklopedia ataupun bahan-bahan non hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap permasalahan yang dibahas

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan ada dua yaitu:

a. Studi Dokumen

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang dilakukan dengan studi dokumen yang dikumpulkan dengan mempergunakan studi pustaka sebagai alat pengumpulan data yang dilakukan di Perpustakaan, baik melalui penelusuran katalog maupun browsing internet. Pada tahap awal pengumpulan data dilakukan inventaris seluruh data dan atau dokumen yang relevan dengan topik pembahasan. Selanjutnya dilakukan pengkategorian data-data tersebut berdasarkan rumusan permasalahan yang telah ditetapkan.

⁴¹*Ibid*, hlm. 141.

b. Wawancara;

Wawancara yaitu peran antara pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden. Wawancara ini dilakukan dengan teknik semi terstruktur yaitu dengan membuat daftar pertanyaan tetapi dalam pelaksanaan wawancara boleh menambah atau mengembangkan pertanyaan dengan fokus pada masalah yang diteliti. Wawancara dilakukan kepada pihak penyedia jasa pekerja alih daya untuk RSUD dr. M. Zen Painan yaitu direktur PT. Minang Vodia Utama Painan, PT. Pelangi Multi Usaha dan PT. Adila Permata Abadi, pihak pengguna jasa yaitu RSUD dr. M. Zen Painan serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.

4. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Data yang digunakan adalah seluruh data yang berhasil dikumpulkan dan disatukan. Tahap selanjutnya dilakukan editing, yaitu melakukan pengeditan seluruh data yang telah dikumpulkan dan disaring menjadi suatu pengumpulan data yang benar-benar dapat dijadikan acuan dalam penarikan kesimpulan.

b. Analisis Data

Analisis data menggunakan metode analisis kualitatif yaitu uraian yang dilakukan terhadap data yang terkumpul dengan tidak menggunakan

rumus statistik namun berupa kalimat berdasarkan pada peraturan perundang-undangan, pandangan ahli dan termasuk pengalaman peneliti, kemudian ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan⁴².



⁴² Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, et.al, 2007, hlm 13