

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, dijelaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Menurut Donal Black hukum adalah sebagai “kontrol sosial dari pemerintah”. Donal Black<sup>1</sup> menyatakan kontrol sosial dalam arti sempit dan dalam arti luas. Dalam arti sempit, kontrol sosial merupakan aturan dan proses sosial yang mencoba mendorong perilaku yang baik dan berguna atau mencegah perilaku yang buruk. Kemudian dalam arti luas kontrol sosial adalah jaringan aturan dan proses yang menyeluruh yang membawa akibat hukum terhadap perilaku tertentu.

Adapun menurut Plato, hukum yang diharapkan adalah hukum yang adil dan dapat memberikan kesejahteraan bagi masyarakat, hukum yang bukan merupakan paksaan dari penguasa melainkan sesuai dengan kehendak warga negara dan untuk mengatur hukum itu dibutuhkan konstitusi yang memuat aturan-aturan dalam hidup bernegara.<sup>2</sup> Kemudian Jimly Assiddiqie mengatakan bahwa:

“Konsep negara hukum itu diidealkan bahwa hukum sebagai panglima dalam dinamika kehidupan kenegaraan. Mengembangkan perangkat hukum sebagai suatu sistem yang fungsional dan berkeadilan, membangun infrastruktur dan suprastruktur kelembagaan politik, ekonomi, dan sosial yang tertib dan teratur, serta membangun budaya

---

<sup>1</sup> Donal Black dalam Salim HS, 2012, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 21-22.

<sup>2</sup> Azhary, 1995, *Negara Hukum Indonesia (Analisis Yuridis Normatif tentang Unsur-unsurnya)*, Jakarta: UI Press, hlm.21.

dan kesadaran hukum yang rasional dan impersonal dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara adalah bagian dari pembangunan gagasan negara hukum. Untuk mencapai tujuan ini, sistem hukum harus dibangun dan diterapkan sebagaimana mestinya, dengan konstitusi sebagai hukum yang paling tinggi kedudukannya”.<sup>3</sup>

Hukum menjadi pedoman tertinggi dalam negara hukum untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada. Selain itu, setiap orang memiliki kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan. Kemudian hak dan kewajiban setiap orang dilindungi dalam ketentuan peraturan yang berlaku. Sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 27 sampai dengan Pasal 34 Undang-Undang Dasar 1945 yang mengatur mengenai hak dan kewajiban warga negara di Indonesia. Diantara hak-hak tersebut adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Kesejahteraan pekerja dapat didefinisikan sebagai kriteria penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Selain pengaturan mengenai pekerjaan yang layak, negara juga mengatur

---

<sup>3</sup><https://media.neliti.com/media/publications/28550-ID-konsepsi-negara-demokrasi-yang-berdasarkan-hukum.pdf>, diakses pada tanggal 29 Maret 2024, pukul 18.00 WIB.

perlindungan hukum bagi pekerja.<sup>4</sup> Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan memastikan bahwa setiap pekerja menerima perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap mempertimbangkan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Perlindungan kerja adalah bagian dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Perlindungan hukum, menurut SF Marbun dan Mahfud MD, adalah perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum melalui perangkat hukum preventif dan represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.<sup>5</sup> Perlindungan kerja merupakan bagian dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Dengan perkataan lain, perlindungan hukum adalah gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep bahwa hukum dapat memberikan ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan keadilan. Secara yuridis, berdasarkan Pasal 67 – 101 Undng-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja terdiri dari:

1. Perlindungan Penyandang Cacat (Pasal 67)
  2. Perlindungan terhadap Pekerja Anak (Pasal 68 - Pasal 75)
  3. Perlindungan terhadap Pekerja Wanita (Pasal 76)
  4. Perlindungan terhadap Waktu Kerja (Pasal 77 - Pasal 85)
  5. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Pasal 86)
  6. Perlindungan Upah (Pasal 88 - Pasal 98); dan
  7. Perlindungan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) (Pasal 99 - Pasal 101)
- Sedangkan secara teoritis menurut Imam Soepomo perlindungan

---

<sup>4</sup> Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Outsourcing berdasarkan Asas Keadilan”, *Jurnal Universitas Pembangunan Nasional*, Vol.1, Februari 2016, hlm.1.

<sup>5</sup> S.F Marbun, 2003, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*, Yogyakarta: UI Press, hlm. 72-73.

terhadap tenaga kerja di bagi kedalam 3 (tiga) bentuk, yaitu:<sup>6</sup>

1. Perlindungan Ekonomis
2. Perlindungan Sosial
3. Perlindungan Teknis

Pada era globalisasi saat ini, menimbulkan pengaruh terhadap kondisi perekonomian Indonesia. Kondisi perekonomian sangat mempengaruhi persaingan usaha menjadi semakin ketat.<sup>7</sup> Dalam situasi ini, para pelaku usaha dituntut untuk memberikan respon yang cepat dan fleksibel untuk memenuhi tuntutan pasar. Untuk mencapai hal tersebut, dalam pengelolaan perusahaan harus melakukan perubahan dalam manajemen dengan cara memperkecil dan memangkas sedemikian rupa sehingga menjadi efektif, dan efisien.

Salah satu bentuk upaya perusahaan untuk dapat mengimbangi persaingan usaha tersebut adalah dengan melakukan efisiensi keuangan perusahaan dengan mulai mengurangi pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia.<sup>8</sup> Hal ini berakibat pada banyaknya pengangguran karena semakin sedikitnya lapangan pekerjaan sehingga sulit untuk mencari pekerjaan kembali. Hal ini berdampak kepada penghidupan yang layak dan kesejahteraan masyarakat, karena masyarakat tidak memiliki pekerjaan sehingga tidak memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan layak. Sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk memenuhi hak tersebut,

---

<sup>6</sup> Abdul Khakim, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 61.

<sup>7</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 219.

<sup>8</sup> I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Malang: Setara Pers, hlm. 1.



pemerintah harus berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi tanggung jawabnya.

Dengan demikian sistem alih daya di Indonesia pertama kali dilegalkan oleh pemerintah dalam UU Ketenagakerjaan. Alih daya adalah proses atau kegiatan memindahkan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain.<sup>9</sup> Dalam sistem alih daya, pekerja alih daya dikontrak oleh perusahaan yang membutuhkan pekerja melalui perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia pekerja alih daya.<sup>10</sup> Dengan adanya alih daya dapat membantu perusahaan dalam mengelola dana menjadi lebih efisien sekaligus membantu masyarakat yang kehilangan pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak kembali.

UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerja alih daya terdapat dalam 3 Pasal yaitu, Pasal 64, 65, dan 66. Kemudian pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat menjadi UU Cipta Kerja) menghapus ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah ketentuan Pasal 66. Perubahan tersebut menjawab kebutuhan hukum yang ada pada saat ini dimana dibutuhkan payung hukum yang jelas sebagai dasar pengambilan kebijakan pemerintah untuk menjaga stabilitas ekonomi nasional.

Kemudian, sebagai peraturan pelaksana dibentuklah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

---

<sup>9</sup> Anak Agung Prabhaputra, dkk, "Sistem *Outsourcing* dalam Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 1, No. 1, 2019, hlm. 24.

<sup>10</sup> *Ibid.*

(selanjutnya disingkat menjadi PP No. 35 Tahun 2021). Namun, UU Cipta Kerja mendapat penolakan dari masyarakat sehingga dilakukan uji formil terhadap UU Cipta Kerja. Berdasarkan hasil Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUUXVIII/2020 tentang Uji Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat menjadi Putusan MK tentang Uji Formil UU Cipta Kerja), menyatakan bahwa UU Cipta Kerja berstatus inkonstitusional bersyarat.<sup>11</sup> Inkonstitusional bersyarat artinya UU Cipta Kerja dapat berstatus inkonstitusional jika tidak dapat memenuhi syarat yang dimaksud.<sup>12</sup> Syarat tersebut adalah dalam waktu dua tahun sejak Putusan MK tentang Uji Formil dibacakan UU Cipta Kerja harus diubah.

Dengan demikian, pada tanggal 30 Desember 2022 pemerintah mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat menjadi Perpu Cipta Kerja) Berdasarkan hal tersebut, maka pada tanggal 30 Desember 2022 pemerintah mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat menjadi Perppu Cipta Kerja) sebagai pengganti UU Cipta Kerja. Kemudian setahun setelahnya, pada tanggal 31 Maret 2023, Pemerintah telah resmi mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kemudian, setahun setelahnya, pada tanggal 31 Maret 2023, pemerintah resmi mengesahkan Peraturan

---

<sup>11</sup> <https://www.mkri.id> diakses pada tanggal 29 Maret 2024, pukul 18.30 WIB.

<sup>12</sup> *Ibid.*

Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

UU Cipta Kerja mengembalikan ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya hilang dan membaginya menjadi 3 ayat. Pasal 64 ayat (1) UU Cipta Kerja menjelaskan bahwasanya suatu perusahaan dapat melakukan alih daya melalui perjanjian tertulis. Perjanjian tertulis tersebut terdapat dalam Pasal 66 ayat (1) UU Cipta Kerja dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat menjadi PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat menjadi PKWTT). Menurut I Nyoman Putu Budiarta,<sup>13</sup> guru besar Universitas Warmadewa meskipun pada Pasal 66 ayat (1) UU Cipta Kerja telah mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh melalui PKWT atau PKWTT, namun alih daya lebih sering menggunakan PKWT karena dianggap lebih fleksibel oleh perusahaan.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya mengenai konsep aturan alih daya, dalam pelaksanaannya alih daya membawa dampak yang menguntungkan bagi pengusaha, karena dengan adanya alih daya, selain dapat menghemat pengeluaran, perusahaan dapat berkonsentrasi pada kompetensi utama usahanya sehingga dapat berkompetisi dalam pasar dimana pekerjaan penunjang diberikan.<sup>14</sup> Dengan menggunakan alih daya yang didasarkan pada PKWT, keuntungan lainnya adalah bahwa pekerja alih daya dapat dikontrak untuk melakukan pekerjaan tertentu atau pada jangka waktu tertentu.

---

<sup>13</sup> I Nyoman Putu Budiarta, Op. Cit., hlm.2.

<sup>14</sup> Edi Supriyanto, "Tenaga Kerja *Outsourcing*", *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Mpu Tantular*, Vol. 3, No. 1, 2019, hlm.6.

Namun, sangat disayangkan bahwa pada fakta di lapangan terdapat beberapa perbedaan dalam pemenuhan hak dan perlindungan hukum bahkan tidak jarang juga terjadi penyimpangan dan pelanggaran terhadap hak-hak daripada pekerja/buruh alih daya yang dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa.<sup>15</sup> Beberapa bentuk penyimpangan dan pelanggaran yang dapat terjadi diantaranya, ketidakpastian status pekerjaan, ancaman pemutusan hubungan kerja bagi pekerja, jenis pekerjaan tidak dibatasi, tidak adanya jaminan karir yang pasti, dan eksploitasi tenaga kerja.<sup>16</sup>

Salah satu kondisi dimana hak pekerja/buruh alih daya perlu dilindungi adalah ketika terjadinya perubahan atau pergantian perusahaan alih daya pada suatu perusahaan yang menggunakan jasanya. Pada situasi ini maka berlaku prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (selanjutnya disebut sebagai TUPE) yang berfungsi untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh alih daya ketika perusahaan alih daya mengalami perubahan. TUPE memberikan jaminan hubungan kerja dan syarat kerja bagi pekerja alih daya dengan memberikan penghargaan masa kerja (*experience*) dan penerapan ketentuan upah yang sesuai.<sup>17</sup>

Dasar hukum yang melegalkan TUPE di Indonesia sebelumnya terdapat dalam ketentuan Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan, dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi

---

<sup>15</sup> Pratama Herry Herlambang, "Implementation on Transfer of Undertaking Protection of Employment to Outsourcing Labors in Semarang Indonesia: A Legal Approach", *Journal Of Indonesian Legal Studie*, Volume 3, Issue 01, 2018, hlm. 111.

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> Muhammad Johar Fathoni, "Transfer Of Undertakings Protection Of Employment (TUPE) Dalam Perjanjian Outsourcing", *Jurnal Media Iuris*, Vol. 1, No. 2, Juni 2018, hlm. 338.



tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Artinya, perjanjian kerja akan tetap dilanjutkan oleh perusahaan baru.

Berdasarkan perkembangannya, perlindungan pekerja alih daya yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, mengalami penolakan dari para pekerja karena dianggap tidak melindungi pekerja alih daya. Akibatnya, sejumlah pekerja mengajukan *judicial review* terhadap pasal-pasal PKWT dan juga alih daya, yang menghasilkan Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011. Untuk menerapkan perjanjian alih daya, ada dua model yang harus diikuti, di antaranya: *Pertama*, mensyaratkan bahwa pelaksanaan alih daya harus dilakukan dalam bentuk PKWTT dan tidak berbentuk PKWT antara pekerja dengan perusahaan. *Kedua*, menerapkan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment/TUPE* yang merupakan prinsip pengalihan perlindungan hak tanggung jawab bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan alih daya melalui PKWT.<sup>18</sup>

Dalam hal ini, Mahkamah Konstitusi menyebutkan bahwa di dalam suatu perusahaan, setiap pekerja alih daya dijamin kedudukannya. Selain itu, Mahkamah Konstitusi juga menilai jika hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dilakukan berdasarkan PKWT dan kedudukan pekerja/buruh alih daya menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa setiap pekerja alih daya di suatu perusahaan memiliki

---

<sup>18</sup> Khairani, "Kedudukan *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011", *Jurnal Konstitusi*, Volume 11, Nomor 4, Desember 2014, hlm. 822.

jaminan terhadap kedudukannya.

Selain itu, Mahkamah Konstitusi juga menilai jika hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dilakukan berdasarkan PKWT, kedudukan pekerja/buruh alih daya menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja.<sup>19</sup> Pada akhirnya, PP No. 35 Tahun 2021 terbentuk berdasarkan Putusan MK tersebut.

Hal ini diatur tepatnya dalam Pasal 19 ayat (1) yang berbunyi:

- (1) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

Pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja, perlindungan pekerja alih daya dengan prinsip TUPE terdapat dalam Pasal 66 ayat (3) yang menyatakan bahwa:

“Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada”.

Sebagaimana yang terdapat pada pasal yang sudah dijelaskan di atas, tujuan dibuatnya peraturan baru ini adalah untuk memperkuat dan meningkatkan kapasitas peraturan ketenagakerjaan.<sup>20</sup> Namun, dilihat dari pengaturan diatas, terlihat jelas bahwasanya peraturan TUPE saat ini tidak detail dan tidak cukup mengatur sistem alih daya yang kebanyakan melanggar hak normatif

---

<sup>19</sup> Muhammad Johar Fathoni, *Op. Cit.*, hlm. 344.

<sup>20</sup> Hana Gracia Berliana, 2024, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Pekerja Atau Buruh Alih Daya (*Outsourcing*) Berdasarkan Prinsip *Transfer Undertakings Protection Of Employment (TUPE)*”, *Skripsi Universitas Sebelas Maret*, Semarang.

pekerja/buruh. Tidak hanya itu, dalam pelaksanaannya prinsip TUPE yang diberlakukan oleh perusahaan terhadap pekerja alih daya dengan PKWT hingga saat ini belum berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kadek Agus Sudiarawan<sup>21</sup> menyatakan bahwa, kedudukan pekerja dalam suatu pengusaha secara ekonomi dan sosial masih lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha, oleh karena itu penerapan prinsip TUPE belum tercapai secara optimal. Penerapan TUPE apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya merupakan salah satu bentuk upaya untuk mewujudkan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja.

Maka dari itu, konsep terkait alih daya dan TUPE tidak hanya diatur melalui UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, tapi juga setingkat Undang-Undang Khusus seperti yang dilakukan oleh negara Inggris, Perancis, Jepang, dan Jerman agar terwujudnya kesejahteraan dan perlindungan yang baik bagi pekerja/buruh. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti ingin mempelajari lebih dalam tentang konsep terhadap pekerja alih daya pasca berlakunya UU Cipta Kerja dan peralihan perlindungan hak bagi pekerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca berlakunya UU Cipta Kerja dengan judul **“Peralihan Perlindungan Hak Pekerja Bagi Pekerja Alih Daya Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja”**.

---

<sup>21</sup> Kadek Agus Sudiarawan, “Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi dan Hambatan)”, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 4, No.4, Desember 2015, hlm.801.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin menemukan jawaban dari permasalahan yang terdapat di dalam penelitian ini:

1. Bagaimana konsep alih daya pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana peralihan perlindungan hak pekerja bagi pekerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin capai di dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui konsep alih daya pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja
2. Untuk mengetahui peralihan perlindungan hak pekerja bagi pekerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

## **D. Manfaat Penelitian**

Setelah melakukan penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Untuk memperluas pengetahuan dan wawasan, meningkatkan cara berpikir, melatih dalam penulisan dan penelitian, serta menghasilkan karya ilmiah dalam bentuk skripsi.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan menambah literatur yang



ada pada bidang kajian Hukum Administrasi Negara, khususnya dalam peralihan perlindungan hak pekerja bagi pekerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulisan dan penelitian hukum secara ilmiah untuk berpartisipasi dalam masyarakat di masa yang akan datang.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi individu, pembaca, dan pemerintah saat melaksanakan peralihan perlindungan hak pekerja bagi pekerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

## E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah proses sistematis untuk menemukan informasi baru berupa fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru dan meningkatkan ilmu pengetahuan serta teknologi. Penelitian adalah kegiatan ilmiah yang melibatkan analisis dan konstruksi yang dilakukan secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis berarti berdasarkan suatu sistem, dan konsisten merupakan suatu hal yang tidak bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.<sup>22</sup> Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian sehingga hasil dari penelitian menjadi valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Metode yang

---

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto, 2014, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, hlm. 42.

digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yang berarti bahwa penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis teori-teori, konsep-konsep, dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang menggunakan hukum sebagai struktur sistem norma.<sup>23</sup> Sistem norma ini mencakup asas-asas, kaidah, dan doktrin (ajaran) dari perjanjian, dan peraturan perundang-undangan. Penelitian normatif ini adalah penelitian terhadap sistematika hukum, yaitu penelitian yang tujuan pokoknya adalah untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian atau dasar dalam hukum. Jenis penelitian ini bertujuan untuk mempelajari segala sesuatu yang berkaitan dengan mekanisme peralihan perlindungan hak pekerja bagi pekerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

### 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis, yang berarti menjelaskan peraturan perundang-undangan saat ini dengan mengaitkan teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif dengan masalah yang telah dirumuskan.<sup>24</sup> Deskriptif analitis berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap mekanisme peralihan perlindungan hak pekerja bagi pekerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu

---

<sup>23</sup> Bambang Sunggono, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 93.

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 53.

tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

### 3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan masalah, diantaranya:

#### a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*)

Penelitian normatif harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus dan tema sentral dalam penelitian. Oleh karena itu, pendekatan perundang-undangan digunakan dengan memeriksa semua Undang-Undang dan peraturan yang bersangkutan paut dengan masalah hukum yang ditangani.<sup>25</sup>

#### b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual yang berfokus pada prinsip-prinsip yang berkaitan dengan hukum. Prinsip-prinsip ini dapat ditemukan dari perspektif akademis atau dari doktrin-doktrin hukum.<sup>26</sup> Dengan mempelajari teori dan perspektif ilmu hukum, peneliti akan menemukan gagasan yang membentuk pengertian, konsep, dan asas hukum yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.<sup>27</sup>

### 4. Sumber Bahan Hukum

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif hanya diperoleh dari sumber data sekunder. Sumber data sekunder, yaitu data yang

---

<sup>25</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenada Media Group, hlm. 134.

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm. 178.

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 135.

diperoleh dari bahan kepustakaan atau literatur yang berhubungan dengan objek penelitian. Sumber data sekunder mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya.<sup>28</sup> Adapun data sekunder tersebut terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sebagaimana Diubah Oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
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 Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan
5. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Uji Materil Terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>28</sup> Bambang Sunggono, *Op.Cit.*, hlm. 31.



6. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUUXVIII/2020 tentang Uji Formil Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang menjelaskan bahan hukum primer. Adapun bahan-bahan hukum sekunder meliputi publikasi tentang hukum termasuk buku teks, kamus-kamus, jurnal-jurnal, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Buku teks adalah bahan hukum sekunder yang utama karena berisi prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan perspektif dari para sarjana yang berkualitas tinggi.<sup>29</sup>

Disamping buku teks, bahan hukum sekunder dapat berupa tulisan-tulisan tentang hukum baik dalam bentuk buku ataupun jurnal-jurnal, bahkan pendapat atau dokumen pribadi dari pakar hukum yang relevan dengan topik penelitian.<sup>30</sup>

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, majalah, surat kabar dan sebagainya sepanjang yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

---

<sup>29</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 181.

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 183.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk mengkaji dan mengumpulkan bahan hukum tersebut adalah menggunakan studi dokumenter yang meliputi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.<sup>31</sup> Studi dokumenter merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.

## 6. Pengolahan dan Analisis Data

### a. Pengolahan Data

Pengolahan adalah proses mengatur, menyusun, mengklasifikasikan, mengkodekan, mengedit, dan mengubah data menjadi bentuk yang lebih mudah untuk dianalisis. Pengolahan data bertujuan untuk membersihkan data dari kesalahan, inkonsistensi, atau kekurangan yang dapat mengganggu analisis data. Pengolahan data juga bertujuan untuk menyederhanakan data sehingga lebih mudah disimpan dan digunakan. Data yang ditemukan dan dikumpulkan akan diolah terlebih dahulu dengan cara melakukan pengoreksian terhadap data yang didapatkan dan disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian peralihan perlindungan hak pekerja bagi pekerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

### b. Analisis Data

Setelah data yang diperoleh tersebut diolah, maka selanjutnya data tersebut

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 19.

disusun secara sistematis dan dipilih secara kualitatif, yaitu hasil penelitian baik data primer maupun data sekunder akan dipelajari dan dianalisis yang kemudian dijabarkan dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis. Setelah data tersebut disusun dalam laporan maka data tersebut dicari hubungannya dengan objek yang diteliti yaitu, dalam hal peralihan perlindungan hak pekerja bagi pekerja alih daya dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

